

Vorsorgender Verbraucherschutz  
in der betrieblichen und privaten  
Altersvorsorge

## **Impressum**

Herausgeber:  
Verbraucherzentrale Bundesverband e.V.  
Markgrafenstr. 66  
10969 Berlin  
Tel.: (030) 258 00 – 0  
Fax: (030) 258 00 – 218  
info@vzbv.de

Text, Produktanalysen und Projektkoordination:  
Barbara Sternberger-Frey

Für den Inhalt verantwortlich:  
Prof. Dr. Edda Müller  
Vorstand des Verbraucherzentrale Bundesverbandes e.V.

Berlin, Mai 2005  
© Verbraucherzentrale Bundesverband e.V.

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. AUFGABENSTELLUNG UND PROJEKTVERLAUF .....</b>	<b>1</b>
1.1. BEREITSTELLUNG VON INFORMATIONEN ZUR STAATLICH GEFÖRDERTEN ALTERSVERSORGE .....	2
1.1.1. Website.....	2
1.1.2. Newsletter.....	3
1.1.3. Artikelserie.....	4
1.1.4. EDV-gestützte Beratungsinstrumente.....	4
1.2. ANALYSE VON PRODUKTEN UND ANGEBOTEN ZUR ALTERSVORSORGE UNTER DEM BLICKWINKEL DER BEDARFSGERECHTIGKEIT .....	5
1.2.1. Analyse der Marktentwicklung für private und betriebliche Altersvorsorge.....	5
1.2.2. Bedarfsgerechtigkeit der Verträge (betrieblich und Riester).....	5
1.2.3. Produktanalyse von Pensionskassen.....	6
1.2.4. Produktanalyse von Direktversicherungen.....	8
1.2.5. Musterinformationsblatt.....	8
1.3. JURISTISCHE FRAGEN .....	8
<b>2. ERGEBNISSE .....</b>	<b>10</b>
2.1. DER MARKT FÜR PRIVATE UND BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE.....	10
2.1.1. Verbreitung und Akzeptanz der privaten Riester-Rente.....	10
2.1.2. Der Markt für betriebliche Altersvorsorge.....	11
2.2. ANALYSE DER BEDARFSGERECHTIGKEIT BEI RIESTERVERTRÄGEN .....	25
2.3. BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE .....	29
2.3.1. Ergebnisse der Pensionskassen-Analyse .....	29
2.3.1.1. <i>Transparenz bei Tarifen und Leistungen</i> .....	36
2.3.1.2. <i>Abschluss- und Verwaltungskosten</i> .....	44
2.3.1.3. <i>Probleme: Flexibilität und Portabilität</i> .....	49
2.3.1.4. <i>Tarife mit Vorbild-Charakter</i> .....	52
2.3.1.5. <i>Informationsbedürfnisse der Verbraucher und Informationsverhalten der Pensionskassen</i> .....	54
2.3.2. Ergebnisse der Analyse von Direktversicherungen .....	56
2.3.3. Bedarfsgerechtigkeit von Verträgen zur betrieblichen Altersversorgung.....	59
2.3.4. Musterinformationsblatt: Transparenz durch standardisierte Informationen.....	61
2.3.4.1. <i>Bestehende Informationspflichten</i> .....	61
2.3.4.2. <i>Beschlossene Veränderungen der Informationspflichten durch das Alterseinkünftegesetz</i> .....	62
2.3.4.3. <i>Geplante Veränderungen der Informationspflichten durch das Gesetz zur Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes</i> .....	63
2.3.4.4. <i>Vorschlag einer konkreten Umsetzung in Form eines Musterinformationsblattes</i> .....	63
2.4. JURISTISCHER TEIL .....	64
2.4.1. Abmahnfähigkeit.....	64
2.4.2. Prüfung ausgewählter Vertragsklauseln .....	66
2.4.2.1. <i>Anpassungsklauseln</i> .....	66
2.4.2.2. <i>Zwangsabfindungsklauseln</i> .....	67
2.4.2.3. <i>Vertragsfortsetzungsklauseln</i> .....	67
2.4.3. Prüfung weiterer juristischer Fragestellungen.....	68
2.4.3.1. <i>Beratung von klein- und mittelständischen Unternehmen und deren Angestellte durch die Verbraucherzentralen</i> .....	68
2.4.3.2. <i>Zillmerverfahren</i> .....	70
2.4.3.3. <i>Wertgleichheit bei der Portabilität</i> .....	70
<b>3. FAZIT .....</b>	<b>72</b>
<b>GLOSSAR .....</b>	<b>73</b>

## ANHANG

## **INHALTSVERZEICHNIS ANHANG:**

### **I) Analyse der Angebote von Pensionskassen**

1. Versicherungsmathematische Tarifgestaltung
2. Bilanzkennzahlen 2003
3. Abschluss- und Verwaltungskosten der Pensionskassen
4. Pensionskassenanalyse
  - 4.1. Pensionskassentarife im Preis-Leistungs-Vergleich:  
Reine Altersrenten
  - 4.2. Pensionskassentarife im Preis-Leistungs-Vergleich:  
Altersrente mit Beitragsrückerstattung und Rentengarantiezeit  
10 Jahre
  - 4.3. Pensionskassentarife im Preis-Leistungs-Vergleich:  
Kompakttarife mit Altersrente plus Hinterbliebenen- und  
Invalidenrente
5. Regelung bei Arbeitgeberwechsel/Arbeitslosigkeit
6. Preis-Leistungs-Differenz nach Kollektivgrößen  
(Tarife ohne Todesfallschutz und Rentengarantiezeit)
7. Preis-Leistungs-Differenz nach Kollektivgrößen  
(Tarife mit Todesfallschutz und 10jähriger Rentengarantiezeit)
8. Flexibilität der Tarife
9. Beitragsfreistellung und Zahlpausen bei laufendem Arbeitsverhältnis

### **II) Analyse der Angebote von Direktversicherungen**

1. Direktversicherungsangebote im Preis-Leistungs-Vergleich:  
Männer
2. Direktversicherungsangebote im Preis-Leistungs-Vergleich:  
Frauen

### **III) Musterinformationsblatt**

## 1. Aufgabenstellung und Projektverlauf

Immer mehr Verbraucher sind aufgefordert, ihre Altersvorsorge selbstverantwortlich zu organisieren. Die Ergebnisse des Projektes „Vorsorgender Verbraucherschutz in der privaten Altersvorsorge“ aus dem Jahr 2003 haben gezeigt, dass sich die meisten Bürger mit dieser Aufgabe überfordert und allein gelassen fühlen. Die weiteren Erfahrungen aus der Beratungspraxis der Verbraucherzentralen belegen, dass sich an dieser Situation bisher nichts geändert hat. Die Verbraucher benötigen nach wie vor Beratungsunterstützung bei ihrer Entscheidung zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge, so dass sie insbesondere bei der Riester-Rente auf das Know-how der Verbraucherzentralen zurückgreifen.

Bei der grundsätzlichen Entscheidung für oder gegen ein riestergefördertes Vorsorgeprodukt und die sich anschließende konkrete Produktauswahl bzw. -entscheidung ist zunächst abzuwägen, ob die Rahmenbedingungen der Förderung zum Verbraucher passen. Schließlich ist ein geeignetes Produkt auszuwählen, das unter anderem den Flexibilitäts- und Sicherheitsanforderungen des Verbrauchers entspricht. Wirklich kompliziert wird es für Verbraucher, wenn sie eine Entscheidung für oder gegen ein konkretes betriebliches Angebot treffen sollen, das ihnen vom Arbeitgeber zur Entgeltumwandlung angeboten wird. Hier stellten sich komplexe und komplizierte Fragen nach der Qualität des Produktes, ob dieses hinsichtlich seiner Vertragsbedingungen für die Erwerbssituation und -erwartung passend erscheint und schließlich, ob eventuell ein privates Vorsorgeprodukt die bessere Alternative darstellen könnte. Solche Entscheidungen erfordern eine Vielzahl von Informationen, Hinweisen und Abwägungen. Im Einzelfall ist diese Entscheidung sehr komplex und für den auf sich allein gestellten Verbraucher zu kompliziert.

Als Hilfestellung bei der Entwicklung einer Altersvorsorgestrategie geht der Verbraucherzentrale Bundesverband davon aus, dass Verbrauchern Basisinformationen, das heißt grundlegende Informationen zu den Förder-, Funktions- und Rahmenbedingungen der privaten und insbesondere der betrieblichen Altersvorsorge zur Verfügung gestellt werden sollten, da hier die Informationslage schlecht und Verbraucheraufklärung unzureichend ist. Basisinformation erfüllen dabei die Funktion, Verbraucher für die Notwendigkeit einer zusätzlichen Vorsorge zu sensibilisieren. Gleichzeitig erhalten sie wichtige Hinweise, um ihre Vorsorgeplanung vorzustrukturieren und in Beratungsgesprächen mit Anbietern aktiver die für sie relevanten Fragen anzusprechen. Neben diesen Basisinformationen wird jedoch auch weiterhin das Gros der Vorsorgenden auf Beratungsunterstützung und die dahinter stehenden Detailkenntnisse - beispielsweise zu den förderfähigen Produktarten, zur bestmöglichen Ausnutzung der staatlichen Förderung oder zu den Konsequenzen der einzelnen Vertragsbedingungen - angewiesen sein, um eine fundierte und nachhaltig passende Altersvorsorgeentscheidung treffen zu können. Diese Informationen erhalten sie von der Anbieterseite jedoch oft nicht: Zumindest können sie nicht darauf vertrauen, hier objektive Empfehlungen für eine geeignete, auf den Einzelfall zugeschnittene Vorsorgestrategie zu erhalten.

Vor diesem Hintergrund war es ein primäres Ziel dieses Projekts, die Informationslage zur geförderten Altersvorsorge zu verbessern. Erster Ansatzpunkt dabei war die Erstellung und weitere Verbreitung allgemeiner Basisinformationen insbesondere zur betrieblichen Altersvorsorge. Darüber hinaus sollten die Altersvorsorgeberater der Verbraucherzentralen, die zwar zur Riester-Förderung seit ihrer Einführung qualifiziert beraten, denen jedoch im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge bislang eine verlässliche Basis fehlte, um auch hier Verbraucherfragen qualifiziert beantworten zu können, mit vertieften Infor-

mationen zur Produktbewertung und -auswahl versorgt werden. Insbesondere über die Qualität und die Rahmenbedingungen der einzelnen betrieblichen Altersvorsorgeprodukte fehlten bislang entsprechende Erkenntnisse, so dass durch qualifizierte Produktanalysen Informationen und Entscheidungshilfen zur Verfügung gestellt werden sollten.

Gleichzeitig zählte es zu den Projektaufgaben des Verbraucherzentrale Bundesverbandes, die Umsetzung der gesetzlichen Maßnahmen zur Förderung der kapitalgedeckten, ergänzenden Altersvorsorge seitens der Anbieter unter die Lupe zu nehmen und insbesondere Wettbewerbsverstöße und Verstöße gegen Vorschriften der Allgemeinen Geschäftsbedingungen abzumahnen, um so den rechtlichen Verbraucherschutz zu stärken.

Weitere Aufgabe des Projektes war es, die Anforderungen an die Transparenz und damit die Vergleichbarkeit sowohl von Riester-Angeboten als auch von betrieblichen Vorsorgeproduktangeboten zu konkretisieren. Zu diesem Zweck sollten die von den Anbietern zur Verfügung gestellten Informationen hinsichtlich ihrer Aussagekraft analysiert und auf dieser Grundlage ein Musterinformationsblatt, insbesondere für Produkte zur Entgeltumwandlung, erstellt werden.

## **1.1. Bereitstellung von Informationen zur staatlich geförderten Altersvorsorge**

Zur Verbesserung der Informationslage zur staatlich geförderten privaten und insbesondere betrieblichen Altersvorsorge sollten sowohl Verbraucher als auch Multiplikatoren, hier vor allem die Altersvorsorgeberater der Verbraucherzentralen, angesprochen werden. Hierzu wurden verschiedene Informationskanäle wie das Internet, die Pressearbeit sowie ein beratungsunterstützendes Computerprogramm genutzt.

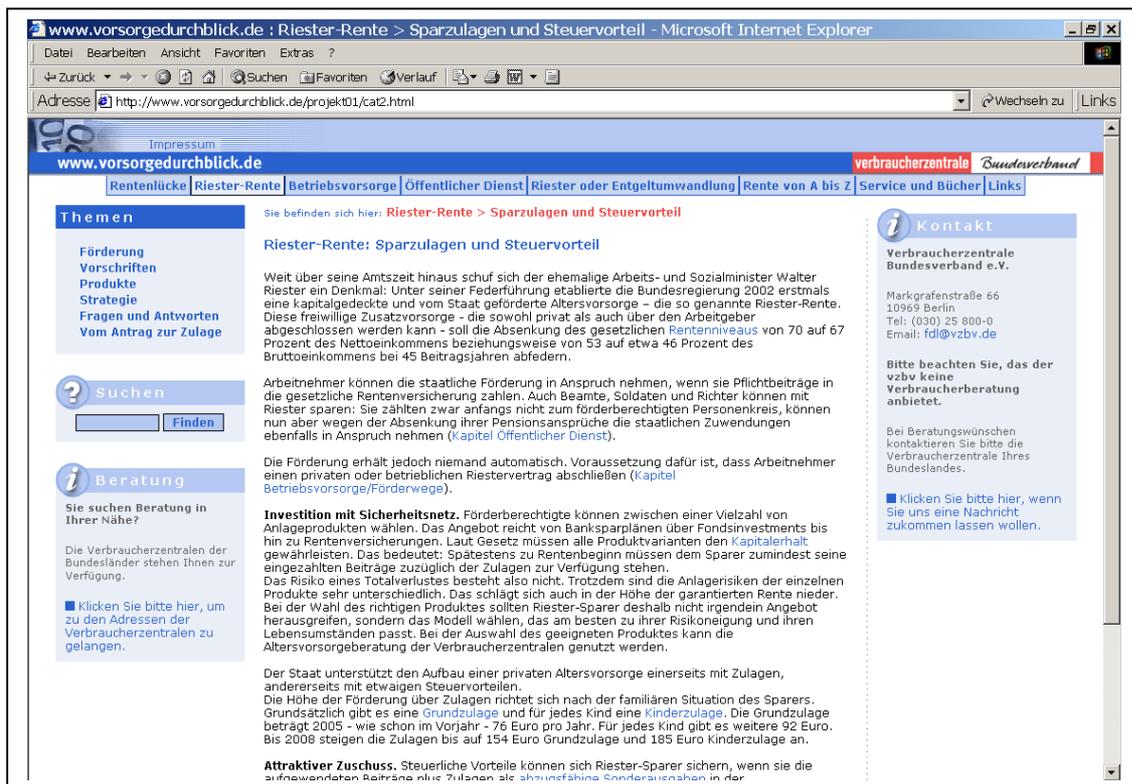
### **1.1.1. Website**

Ziel des Projektes war es, auch Verbraucher für das Thema der privaten und betrieblichen Altersvorsorge zu interessieren und die Akzeptanz zur zusätzlichen Altersvorsorge zu fördern. Hierzu sollten allgemeinverständliche und neutrale, das heißt anbieterunabhängige Basisinformationen einen Einblick in die Thematik verschaffen. Maßgabe war über die Rahmenbedingungen der Förderung, die Chancen und Risiken der verschiedenen privaten und betrieblichen Produktarten zu informieren und Hinweise und Anregungen für die Gestaltung einer individuellen Vorsorgestrategie sowie Hinweise zur Produktauswahl und zur Ermittlung des Vorsorgebedarfs anzubieten. Gleichzeitig sollte für eine individuelle Beratung auf das mittlerweile flächendeckend ausgebaute Beratungsangebot der Verbraucherzentralen zur Altersvorsorge aufmerksam gemacht werden.

Für eine möglichst gute Informationsverbreitung würde hierfür im Rahmen des Projektes die Website [www.vorsorgedurchblick.de](http://www.vorsorgedurchblick.de) aufgebaut. Hier erhalten Leser Hinweise und Anregungen, welche Aspekte bei der Entscheidung für den Aufbau einer langfristig ausgerichteten Altersvorsorge zu beachten sind, wie beispielsweise:

- Wer ist förderberechtigt?
- Welche Besonderheiten gelten für Angestellte im Öffentlichen Dienst?
- Welche Vor- und Nachteile haben die verschiedenen Fördermöglichkeiten?

Mit Hilfe der Website können sich interessierte Leser einen umfassenden Einblick in die Thematik der betrieblichen und privaten Altersvorsorge verschaffen, erkennen, wo Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten genutzt werden können aber auch wo Schwierigkeiten liegen. Daneben werden weiterführende Materialien, wie die wichtigsten Auszüge aus Gesetzestexten, wichtige Urteile zur geförderten Altersvorsorge und Checklisten zur Überprüfung der Versorgungslücke und zur Produktauswahl bereitgestellt. Eine individuelle, auf die einzelne Situation bezogene Beratung kann die Website naturgemäß nicht ersetzen. Zur Unterstützung bietet die Website daher Links zur Altersvorsorgeberatung der Verbraucherzentralen.



**Abb. 1: Beispiel-Screenshot der Website [www.vorsorgedurchblick.de](http://www.vorsorgedurchblick.de)**

Die Website [www.vorsorgedurchblick.de](http://www.vorsorgedurchblick.de) wurde am 01.03.2005 freigeschaltet und der Öffentlichkeit mit einer Pressemitteilung bekannt gemacht.

### 1.1.2. Newsletter

Um insbesondere die Beratungskräfte in den Verbraucherzentralen zeitnah über aktuelle Entwicklungen auf dem Markt für die private und betriebliche Altersvorsorge zu informieren, wurde im Rahmen des Projekts ein Newsletter konzipiert. Ziel war es, in kurzer und knapper Form wichtige aktuelle Themen für die Beratungspraxis aufzugreifen. So wurde beispielsweise über die bevorstehende Verabschiedung neuer Gesetze, wie das Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) informiert, die Einführung neuer Sterbetafeln bei der Kalkulation privater und betrieblicher Rentenleistungen, die Diskussion um die Einführung von Unisex-Tarifen, sowie die Zulassung neuer Versorgungswerke aufgegriffen. Außerdem wurde auf neue Studien zu Fragen der privaten und betrieblichen Altersversorgung, wie beispielsweise zu den Abschlusszahlen bei der betrieblichen Altersversorgung oder zur Auswirkung der Demografieprobleme auf den Kapitalmarkt, aufmerksam gemacht.

Schließlich wurden einschlägige Urteile zu Detailfragen der Versorgung vorgestellt, die Relevanz für die Beratungspraxis haben. Beispielsweise in wie weit die Bevorzugung von Ehepartnern bei der Hinterbliebenenrente zulässig ist oder die Frage, ob und in wie weit der Aufbau der eigenen Altersvorsorge Vorrang vor der Unterstützung von Angehörigen hat. Insgesamt erschienen im Verlauf des Projektes fünf Newsletter.

### **1.1.3. Artikelserie**

Neben dem Informationsmedium der Website sollten die Verbraucher ebenfalls durch eine aktive Pressearbeit der Verbraucherzentralen angesprochen werden. Hierzu wurde eine Reihe von Presseartikeln zu ausgewählten Fragen der zusätzlichen Altersvorsorge erstellt, die den Verbraucherzentralen für ihre Pressearbeit zur Verfügung gestellt wurden. Ziel war es, Verbraucher auch über das Medium der Tagespresse für das Thema „zusätzliche Altersvorsorge“ zu sensibilisieren, zur Auseinandersetzung mit diesem Thema zu motivieren und zugleich auf die Möglichkeit einer anbieterunabhängigen Beratung durch die Verbraucherzentralen aufmerksam zu machen.

Mit einem der ersten Artikel wurden Verbraucher über ein neues Angebot der Verbraucherzentralen zur Überprüfung von Riester-Verträgen informiert.<sup>1</sup> Außerdem wurde über die ab 2005 geänderten Förderbedingungen für Direktversicherungen informiert und Verbrauchern die im Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) verabschiedeten neuen Regeln zur steuerlichen Förderung - dieses insbesondere bei Kleinbetrieben beliebten Durchführungswegs - erläutert. Ein weiterer Artikel informiert Verbraucher über mögliche Fallstricke bei Angeboten zur Entgeltumwandlung. Denn nicht selten werden ihnen auch bei Angeboten zum Aufbau von Betriebsrenten geillmerte Tarife offeriert, bei denen die Abschlusskosten komplett mit den ersten Beiträgen verrechnet werden. Das geht zu Lasten von Arbeitnehmern, die den Arbeitgeber häufig wechseln oder arbeitslos werden. Denn sie bauen bei solchen Tarifen keine oder nur unterdurchschnittliche Versorgungsansprüche auf. Die Verbraucher wurden auch darüber aufgeklärt, welche Informationen zur Beurteilung eines Angebots zur Entgeltumwandlung nötig sind und welche Informationsansprüche sie gegenüber ihren Arbeitgeber oder dem Versorgungswerk geltend machen können. Insgesamt erschienen im Verlauf des Projekts vier Presseartikel.

### **1.1.4. EDV-gestützte Beratungsinstrumente**

In der Beratung gewinnen EDV-gestützte Beratungsinstrumente zunehmend an Bedeutung. Mit Hilfe dieser Instrumente können finanzmathematische Fragestellungen und vertiefte Produktanalysen durchgeführt werden. Bereits im vorangegangenen Projekt wurden den Verbraucherzentralen daher Lizenzen der Analyse-Software des Hofheimer Versicherungsanalysehauses Morgen & Morgen zur Verfügung gestellt, die sich in der Verbraucherberatung sehr gut bewährt haben. Die schon 2003 vorhandenen Lizenzen des AV-WIN-Programms von Morgen & Morgen, das die versicherungsförmigen Produkte der Riester-Rente und seit Ende 2003 auch einen Teil der neuen LV-PK (Lebensversicherungs-Pensionskassen) umfasst, wurden durch das Projekt bis zum Ende des Jahres 2004 weiter finanziert.

---

<sup>1</sup> vgl. Kapitel 2.2 Analyse der Bedarfsgerechtigkeit bei Riesterverträgen, S. 25

## **1.2. Analyse von Produkten und Angeboten zur Altersvorsorge unter dem Blickwinkel der Bedarfsgerechtigkeit**

Eine der wichtigsten Aufgaben im Rahmen des Projektes lag in der Entwicklung qualifizierter Produktanalysen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge. Dabei galt es, neben den Kostenstrukturen und den Renditeerwartungen auch alle weiteren Produktbedingungen zu erfassen und diese hinsichtlich ihrer Bedarfsgerechtigkeit einzuschätzen und zu bewerten. Die Ergebnisse der Analyse sollen insbesondere die Beratung der Verbraucherzentralen zur betrieblichen Altersvorsorge unterstützen.

Untersucht wurden ausschließlich Produkte, die Arbeitnehmern im Rahmen des neuen Rechts auf Entgeltumwandlung angeboten werden. Denn die Erfahrungen aus den Verbraucherzentralen zeigen gerade in diesem Bereich einen hohen Beratungsbedarf. Die betrieblichen Produkte und Anbieter stellen für das Gros der Arbeitnehmer bisher eine „Blackbox“ dar. Zudem sind die genauen Bedingungen der Produkte häufig nicht transparent.

### **1.2.1. Analyse der Marktentwicklung für private und betriebliche Altersvorsorge**

Die staatlichen Förderungen der Altersvorsorge zum einen über den Weg der Riester-Rente und zum anderen über die steuerfreie Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge ist noch recht jung. Sie wurde erst im Zuge der Rentenreform 2001 mit dem Altersvermögensgesetz zum 01.01.2002 in Deutschland eingeführt. Um herauszufiltern, wie stark die neue Förderung (Zulagen und/oder Steuervorteile) in Anspruch genommen wird und welche Durchführungswege von den Verbrauchern am stärksten genutzt werden, wurde im Rahmen des Projektes der Markt der betrieblichen Altersvorsorge unter die Lupe genommen. Da hierzu bislang keine umfassende amtliche Statistik existiert, hat sich der Verbraucherzentrale Bundesverband auf verschiedene externe Erhebungen bezogen. Hierdurch lässt sich der Markt zwar nicht umfassend darstellen, es können jedoch Trends über die Entwicklung des Marktes für die private Riester-Rente und die betriebliche Altersvorsorge abgeleitet werden.

Die Marktanalyse zeigt, dass sich der Bereich der Entgeltumwandlung auf Pensionskassen und Direktversicherungen konzentriert. Angesichts der Fülle neuer Versorgungsangebote sollte die Analyse der betrieblichen Altersvorsorge-Produkten auf die derzeit wichtigsten Durchführungswege konzentriert werden, so dass die Durchführungswege Pensionskassen und Direktversicherungen damit Gegenstand der Untersuchungen waren.

### **1.2.2. Bedarfsgerechtigkeit der Verträge (betrieblich und Riester)**

#### ***Besparung von Riester-Verträgen:***

In der Beratungspraxis der Verbraucherzentralen sind wiederholt Riester-Verträge aufgefallen, bei denen die Höhe der eingezahlten Beiträge nicht „zulagenoptimal“ war. Das heißt, die Sparbeiträge waren teilweise zu niedrig, um die volle Zulage zu erhalten, oder deutlich höher als notwendig, das heißt aus der „überhöhten Besparen“ resultierten keine zusätzlichen Steuervorteile. Die Vermutung, dass solche Falschbesparungen mit teilweise deutlichen Nachteilen für die Riestersparer keine Einzelfälle darstellen, sollte im Rahmen des Projektes untersucht werden. Um abgeschlossene Riester-Verträge aus der Beratungspraxis systematisch zu sammeln und auszuwerten, wurde den Verbraucher-

zentralen ein Excel-Rechenprogramm zur Überprüfung der Verträge zur Verfügung gestellt. Mit dem Programm wurde den Verbrauchern das Angebot gemacht, die Beitragshöhe von Riester-Verträgen im Hinblick auf ihre Angemessenheit überprüfen zu lassen. Insgesamt konnten 312 Verträge überprüft werden. Einige Verbraucherzentralen planen, das Angebot zur Vertragsprüfung auch nach dem Ende des Projektes aufrecht zu erhalten.

### ***Angebote und abgeschlossene Riester- und betriebliche Altersvorsorgeverträgen***

Um betriebliche Angebote und private Riester-Verträge hinsichtlich ihrer Bedarfsgerechtigkeit bezogen auf die konkrete Situation des Verbrauchers zu prüfen, wurde zudem ein Erhebungsbogen erstellt, mit dem Beratungsgespräche in den Beratungsstellen protokolliert und dem Verbraucherzentrale Bundesverband anschließend in anonymisierter Form zur Auswertung überlassen werden konnten. Mit Hilfe des Fragebogens sollte beispielsweise ermittelt werden, ob das Vorsorgeprodukt zur Risikobereitschaft, zum Arbeitsplatzrisiko, zu den Flexibilitätsanforderungen des Vertrages beziehungsweise zu den Absicherungsanforderungen des Vorsorgenden passt.

Insgesamt konnten allerdings weniger Fragebögen als erwartet gesammelt werden. Der Grund: Im Verlauf des Projektes stellte sich heraus, dass Verbraucher derzeit noch selten mit Problemen bei abgeschlossenen Verträgen in die Beratung kommen. Dagegen besteht nach wie vor eher Bedarf an grundsätzlichen Informationen zu Pensionskassen und Hilfe bei der Entscheidungsfindung, wenn Arbeitnehmern Angebote zur Entgeltumwandlung vorgelegt werden. Darüber hinaus war die Nachfrage nach einer Altersvorsorgeberatung im ersten Halbjahr insgesamt eher gering.

Insgesamt wurden im Rahmen des Projekts 130 Fälle aus der Altersvorsorgeberatung gesammelt, bei denen es sich auch zumeist um Angebote, das heißt nicht um abgeschlossene betrieblichen Altersvorsorge-Verträge handelt, da Verbraucher nach wie vor eher im Vorfeld einer Entscheidung in die Beratung kommen. Zudem werden bei abgeschlossenen Verträgen zur betrieblichen Altersvorsorge Probleme meist erst im Leistungsfall sichtbar oder wenn es zu Vertragsstörungen kommt, zum Beispiel beim Arbeitgeberwechsel. Insofern verwundert es nicht, dass Verbraucher, die mit abgeschlossenen Verträgen der betrieblichen Altersversorgung in die Beratung kommen, fast ausschließlich Rat und Hilfe bei Vertragsstörungen suchten, die durch das Ausscheiden aus dem Betrieb verursacht wurden. Für das Projekt wurden diese Fälle aber ebenso wie Beratungsfälle mit Angeboten zur Entgeltumwandlung qualitativ ausgewertet. Sie ergänzen dabei die Ergebnisse aus der Produktanalyse.

### **1.2.3. Produktanalyse von Pensionskassen**

Insbesondere bei dem Durchführungsweg Pensionskasse handelt es sich um einen sehr inhomogenen Markt. Seit Verabschiedung des Altersvermögensgesetzes vor rund zwei Jahren vollzieht sich ein Wandel hin zu einer großen Vielfalt höchst unterschiedlicher Angebote, insbesondere weil sich ein Wettbewerb vor allem zwischen geöffneten traditionellen und neu gegründeten Lebensversicherungs-Pensionskassen (LV-PK) etabliert hat. Das bedeutet: Der Markt ist gekennzeichnet durch höchst unterschiedliche Pensionskassentypen mit differierenden rechtlichen und versicherungstechnischen Rahmenbedingungen sowie unterschiedlichen Finanzierungsverfahren und Tarifangeboten.

Um einen Über- und Einblick in die unterschiedlichsten Tarifgestaltung bekommen zu können und diese hinsichtlich ihrer Bedarfsgerechtigkeit einschätzen zu können, wurde im Projekt eine fundierte Produkt- und Anbieteranalyse durchgeführt. Hierzu hat sich der Verbraucherzentrale Bundesverband angesichts der Komplexität von Pensionskassentarifen zunächst entschlossen, ein Raster für die verschiedenen Produkttypen in der betrieblichen Altersvorsorge insbesondere der Pensionskassentypen zu entwickeln und ihre Besonderheiten sowie die für die jeweilige Gruppe typischen Gestaltungs- und Tarifmerkmale herauszuarbeiten. Insgesamt wurden 49 Anbieter überbetrieblicher Pensionskassen angeschrieben und um Zusendung aller erforderlichen Vertragsunterlagen, wie Tarif- und Versicherungsbedingungen, Satzungen und Verbraucherinformationen gebeten. Zugleich wurden sie gebeten, ein konkretes Versorgungsangebot für einen Modellfall vorzulegen. Zusätzlich erfolgte eine Analyse der Geschäftsberichte, die in der Regel wichtige Zusatzinformationen enthalten, die den Vertragsbedingungen nicht zu entnehmen sind.

Von den 49 angeschriebenen Pensionskassen waren allerdings nur 32 Kassen bereit, die angefragten Informationen bereitzustellen. Zudem stellten nur 28 Pensionskassen alle gewünschten Unterlagen zur Verfügung. Bisweilen fehlten die Geschäftsberichte, bisweilen andere Unterlagen. Die Begründungen waren höchst unterschiedlich. Einige Kassen sind erst seit Ende 2003 am Markt und hatten daher zum Zeitpunkt der Abfrage noch kein komplettes Geschäftsjahr abgeschlossen. Andere gaben an, es mangle vor dem Hintergrund, dass es sich um geschlossene Firmenpensionskassen handle, die nur einer bestimmten und damit begrenzten Arbeitnehmerschaft zur Verfügung steht, am „Öffentlichen Interesse“, so dass die wenigen geschlossenen Firmenpensionskassen, die im Rahmen dieses Projekts angeschrieben wurden, allesamt nicht bereit waren, dem Verbraucherzentrale Bundesverband Unterlagen zu überlassen.

Wieder andere reagierten selbst auf wiederholte Anfrage nicht. Sofern die notwendigen Angaben nicht erhältlich waren, bestehen bei einigen wenigen Anbietern daher Lücken bei Detailangaben. Sofern die zur Berechnung der Kostenquoten notwendigen Angaben nicht erhältlich oder teilweise auch unvollständig waren, wurde auf das Vergleichsprogramm AV-WIN des Versicherungsanalysehauses Morgen & Morgen zurückgegriffen.

Bereits bei der ersten Sichtung von Unterlagen zeigte sich zudem, dass eine standardisierte Analyse der allgemeinen und spezifischen Produktbedingungen nicht ausreichen würde, um die gewünschte Transparenz in diesem Markt herzustellen. Eine Produktbeurteilung nach einheitlichen Kriterien war aufgrund der unterschiedlichen Rechtsformen der Kassen sowie vor allem der unterschiedlichen finanzmathematischen Tarifgestaltungen nicht zu erreichen. Deshalb wurden die Kassen bezüglich des Preis-Leistungs-Verhältnis nur in vergleichbaren Gruppen analysiert. Die Analyse der Vertragsbedingungen konnte allerdings auf Basis eines einheitlichen Produktbewertungsschemas erfolgen, das im Rahmen des Projekts entwickelt wurde und für alle Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge genutzt werden kann.

Die Analyse der angebotenen Tarife stand dabei stets unter der Fragestellung, ob die Tarifbedingungen als aus Verbrauchersicht bedarfsgerecht einzustufen sind. Hieraus wurden Rückschlüsse für die Beratung gezogen und aufgezeigt.

#### **1.2.4. Produktanalyse von Direktversicherungen**

Für Entscheidungen über die Güte von Produkten der betrieblichen Altersversorgung ist Markttransparenz eine wesentliche Voraussetzung. Aus diesem Grund wurde das Angebot von Direktversicherungen, dem bei Verbrauchern bekanntesten Durchführungsweg, einem umfassenden Preis-Leistungsvergleich unterzogen. Basis war zunächst ein Leistungsvergleich - getrennt nach Männer- und Frauentarifen -, der mit dem Analyseprogramm LV-WIN von Morgen & Morgen durchgeführt wurde. Auf Basis dieser Auswertungen wurde sodann ein zusätzlicher Kosten- und Renditevergleich durchgeführt, der eine verlässliche Tarifbewertung erlaubt. Die Ergebnisse des Preis-Leistungsvergleichs wurden anschließend um Informationen zur Bonität und Leistungsfähigkeit der einzelnen Anbieter ergänzt, die dem Unternehmensrating des Versicherungsanalysehauses Morgen & Morgen entnommen wurden.

Die Auswertung der Produktanalyse von Direktversicherungen können wertvolle Hinweise bei der Beurteilung von Angeboten oder abgeschlossenen Verträge in der Beratungspraxis geben.

#### **1.2.5. Musterinformationsblatt**

Während der Analyse der einzelnen Produkte und deren Tarifgestaltungen ergeben sich unweigerlich Erkenntnisse für eine optimale Gestaltung von Produktinformationen zur Altersvorsorge. Damit diese Erkenntnisse nicht verloren gehen, war es eine weitere Projektaufgabe, eine Musterinformation - am Beispiel einer Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse - zu entwickeln. Diese Musterinformation enthält alle Angaben in übersichtlicher und standardisierter Form, die ein Verbraucher wissen müsste, um sich ein Bild über das Vorsorgeprodukt machen zu können.

### **1.3. Juristische Fragen**

Das Projekt wurde auch juristisch betreut, indem sowohl beim Aufbau des umfassenden Informationsangebotes als auch bei der Beurteilung der Bedarfsgerechtigkeit von Vertragsbedingungen juristisch offene oder schwierige Fragen zu klären waren. Daneben galt es weitere Fragestellungen aufzuarbeiten, beispielsweise, ob Verbraucherzentralen kleine und mittlere Unternehmen zur Altersvorsorge beraten dürfen.

Zentrale Projektaufgabe war hierbei auch die Stärkung des rechtlichen Verbraucherschutzes. Hierzu wurde die Abmahnfähigkeit aus dem vorangegangenen Projekt zur privaten Altersvorsorge fortgeführt. Des Weiteren wurden Vertragsklauseln bei betrieblichen Angeboten hinsichtlich ihrer zivilrechtlichen Zulässigkeit analysiert und hieran ansetzend die Abmahnfähigkeit im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge vorbereitet.

Hinsichtlich dieser geplanten Abmahnfähigkeit von Angeboten zur betrieblichen Altersvorsorge stellte sich jedoch die grundsätzliche Frage, ob der Verbraucherzentrale Bundesverband überhaupt zur Abmahnung und Inanspruchnahme auf Unterlassung berechtigt ist. Denn im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge handelt es sich nicht um ein Zweipersonenverhältnis *Pensionskasse - Arbeitnehmer*, sondern um einen Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und der Pensionskasse zugunsten des Arbeitnehmers (Arbeitnehmer ist nicht Vertragspartner). Dennoch kommt eine juristische Einschätzung dieser Frage zu dem Ergebnis, dass der Verbraucherzentrale Bundesverband zur Abmahnung berechtigt

ist, wenn es sich um Klauselverstöße handelt, von denen Verbraucher betroffen sind. Zur Fundierung dieser Einschätzung und zur Begrenzung des Prozesskostenrisikos wurde im Rahmen dieses Projektes zunächst ein Muster-Abmahnverfahren gegen die Allianz Pensionskasse AG geführt, um die grundsätzliche Frage der Aktivlegitimation vorab gerichtlich klären zu lassen. Ein entsprechendes Urteil vom Landgericht Stuttgart vom 22. März 2005, AZ: 20 O 541/04 bestätigt schließlich die juristische Einschätzung, in dem die Klagebefugnis des Verbraucherzentrale Bundesverband bejaht wird.

## 2. Ergebnisse

### 2.1. Der Markt für private und betriebliche Altersvorsorge

#### 2.1.1. Verbreitung und Akzeptanz der privaten Riester-Rente

An die Entwicklung des Marktes für private Riester-Produkte wurden mit Einführung der neuen Förderung im Jahr 2002 hohe Erwartungen geknüpft. So schätzte beispielsweise die Deutsche Bank in ihrem Research vom Juli 2001, dass das Betragsaufkommen schon 2002 bei sieben bis acht Milliarden Euro liegen und bis 2008 auf insgesamt 30 Milliarden Euro anwachsen könne. Ähnliche Marktschätzungen veröffentlichte auch der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) im 2. Halbjahr 2001. Damals ging der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft von einem Startvolumen von sechs Milliarden Euro und einem Gesamtvolumen von 24 Milliarden Euro im Jahr 2008 aus, wobei der Versicherungswirtschaft ein Marktanteil von 60 bis 70 Prozent vorhergesagt wurde. Die Prognosen erwiesen sich jedoch schon bald als weit überhöht. So ergab eine stichprobenartige Umfrage der psychonomics AG im Auftrag des Deutschen Instituts für Altersvorsorge (DIA) im Oktober 2001, dass fast drei Viertel der seinerzeit Befragten gar keine Riester-Rente abschließen wollten. Über die Ursachen wurde oft gerätselt. Die Anbieterseite machte seinerzeit vor allem die Abwarte-Appelle von Verbraucherzentralen und Medien dafür verantwortlich, die Vorsorgewillige angeblich verunsicherten. Später wurde seitens des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft jedoch öffentlich beklagt, dass die Provisionen für den Vertrieb infolge des Zillmerverbots nicht lukrativ seien.<sup>2</sup>

Fakt ist, dass Riester-Renten-Produkte von der Anbieterseite nicht besonders aktiv vertrieben wurden. Mehr noch: Ein Großteil der ursprünglich zugelassenen Produkte kam gar nicht erst auf den Markt. Bis Jahresende 2001 hatte das damals zuständige Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen insgesamt 3.441 Riester-Produkte zertifiziert, darunter 228 Angebote von Versicherungsunternehmen, 22 Fondsprodukte und 3.191 Bank-Sparverträge. Weitere 123 Zertifikate kamen noch im Jahr 2002 dazu. Von den insgesamt 3.645 zertifizierten Verträgen wird jedoch nur ein Bruchteil auch tatsächlich vertrieben. Dies gilt vor allem für den Bankbereich. Von den 3.191 zugelassenen Riester-Banksparplänen waren 2004 offenbar nur 87 am Markt erhältlich. Auf diese Zahl kommt jedenfalls die STIFTUNG WARENTEST in ihrem Test von Riester-Banksparplänen<sup>3</sup>. Auch im Fondsbereich bieten lediglich acht Anbieter neun zertifizierte Sparpläne<sup>4</sup> an.

Welchen Zulauf diese Verträge seit Einführung des Altersvermögensgesetzes verzeichnen konnten, lässt sich derzeit nicht mit absoluter Sicherheit sagen. Amtliche statistische Daten über die Entwicklung des Marktes für private Riester-Produkte liegen bislang nicht vor. Zwar ist die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA), die für die Abwicklung der Förderung verantwortlich ist, gesetzlich zugleich verpflichtet, alle verfügbaren Angaben zur Riester-Förderung an das Statistische Bundesamt zu übermitteln. Die vom Statistischen Bundesamt aufbereiteten ZfA-Daten werden aber frühestens im Jahr 2005 zur Verfügung stehen und dann auch erst die Angaben für das Jahr 2002 enthalten. Einen zeitnahen aktuellen Überblick erlauben die Daten daher nicht. Darüber hinaus lassen Pressemeldungen der ZfA befürchten, dass längst nicht alle Förderberechtigten ihren

---

<sup>2</sup> Verbraucherzentrale Bundesverband-Tagung „Riester-Rente: Top oder Flop?“ am 4.11.2003 in Berlin

<sup>3</sup> FINANZtest Heft 11/2004, S. 43

<sup>4</sup> BVI-Übersicht der zertifizierten Riester-Produkte vom 15.11.2004

Förderanspruch auch tatsächlich geltend machen. Insofern muss angenommen werden, dass eine vollständige Erfassung der abgeschlossenen Verträge über die ZfA nicht möglich sein wird.

Allerdings veröffentlichen die Anbietergruppen in jährlichem oder halbjährlichem Rhythmus Zahlen über den Absatz ihrer Produkte, aus denen sich ein annähernder Überblick über die Entwicklung des Marktes für private Riester-Produkte gewinnen lässt. Die meisten Daten hat dabei der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft vorgelegt. Danach konnten die deutschen Lebensversicherer 2002 insgesamt 2,57 Millionen Riester-Verträge abschließen. Weitere 523.000 Verträge kamen 2003 und 132.178 Verträge im ersten Halbjahr 2004 hinzu. Insgesamt verwalten die Lebensversicherer daher rund 3,2 Millionen Verträge<sup>5</sup>. Hinzu kommen rund 313.000 Riester-Verträge, die von der Fondsbranche verwaltet werden<sup>6</sup>. Der Deutsche Sparkassen- und Giroverband meldet, dass seine Mitglieder 2002 insgesamt 610.000 Riester-Verträge abschlossen haben, wovon jedoch nur 60.000 auf Bankprodukte entfallen. Beim Rest handelt es sich um Riester-Rentenversicherung, die bereits in der Statistik des GDV enthalten sind. Aktuellere Daten aus dem Bankbereich liegen nicht vor.

Insgesamt dürften daher bis Ende 2003 etwa 3,5 Millionen und bis Ende 2004 rund 3,7 Millionen private Riester-Verträge abgeschlossen worden sein. Nach den Angaben des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) lag die durchschnittliche Sparleistung für diese Verträge jährlich bei 170 Euro. Das gesamte Mittelaufkommen betrug etwa 600 Millionen Euro. Damit bleibt der Riester-Markt weit hinter den anfänglichen Erwartungen zurück.

### **2.1.2. Der Markt für betriebliche Altersvorsorge**

Die betriebliche Altersvorsorge hat als zweite Säule der Alterssicherung in Deutschland eine lange Tradition. Schon Mitte des 19. Jahrhunderts richteten erste Unternehmen, wie Gutehoffnungshütte, Krupp, Siemens, Farbwerke Höchst und BASF, freiwillige Hilfs- und Unterstützungskassen ein, um für ihre Mitarbeiter eine Existenzsicherung für das Alter zu schaffen. Nach dem zweiten Weltkrieg erfuhr die betriebliche Altersvorsorge einen erheblichen Ausbau, wobei die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge überwiegend Bestandteil der Personalpolitik der jeweiligen Unternehmen war, um besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte an sich zu binden. Seit Anfang der 80er Jahre stagnierte die betriebliche Altersvorsorge jedoch und war in den 90er Jahren sogar rückläufig. Die Gründe: Anders als zuvor konnten die Firmen bei ständig steigenden Arbeitslosenzahlen und einem Rückgang des wirtschaftlichen Wachstums qualifizierte Arbeitskräfte auch ohne zusätzliche Altersvorsorge gewinnen. Darüber hinaus zeigten sich Unternehmen angesichts steigenden Wettbewerbsdrucks und sich verschlechternder steuerlicher Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge weniger großzügig und schränkten betriebliche Zusatzleistungen immer mehr ein<sup>7</sup>.

Mit dem Altersvermögensgesetz im Rahmen der Rentenreform 2001 kam es jedoch zu einer Trendwende: Die betriebliche Altersvorsorge wurde in die staatliche Förderung der ergänzenden kapitalgedeckten Zusatzversorgung einbezogen und den Arbeitnehmern zudem ein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung eingeräumt. Darüber hinaus wurde die Förderung der betrieblichen Altersvorsorge über bestehende Regelungen hin-

<sup>5</sup> GDV-Studie „Die Märkte für Altersvorsorge in Deutschland“ - Eine Analyse bis 2020, Schriftenreihe des Ausschusses Volkswirtschaft 23

<sup>6</sup> BVI-Pressemitteilung vom 27.10.2004 „Nachfrage nach „Riester“-Fondsverträgen bleibt hinter den Erwartungen zurück.“

<sup>7</sup> Dr. Birgit Uebelhack, in: Handbuch betriebliche Altersversorgung, Teil I, 21 Hrsg: Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung, Heidelberg.

aus (wie der pauschalen Besteuerung von Direktversicherungs- und Pensionskassenbeiträgen mit einem Steuersatz von 20 Prozent nach § 40 b EStG) erheblich ausgeweitet. So können Beiträge an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds seit 01.01.2002 jährlich in Höhe von bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung steuer- und bis 2008 auch sozialabgabenfrei auf das Betriebsrentenkonto fließen. Daneben können Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung aber auch mit Riester-Förderung angespart werden. Die Nutzung der pauschal versteuerten Entgeltumwandlung ist für abgeschlossene Verträge weiterhin möglich, auch wenn sie für Neuzusagen ab 2005 entfällt.

### **Finanzierungsformen der betrieblichen Altersvorsorge**

Mit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes 2002 haben sich auch die Finanzierungsformen der betrieblichen Altersvorsorge geändert. Noch bis Ende der 90er Jahre dominierte die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge. Zwar räumte das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz, BetrAVG) schon nach seiner Änderung im Jahr 1999 Arbeitnehmern die Möglichkeit ein, sich auch mit eigenen Mitteln am Aufbau der Betriebsrente zu beteiligen. Aufgrund des Tarifvorbehalts konnten bis dato jedoch nur Führungskräfte und außertariflich Beschäftigte diese Chance nutzen. Erst der neue Rechtsanspruch und die flächendeckende Einführung von Altersvorsorge-Tarifverträgen<sup>8</sup> erlaubt nunmehr fast allen Beschäftigten, auf die Auszahlung von Gehaltsbestandteilen zugunsten einer Betriebsrente zu verzichten. Ob und wie weit die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung von Arbeitnehmern genutzt wird, lässt sich derzeit aber noch nicht exakt beziffern. Hierzu liegen noch keine amtlichen Statistiken vor. Die einzigen offiziellen Daten stammen wiederum von Infratest Sozialforschung<sup>9</sup> und sind auf dem Stand vom März 2003.

Die Münchner Forscher kommen zu dem Ergebnis, dass sich seit Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung durch das Altersvermögensgesetz ein deutlicher Trend zur arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge zeigt. Denn für Arbeitgeber bedeutet die Möglichkeit, Mitarbeiter finanziell am Aufbau der betrieblichen Altersvorsorge zu beteiligen, eine spürbare Entlastung bei den Kosten, die mit dem Aufbau von Betriebsrentenansprüchen verbunden sind. Für Arbeitnehmer wiederum hat die Entgeltumwandlung im Vergleich zur privaten Vorsorge den Vorteil, dass mehrere staatliche Fördermöglichkeiten genutzt werden können und weitaus höhere Beiträge mit staatlicher Förderung zum Aufbau einer ergänzenden Vorsorge eingesetzt werden können als bei der privaten Riester-Rente. Denn während hierbei im Jahr 2004 maximal Einzahlungen bis 1.050 Euro staatlich gefördert werden, können bei Nutzung der Entgeltumwandlung maximal<sup>10</sup> 4.228 Euro pro Jahr (2.476 aus steuerfreier Entgeltumwandlung, 1.752 Euro aus pauschal versteuerter Umwandlung) staatlich gefördert auf ein Betriebsrentenkonto fließen.

Seit Verabschiedung des Altersvermögensgesetzes im Jahr 2001 ist die Zahl der Unternehmen, die eine ausschließlich arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente anbieten, von 54 Prozent auf 47 Prozent spürbar zurückgegangen. Dieser Trend ist in den neuen Bundesländern allerdings deutlich ausgeprägter als in den alten. Während die Zahl der Betriebsstätten mit ausschließlich arbeitgeberfinanzierter Vorsorge im Osten um 12 Prozentpunkte

---

<sup>8</sup> Bis Mitte 2004 wurden rund 370 Tarifverträge zur Altersversorgung geschlossen. Damit steht rund 20 Millionen Beschäftigten die Entgeltumwandlung offen.

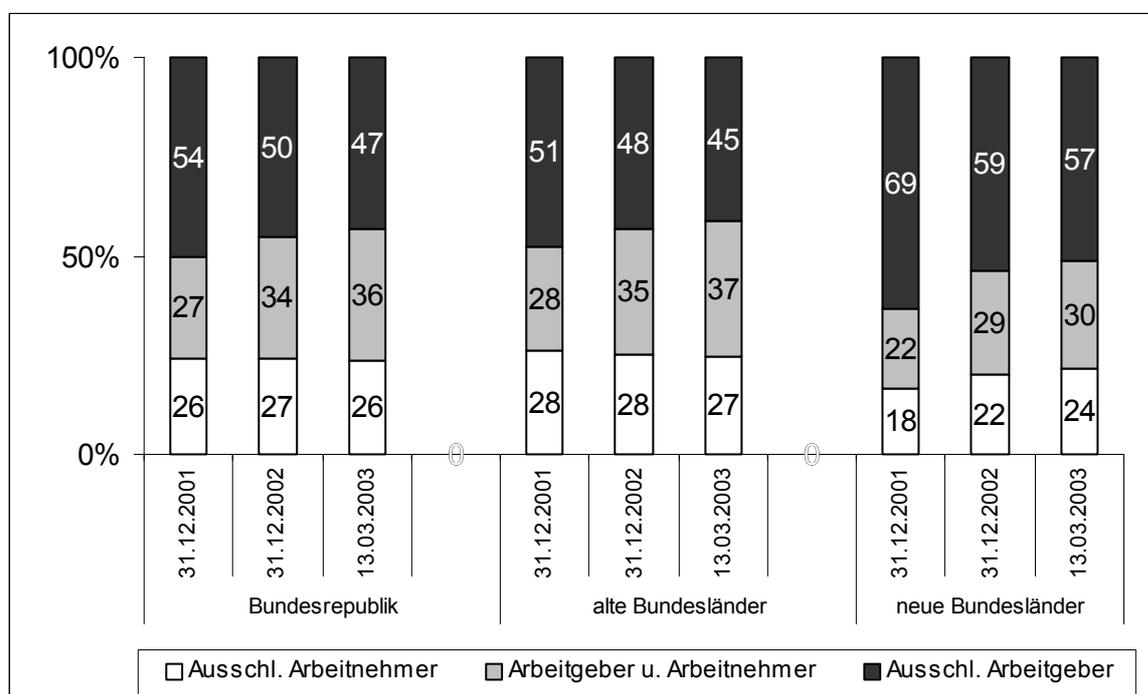
<sup>9</sup> Infratest Sozialforschung „Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 - 2003“

<sup>10</sup> Anm.: sofern der Tarifvertrag dies zulässt und auch die Arbeitgeber mitspielen, denn der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ist auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) begrenzt.

von 69 auf 57 Prozent sank, machte der Rückgang im Westen nur sechs Prozentpunkte von 51 auf 45 Prozent aus.

Umgekehrt sieht es bei den allein von Arbeitnehmern finanzierten Betriebsrenten aus. Hier legten die Betriebe in den neuen Bundesländern mit plus sechs Prozentpunkten von 18 auf 24 Prozent spürbar zu, während die Anzahl rein arbeitnehmerfinanzierter Betriebsrenten in den alten Bundesländern sogar um einen Prozentpunkt auf 27 Prozent sank.

Auffallend ist allerdings die Zunahme mischfinanzierter Betriebsrenten. Die Zahl der Unternehmen, bei denen sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber am Aufbau der Betriebsrente beteiligen, stieg insgesamt von 27 auf 36 Prozent. In den alten Bundesländern war der Zuwachs mischfinanzierter Betriebsrenten um neun Prozentpunkte von 28 auf 37 Prozent etwas ausgeprägter als in den neuen Bundesländern, wo die Zahl der Betriebe mit mischfinanzierter Versorgung um acht Prozentpunkte von 22 auf 30 Prozent stieg.



**Abb. 2: So wird die betriebliche Altersversorgung finanziert**

Abweichungen von der Summe der Einzelkomponenten sind rundungsbedingt.

Quelle: Infratest Sozialforschung „Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 - 2003“

Die Daten decken sich mit den Erfahrungen von betrieblichen Altersvorsorge-Experten. Danach beteiligen sich Arbeitnehmer umso eher an einem Angebot zur Entgeltumwandlung, wenn der Arbeitgeber auf die Eigenbeiträge der Mitarbeiter noch einen entsprechenden Zuschuss gewährt.<sup>11</sup>

### **Nutzung der Entgeltumwandlung**

In welchem Ausmaß sich Mitarbeiter generell bei Angeboten zur Entgeltumwandlung beteiligen und welche Förderwege sie dabei bevorzugen, wurde von Infratest Sozialforschung am Beispiel der Pensionskassen untersucht. Danach hatten im März 2003 rund 31,1 Prozent aller über Pensionskassen Versicherte Ansprüche aus Entgeltumwandlung aufgebaut. Der Anteil der Frauen lag mit 40,4 Prozent deutlich über dem der Männer mit

<sup>11</sup> Das gilt beispielsweise für den Chemie-Bereich, den Einzelhandelssektor oder den Hotel- und Gaststättenverband, wo bereits die Tarifverträge eine entsprechende Aufstockung des Arbeitnehmerbeitrags vorsehen.

26,9 Prozent. Hieran zeigt sich, dass Männer wesentlich häufiger als Frauen über eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente verfügen, während Frauen ihre Ansprüche zu einem wesentlich größeren Teil über Entgeltumwandlung aufbauen.

Die meisten Arbeitnehmer, die ihr Entgelt zugunsten einer Pensionskassen-Versorgung umwandeln, nutzen die Möglichkeit zur steuerfreien Umwandlung (93,9 Prozent). Ob dies ihrem persönlichen Förderwunsch entsprach oder ob ihnen seitens des Unternehmens lediglich diese Möglichkeit angeboten wurde, hat Infratest nicht näher untersucht. Rund 3,5 Prozent der Arbeitnehmer mit Entgeltumwandlung bauen zugleich weitere Versorgungsansprüche durch zusätzliche Nutzung der pauschal versteuerten Förderung nach § 40 b EStG (Einkommenssteuergesetz) auf. Da dies bei Pensionskassen nur möglich ist, wenn mehr als vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) umgewandelt werden, dürfte es sich bei diesem Personenkreis vorwiegend um Besserverdienende handeln, die sich derart hohe Vorsorgebeiträge leisten können. Die Riester-Förderung wurde von nur 1,3 Prozent aller Beschäftigten mit Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse genutzt.

**Tab. 1: Nutzung der Förderwege bei Entgeltumwandlung, am Beispiel von Arbeitnehmern mit Pensionskassen-Ansprüchen, aktiv Versicherte\* mit Anwartschaften auf Leistungen von Pensionskassen**

	Dezember 2001			Dezember 2002			März 2003		
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
<b>Aktiv Versicherte (Tsd.)</b>	1.125	261	1.386	1.456	609	2.065	1.541	690	2.231
<b>darunter:</b>									
<b>mit Entgeltumwandlung**</b>	9,2 %	24,5 %	12,1 %	22,7 %	36,6 %	26,8 %	26,9 %	40,4 %	31,1 %
<b>darunter:</b>									
<b>Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG</b>	-			94,5 %	95,5 %	94,9 %	93,0 %	95,3 %	93,9 %
<b>(zusätzl.) nach §40b EStG</b>	68,0 %	82,8 %	73,7 %	5,8 %	4,9 %	5,4 %	3,6 %	3,2 %	3,5 %
<b>mit „Riester“-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG</b>	-			1,6 %	1,0 %	1,4 %	1,5 %	0,9 %	1,3 %

\* Arbeitnehmer, für die im Referenzmonat Arbeitnehmer- und/oder Arbeitgeber-Beiträge geleistet wurden.

\*\* von Bruttolöhnen beziehungsweise -gehältern

Quelle: Infratest Sozialforschung „Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 - 2003“

### Durchschnittliche Beitragshöhe

Sofern Mitarbeiter die Möglichkeit zur steuerfreien Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz (EStG) über eine Pensionskasse nutzten, wendeten sie dafür im Schnitt rund 73 Euro im Monat oder 900 Euro im Jahr auf. Bei Nutzung der Pauschalsteuer betrug der durchschnittliche Umwandlungsbetrag 62 Euro im Monat oder 744 Euro im Jahr. Sofern die Riester-Förderung genutzt wurde, lag der Eigenbeitrag der Mitarbeiter durchschnittlich bei monatlich 57 Euro oder 684 Euro im Jahr.

Bei einem Vergleich zwischen der Versorgungssituation von Männern und Frauen kommt Infratest zu dem Schluss, dass Frauen nicht nur unterproportional in die Versorgung von Pensionskassen einbezogen sind, sondern dass auch ihre Beiträge und damit die späteren Zusatzrenten niedriger liegen als die der Männer<sup>12</sup>.

**Tab. 2: Die Höhe der durchschnittlichen Beiträge bei Entgeltumwandlung, am Beispiel von aktiv Versicherten in Pensionskassen**

Entgeltumwandlung*	Monatsbeiträge in Euro Dezember 2001			Monatsbeiträge in Euro Dezember 2002			Monatsbeiträge in Euro März 2003		
	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt
<b>Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG</b>	-			75	55	67	83	59	73
<b>(zusätzl.) Förderung nach § 40b EStG</b>	52	23	39	59	47	55	69	52	62
<b>mit „Riester“-Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG</b>	-			58	55	57	58	54	57

\* von Bruttolöhnen beziehungsweise -gehältern

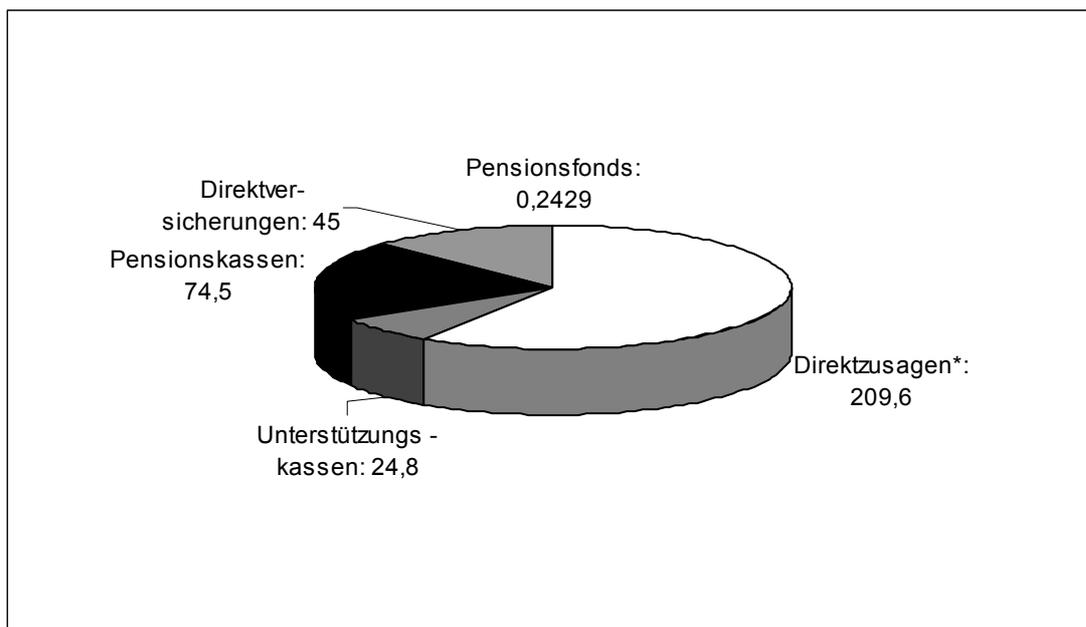
Quelle: Infratest Sozialforschung „Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 - 2003“

Insgesamt sind nach Infratest die durchschnittlichen Beiträge bei Entgeltumwandlung in der Zeit von Dezember 2002 bis März 2003 leicht gestiegen. Dies sei allerdings weniger auf höhere Beiträge der bereits 2002 versicherten Arbeitnehmer zurückzuführen, sondern vor allem auf überdurchschnittlich hohe Beiträge von Beschäftigten, die im ersten Quartal 2003 neu dazu kamen.

<sup>12</sup> Infratest Sozialforschung a.a. O, S. 94

### **Durchführungswege in der geförderten und ungeförderten betrieblichen Altersversorgung**

Große Beachtung hat in der Vergangenheit die von der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba) verbreitete jährliche Schätzung der Deckungsmittel in der betrieblichen Altersversorgung gefunden. Dabei wird jeweils festgestellt, wie viel Geld für die betriebliche Altersversorgung von den Unternehmen bereitgestellt wird und wie sich diese Deckungsmittel auf die fünf verschiedenen Durchführungswege Direktzusage, Unterstützungskasse (U-Kasse), Direktversicherung, Pensionskasse und den 2001 mit Verabschiedung des Altersvermögensgesetzes neu eingeführten Durchführungsweg Pensionsfonds verteilen. Die methodischen Grundlagen dieser Schätzung, die erstmals in den 80er Jahren vorgelegt wurde, werden von der aba nicht offen gelegt. Inwieweit die Daten repräsentativ sind, kann daher nicht beurteilt werden. Die aktuellsten Zahlen stammen aus dem Jahr 2002. Danach beliefen sich die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung zum Ende des Jahres 2002 auf insgesamt 354,1 Milliarden Euro. Im Vergleich zum Stand per 31.12.2001 ist das ein Zuwachs von 3,7 Prozent. Wie schon in den Vorjahren ist die Direktzusage mit 209,6 Milliarden Euro der wichtigste Durchführungsweg in der betrieblichen Altersversorgung, gefolgt von den Pensionskassen mit 74,5 Milliarden Euro Deckungsmitteln. Für die Direktversicherung betragen die Deckungsmittel 45 Milliarden Euro. Weitere 24,8 Milliarden Euro entfallen auf Unterstützungskassen und für die neuen Pensionsfonds belaufen sich die Deckungsmittel Ende 2002 auf 242,9 Millionen Euro<sup>13</sup>.



**Abb. 3: Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung**  
2001/2002 in Milliarden Euro, (gesamte Deckungsmittel 2002: 354,1 Milliarden Euro)

\*Pensionsrückstellungen

Quelle: Handbuch betriebliche Altersversorgung, Teil I, Hrsg.: Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung, Heidelberg, 2004

### **Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit betrieblicher Altersvorsorge**

Vor dem Hintergrund der Rentenreform 2001 hat Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziales (BMGS) erstmalig eine detailliertere Untersuchung zu Stand und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in der Privat-

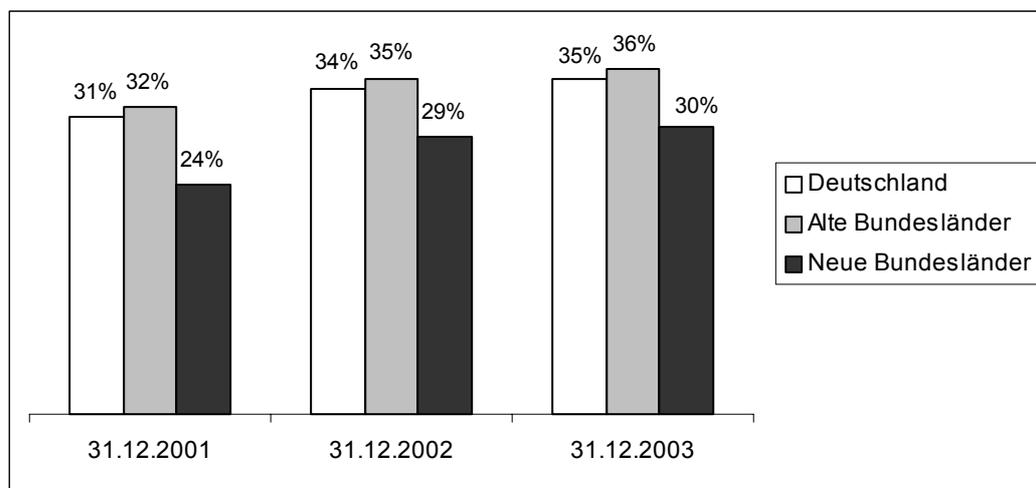
<sup>13</sup> Uebelhack, a.a.O., S. 38

wirtschaft und dem öffentlichen Dienst durchgeführt. Dabei wurden Referenzdaten zu drei Stichtagen (Dezember 2001, Dezember 2002 und März 2003) erhoben und miteinander verglichen. Befragt wurden Arbeitgeber aller Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen der Privatwirtschaft sowie der öffentliche Dienst. Zudem wurden auch Pensionskassen, Pensionsfonds und Träger der öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtungen in die Untersuchung einbezogen und dabei auch Daten zur Inanspruchnahme der staatlichen Förderung nach Anzahl der Anwartschaften und der Höhe der Beiträge sowie zur Bedeutung der Entgeltumwandlung ermittelt.

Nach der im Oktober 2003 veröffentlichten Untersuchung „Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2003“<sup>14</sup> hatten Ende März 2003 rund 15,3 Millionen Beschäftigte Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung (davon etwa 10,3 Millionen in der Privatwirtschaft und weitere fünf Millionen im öffentlichen Dienst). Das entspricht 57 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.

#### **Entwicklung der Zusatzversorgung seit Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung**

Etwa 110.000 Betriebe oder insgesamt vier Prozent der befragten Unternehmen haben laut Infratest zwischen Dezember 2001 und März 2003 eine Zusatzversorgung neu eingeführt. Als Grund dafür gaben sie - neben der Verbesserung der Motivation der Mitarbeiter - die Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung sowie die neue steuerliche Förderung an.



**Abb. 4: Betriebsstätten\* in der Privatwirtschaft\*\* mit betrieblicher Altersvorsorge, Deutschland**

\* Mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer im März 2003. Betriebsstätten sind gemäß der Bundesanstalt für Arbeit definiert als wirtschaftliche und lokale Einheiten. Sie müssen nicht rechtlich selbständig sein. Dies bedeutet, dass ein Unternehmen aus mehreren Betriebsstätten bestehen kann.

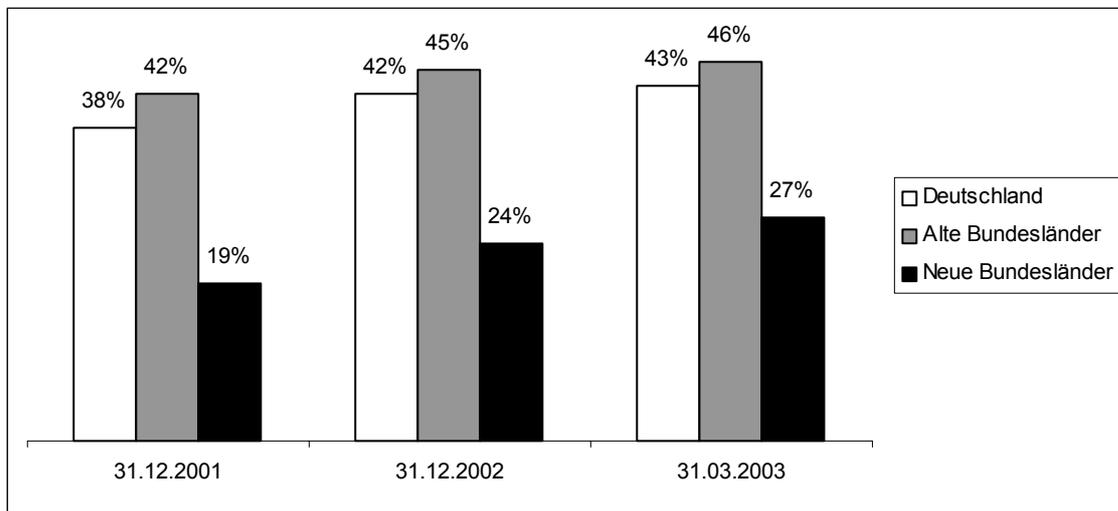
\*\* Einschließlich Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn

Quelle: Infratest Sozialforschung „Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2001 - 2003“

So stieg die Zahl der Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung haben, um 980.000 Mitarbeiter oder fünf Prozentpunkte der 10,3 Millionen in der Privatwirtschaft Beschäftigten. Dies entspricht einem Anstieg von 38 auf 43 Prozent. Bei einem

<sup>14</sup> Infratest Sozialforschung, Untersuchung im Auftrag des BMGS, München, Oktober 2003

insgesamt niedrigem Niveau konnten die Beschäftigten in den neuen Bundesländern den größten Zuwachs verbuchen, wo Ende 2001 lediglich 19 Prozent der Arbeitnehmer überhaupt Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung hatten. Mittlerweile können hier mehr als ein Viertel der Beschäftigten (27 Prozent) eine Rente vom Betrieb erwarten. In den alten Bundesländern stieg die Zahl der Arbeitnehmer mit Anspruch auf Betriebsrente von 42 auf 46 Prozent.

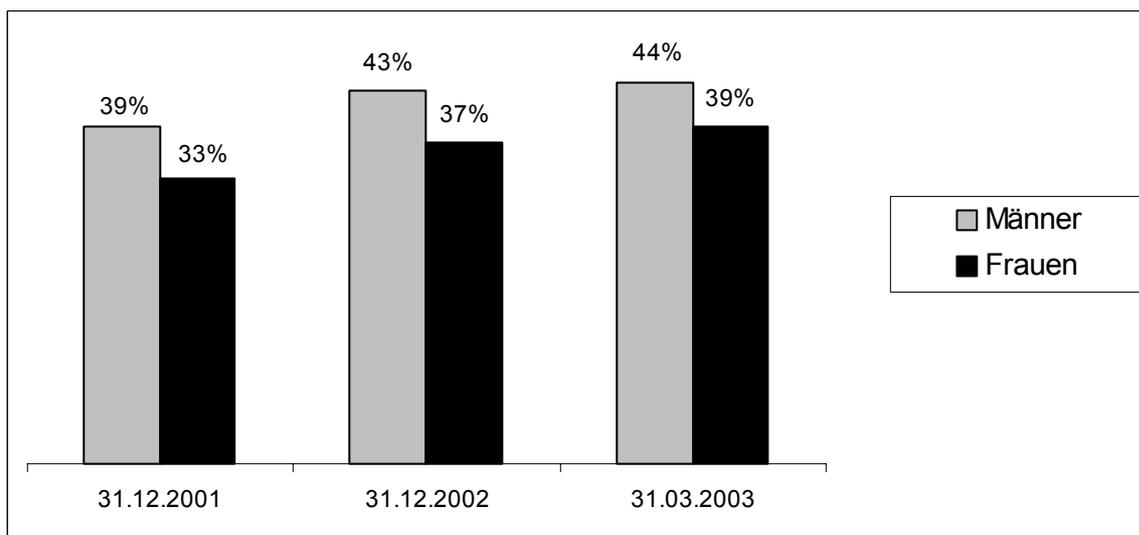


**Abb. 5: Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft\* mit betrieblicher Altersversorgung**

\* Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn

Quelle: Infratest Sozialforschung „Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2001 - 2003“

Die Zahl der weiblichen Beschäftigten mit Betriebsrentenansprüchen stieg von 33 auf 39 Prozent. Bei den Männern haben mittlerweile 44 Prozent der Beschäftigten zusätzliche Betriebsrentenansprüche. Ende 2002 waren es hier noch 39 Prozent.



**Abb. 6: Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer mit betrieblicher Altersvorsorge in der Privatwirtschaft\***

\* Einschließlich Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn

Quelle: Infratest Sozialforschung „Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2001 - 2003“

### **Durchführungswege in der Entgeltumwandlung**

Welche Durchführungswege in der betrieblichen Altersversorgung bevorzugt werden, hat Infratest bei seiner Arbeitgeberbefragung auf der Ebene von Betriebsstätten und Zahl der begünstigten Arbeitnehmer ermittelt. Dabei spielte die Betriebsgröße sowie die Höhe der zur Verfügung gestellten Deckungsmittel allerdings keine Rolle. Insoweit sind die Zahlen von Infratest nicht unmittelbar mit den Schätzungen der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge e.V. (aba) über die wichtigsten Durchführungswege vergleichbar. Sie können die aba-Zahlen aber ergänzen.

Bei der Zählung nach Betriebsstätten kommt die Infratest-Studie für das Jahr 2003 zu dem Ergebnis, dass Direktversicherungen gemessen an der Zahl der Unternehmen mit entsprechender Versorgung (65 Prozent) der bei weitem beliebteste Durchführungsweg sind. Nur 17 Prozent der Betriebsstätten wickeln die betriebliche Altersvorsorge über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds ab. Etwa elf Prozent der Unternehmen bevorzugen die Direktzusage, während Unterstützungskassen nur bei sieben Prozent der befragten Unternehmen der bevorzugte Durchführungsweg ist.

**Tab. 3: Betriebsstätten in der Privatwirtschaft\* mit betrieblicher Altersversorgung nach Durchführungsweg**

Durchführungsweg	31.12.2001	31.12.2002	31.03.2003
Direktzusage	14 %	11 %	11 %
Unterstützungskasse	4 %	6 %	7 %
Pensionskasse/-fonds	8 %	15 %	17 %
Direktversicherung	75 %	68 %	65 %
Insgesamt**	100 %	100 %	100 %

\* Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn

\*\* Abweichungen von 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Quelle: Infratest Sozialforschung, „Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2001 - 2003“

Gemessen an der Zahl der begünstigten Arbeitnehmer zeigt sich gleichwohl ein anderes Bild. Danach hat rund die Hälfte von den 10,3 Millionen Beschäftigten in der Privatwirtschaft mit Betriebsrentenansprüchen Anspruch auf eine Versorgung aus einer Direktzusage. Weitere 25 Prozent haben Anspruch auf eine Direktversicherung. Gut ein Fünftel der Begünstigten verfügen über eine Pensionskassen- oder Pensionsfondsversorgung; bei weiteren 11 Prozent wird die Betriebsrente über eine Unterstützungskasse abgewickelt.

**Tab. 4: Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft\* mit betrieblicher Altersversorgung nach Durchführungsweg**

Durchführungsweg	31.12.2001	31.12.2002	31.03.2003
Direktzusage	55 %	47 %	46 %
Unterstützungskasse	9 %	10 %	11 %
Pensionskasse/-fonds	11 %	18 %	19 %
Direktversicherung	26 %	25 %	25 %
<b>Insgesamt**</b>	100 %	100 %	100 %

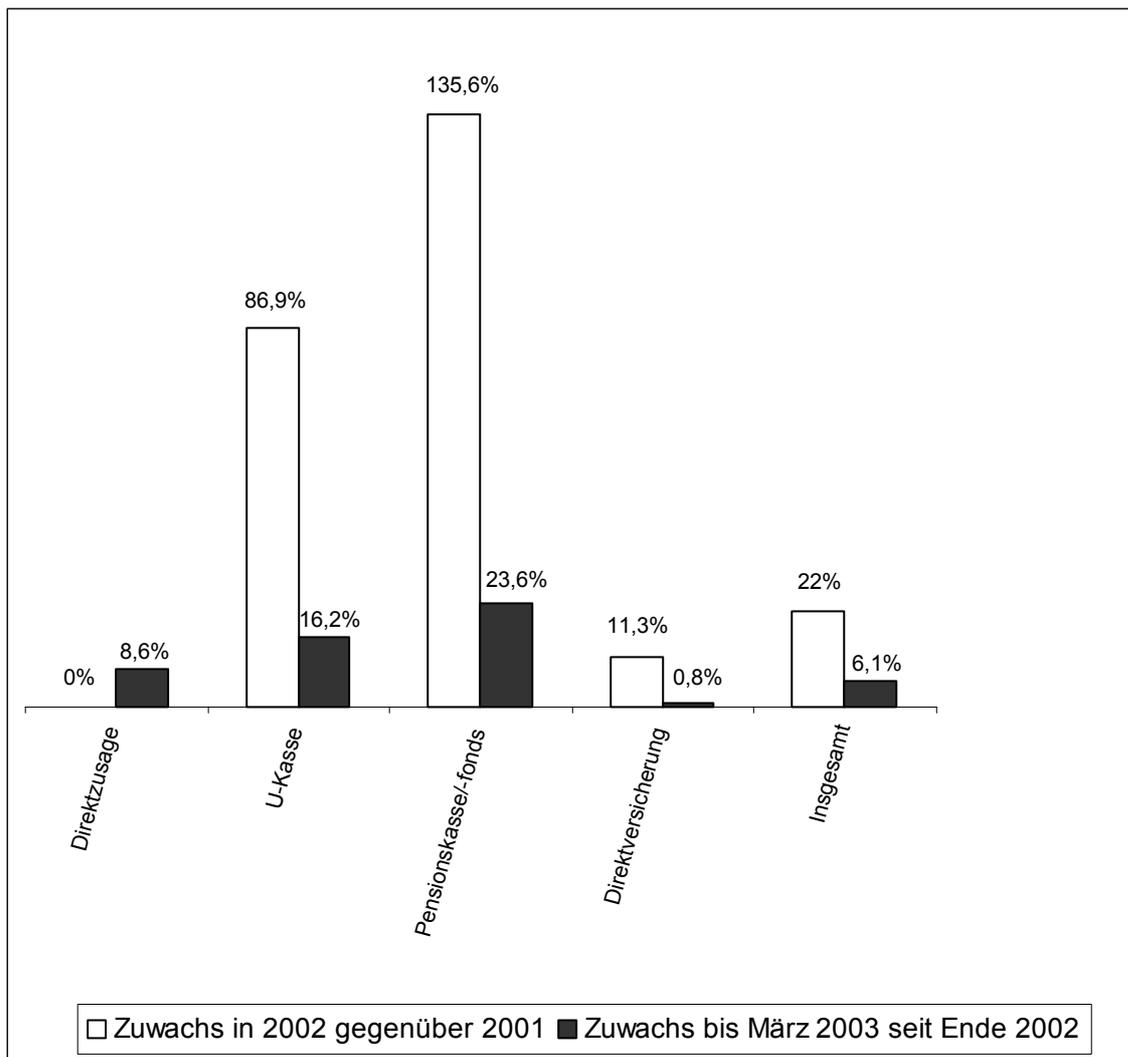
\* Einschl. Nachfolgeunternehmen der früheren Post und Bahn

\*\* Abweichungen von 100 Prozent sind rundungsbedingt.

Quelle: Infratest Sozialforschung „Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2001 - 2003“

Stellt man die Zahlen der Infratest-Erhebung den jährlichen Deckungsmittel-Schätzung der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba) gegenüber, so lässt sich ableiten, dass Direktzusagen gemessen nach Deckungsmitteln und Zahl der begünstigten Arbeitnehmer bei gleichzeitig vergleichsweise geringer Betriebsstättenzahl bevorzugter Durchführungsweg von Großunternehmen sind, während kleinere Unternehmen offenbar eine externe Versorgung über Direktversicherungen vorziehen. Pensionskassen und -fonds scheinen dagegen vor allem von mittelständischen Unternehmen bevorzugt zu werden. Ähnlich sieht es offenbar auch bei Unterstützungskassen aus.

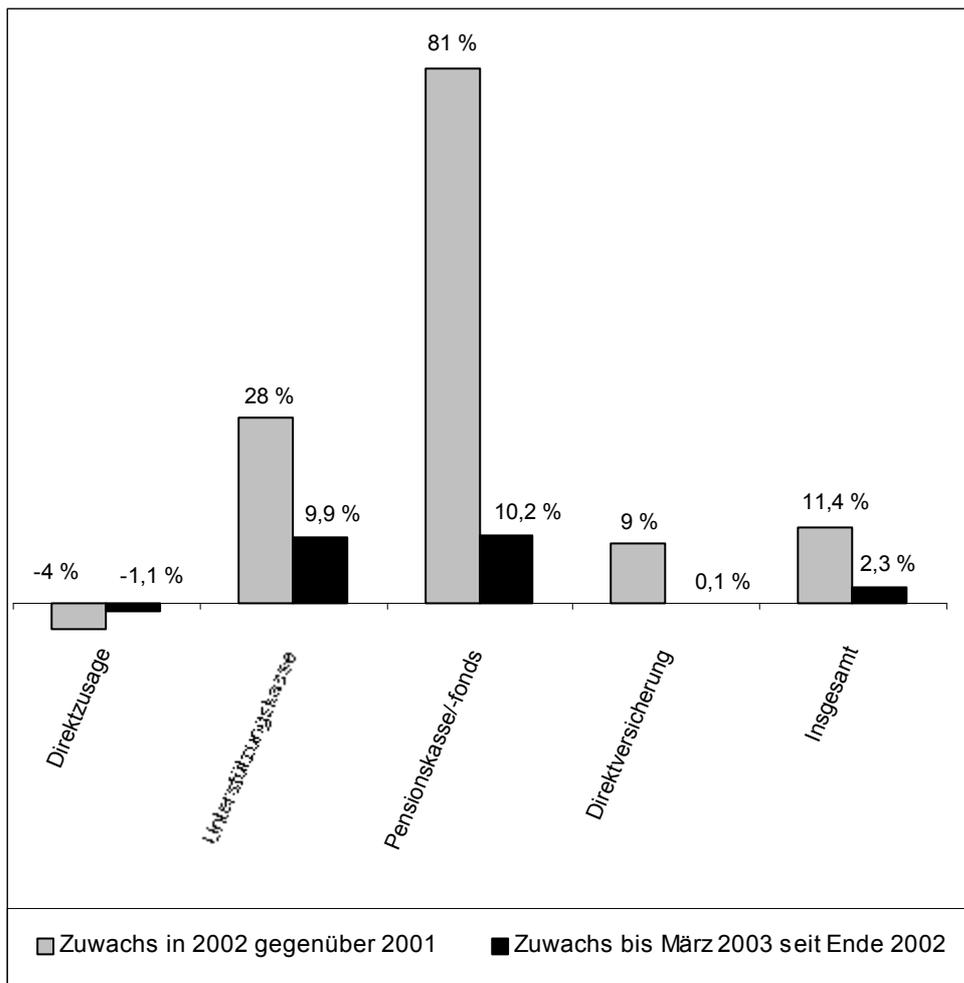
Die Infratest-Untersuchung weist allerdings darauf hin, dass sich seit Einführung des Altersvermögensgesetzes ein deutlicher Trendwechsel bei der Verbreitung der Durchführungswegen abzeichnet. So ging die Zahl der Beschäftigten mit Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte Direktzusage seit 2001 spürbar zurück. Den größten Zuwachs bei den Durchführungswegen konnten in den Jahren 2002 und 2003 dagegen die Pensionskassen und -fonds verzeichnen, die sowohl als arbeitgeber-, arbeitnehmer- oder mischfinanzierte Form angeboten werden. Gemessen nach Betriebsstätten legten sie allein im Jahr 2002 um 135,6 Prozent zu und bis März 2003 noch einmal um weitere 23,6 Prozent zu.



**Abb. 7: Betriebsstätten in der Privatwirtschaft mit betrieblicher Altersversorgung**

Quelle: Infratest Sozialforschung " Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2001 - 2003"

Ähnlich sieht die Situation bei den begünstigten Arbeitnehmern aus. 2002 stieg die Zahl der durch eine Pensionskassenversorgung begünstigten Arbeitnehmer um 81 Prozent und bis März 2003 um weitere 10,2 Prozent. Die Zahl der Beschäftigten mit Anspruch auf eine Unterstützungskassenversorgung stieg dagegen nur leicht an, während allerdings immer mehr Unternehmen diesen Durchführungsweg einführen. Gemessen nach Zahl der Betriebsstätten legte auch die Direktversicherung noch leicht zu, während die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer hier jedoch prozentual rückläufig ist. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass vor allem Kleinbetriebe diesen Durchführungsweg bevorzugen, wenn sie ihren Beschäftigten erstmals eine betriebliche Altersversorgung anbieten.



**Abb. 8: Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft mit betrieblicher Altersversorgung nach Durchführungsweg**

Quelle: Infratest Sozialforschung "Zusatzversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2001 - 2003"

Einen vergleichbaren Trend zeigt auch die Untersuchung des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) „Die Märkte für Altersvorsorge in Deutschland - eine Analyse bis 2020“ auf<sup>15</sup>. Da die GDV-Daten ausschließlich von Mitgliedsunternehmen stammen, decken sie - mit Ausnahme der Direktversicherungen - allerdings keinesfalls den gesamten Markt der betrieblichen Altersversorgung ab. Vor allem Pensionskassen und Pensionsfonds gehören überwiegend nicht dem Verband an und werden daher nicht in der Verbandsstatistik erfasst. Vollständige und umfassende Daten zu diesen beiden Durchführungswegen enthält nur der Jahresbericht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), der allerdings in der Anfang 2004 publizierten Fassung lediglich die Daten für das Geschäftsjahr 2002 ausweist und daher keine Informationen über die aktuelle Entwicklung liefert.

Dennoch ist die GDV-Statistik vergleichsweise aufschlussreich. Umfasst sie doch 25 Pensionskassen, allesamt Tochtergesellschaften von Lebensversicherungsunternehmen, die infolge des Altersvermögensgesetzes neu gegründet wurden und bundesweit allen Betrieben offen stehen. Damit deckt die GDV-Statistik fast den gesamten Markt der neugegründeten Pensionskassen ab, die offenbar einen Großteil des durch das Altersvermögensgesetz angekurbelten Geschäfts mit der Entgeltumwandlung absorbieren. Die

<sup>15</sup> GDV, a.a.O., S. 87 f

dem GDV angeschlossenen Pensionskassen konnten ihre Marktanteile besonders deutlich ausbauen.

**Tab. 5: Betriebliche Altersvorsorge-Marktentwicklung bei GDV-Mitgliedsunternehmen**

Durchführungswege/ Versicherungssparten	Anzahl Verträge im Bestand <sup>1)</sup>			Anzahl Verträge im Neuzugang <sup>1)</sup>		
	[Millionen]			2001	2002	2003
	Ende 2001	Ende 2002	Ende 2003			
<b>Direktversicherungen<sup>2)</sup></b>	5,9	5,83	5,82	456.218	430.556	380.498
<b>Pensionskassen<sup>3)</sup></b>	0,119	0,479	1,369	9.739	360.878	874.346
<b>Pensionsfonds<sup>4)</sup></b>	-	0,021	0,043	-	21.112	20.320

1) Versicherungen beziehungsweise versicherte Personen

2) Im Berichtsjahr 2002 wurden erstmals auch förderfähige Direktversicherungen (Riester-Verträge der betrieblichen Altersversorgung) erfasst. Es war den meisten Lebensversicherern aber nicht möglich, zwischen „normalen“ Rentenversicherungen gegen laufenden Beitrag und mit Hinblick auf die Riester-Förderung abgeschlossenen Direktversicherungen zu unterscheiden.

3) Erfasst sind Pensionskassen beziehungsweise Pensionsfonds, die entweder unmittelbar Mitglied des GDV sind oder von Mitgliedsunternehmen des GDV gegründet wurden (2003: 25 Pensionskassen, 17 Pensionsfonds).

4) Bei den erst seit 2002 zugelassenen Pensionsfonds stimmen für dieses Jahr Bestand und Neuzugang überein.

Quelle: GDV

Die verfügbaren Daten zeigen, dass Pensionskassen von den neuen Fördermaßnahmen für die betriebliche Altersversorgung offenbar in besonderem Maß profitieren. Laut Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht hatten sie bereits 2002 einen Anstieg der Beiträge um 4,5 Prozent auf annähernd 2,2 Milliarden Euro zu verzeichnen. Noch deutlicher stieg die Zahl der Versicherungsverhältnisse, die sich um 31,9 Prozent auf 3,2 Millionen erhöhte. Die Angaben des GDV zur Entwicklung der Pensionskassen in 2003 signalisieren noch eine stärkere Expansion. So konnten die 25 vom GDV erfassten Lebensversicherungs-Pensionskassen 2003 einen Anstieg der Beiträge um 241,8 Prozent auf 913,1 Millionen Euro verzeichnen. Die Zahl der Versicherungsverhältnisse erhöhte sich bei diesen Kassen um 185,8 Prozent auf fast 1,4 Millionen.

**Tab. 6: Bestandsveränderungen nach Durchführungswegen bei GDV-Mitgliedsunternehmen**

	<b>2002</b> <b>[Prozent]</b>	<b>2003</b> <b>[Prozent]</b>	<b>insgesamt</b> <b>seit 2001</b> <b>[Prozent]</b>
<b>Direktversicherungen</b>	-1,2	-0,2	-1,4
<b>Pensionskassen</b>	+302,5	+185,8	+1050,4
<b>Pensionsfonds</b>	-	+104,8	k. A.*)

\*) neuer Durchführungsweg  
Quelle: GDV

Pensionsfonds gewinnen dagegen nur langsam an Bedeutung. Da die ersten neuen Pensionsfonds ihre Geschäftstätigkeit erst im Jahr 2002 aufnahmen, verwundert es allerdings nicht, dass die Summe der Beiträge laut Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht mit insgesamt 64 Millionen Euro sowie die Zahl der Versorgungsverhältnisse mit 60.000 im Jahr 2002 noch vergleichsweise gering blieb. Erst für 2003 lässt sich eine deutliche Geschäftsausweitung erkennen. Da für diesen Zeitraum jedoch nur die GDV-Zahlen zur Verfügung stehen, die lediglich 17 der insgesamt 24 neugegründeten Pensionsfonds erfassen, repräsentieren diese Angaben nicht den gesamten Markt. Gleichwohl zeigen sie auch bei den Pensionsfonds einen deutlichen Trend: So stiegen die Beitragseinnahmen der vom GDV erfassten Pensionsfonds 2003 um 182 Prozent auf 44,3 Millionen Euro. Die Zahl der Versorgungsverhältnisse verdoppelte sich auf annähernd 42.500. Verglichen mit dem Wachstum der Pensionskassen blieb das Gewicht der Pensionsfonds aber zunächst noch gering. Der GDV führt dies unter anderem auf die ungünstige Aktienmarktentwicklung in den Jahren 2000 bis 2002 zurück.

Nach Einschätzung des GDV lassen die Zahlen aus den Jahren 2002/2003 eine deutliche Expansion der betrieblichen Altersversorgung erkennen, die auf die Rentenreform zurückzuführen sei. Auch für die zukünftige Entwicklung des betrieblichen Altersvorsorge-Marktes ist der GDV vergleichsweise optimistisch.

Die vergleichsweise optimistischen Zukunftsaussichten der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge werden jedoch nicht allgemein geteilt. So zitiert der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) aus einer laufenden Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung zur betrieblichen Altersvorsorge in der Metall- und Elektroindustrie, dass zwischen Nachfrage und Angebot „ein deutliches Missverhältnis“ bestehe<sup>16</sup>. Der „Kundenkompass Betriebliche Altersversorgung“ der Finanzdienstleistungsgruppe Delta Lloyd und das F.A.Z.-Institut kommen in einer Umfrage vom November 2003 zu dem Ergebnis, dass die meisten Arbeitnehmer zögern, eine betriebliche Altersvorsorge abzuschließen. Als Gründe werden unter anderem genannt, dass sie zu wenig über die Angebote wissen und eine zu niedrige Rendite befürchten.<sup>17</sup> Eine Studie der R+V Versicherung im Juni 2004 bei mittelständischen Betrieben kommt zu dem Ergebnis: Je kleiner das Unternehmen, desto seltener haben Mitarbeiter eine Betriebsrente. Aber auch bei Großunternehmen nutzen erst zehn bis 15 Prozent der Mitarbeiter die Möglichkeiten zur Entgeltumwandlung, so eine Untersuchung der Deutschen Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung (DGbAV)

<sup>16</sup> DGB-Einblick, Ausgabe 20/04 S. 5

<sup>17</sup> „Kundenkompass Betriebliche Altersvorsorge“, Delta Lloyd und F.A.Z.-Institut, Wiesbaden, März 2004,

vom Herbst 2004.<sup>18</sup> Die geringe Beteiligung an der Entgeltumwandlung in Großbetrieben ist dabei jedoch gegebenenfalls auf ein alternatives arbeitgeberfinanziertes betriebliches Vorsorgeangebot zurückzuführen. Die Daten decken sich mit einer Umfrage der Zeitschrift Deutsche Pensions- und Investmentnachrichten vom Jahresbeginn. Danach betrug die Beteiligungsrate bei der Gehaltsumwandlung im Jahr 2003 in neun befragten Großbetrieben, darunter Siemens, DaimlerChrysler, Telekom, Deutsche Bahn und Deutsche Post, im Schnitt etwa sechs Prozent. Das beste Ergebnis konnte dabei die Robert Bosch GmbH mit 16,6 Prozent erzielen; die niedrigste Beteiligungsrate vermeldet der Stahl-Konzern Thyssen-Krupp mit 0,3 Prozent<sup>19</sup>.

Der DGB hat zudem verschiedene Einzelmeinungen für die mangelhafte Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zusammengetragen. Danach fehle den Bürgern einerseits das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Vorsorge, denn die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rente werde überschätzt. Darüber hinaus sei die Qual der Wahl, wie und wo betrieblich oder privat vorgesorgt werden solle, zu groß. Insbesondere werde die alte Werberegel "keep it simple" missachtet. Die Komplexität der Entscheidung - gepaart mit mangelhafter Beratung wirke jedoch erschlagend. Anderen wiederum fehle für zusätzliche Vorsorge schlicht das Geld. Die Arbeitnehmer hätten lieber „cash en der Täsch“, wird das Vorstandmitglied der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes Soka-Bau, Peter Doetsch, zitiert.<sup>20</sup>

## **2.2. Analyse der Bedarfsgerechtigkeit bei Riesterverträgen**

Rund 3,7 Millionen Sparer haben in den vergangenen drei Jahren einen Riester-Rentenvertrag abgeschlossen. Wie die Erfahrungen aus der Beratungspraxis der Verbraucherzentralen zeigen, wird jedoch ein Großteil dieser Verträge falsch bespart. Denn bei der staatlich geförderten Altersvorsorge hängt es vom Einkommen und Familienstand ab, wie viel ein Sparer selbst beiseite legen muss, um die maximale Förderung aus Zulagen und Steuervorteilen zu erhalten. Oft werden Verbraucher von Anbietern die Höhe der Monatsbeiträge falsch berechnet.

Fehlleistungen im Vertrieb von Riester-Produkten haben für Vorsorge-Sparer bittere Folgen: Die staatlichen Zulagen können komplett wegfallen, beispielsweise wenn Verträge an Sparer verkauft werden, die gar nicht förderberechtigt sind. In anderen Fällen kann die Förderung nicht in voller Höhe genutzt werden, weil die Eigenbeiträge falsch berechnet wurden. So beklagt die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA), dass rund 70 Prozent der Riester-Sparer die staatliche Förderung bislang verschenken - was nicht nur am oft bemängelten, umständlichen Procedere der Zulageanträge liegt. Oft werden die Verträge nicht richtig bespart, oder sie werden nicht rechtzeitig an die Erhöhung der Riester-Treppe angepasst.

Falsch abgeschlossene Verträge führen langfristig zu einer deutlichen Verschlechterung des Kapitalaufbaus bei Riester-Renten und gefährden so das Versorgungsziel.

Aus diesem Grund untersuchen die Verbraucherzentralen seit Anfang 2004 Riester-Verträge hinsichtlich der Angemessenheit ihrer Besparung. Dabei wird kontrolliert, ob abgeschlossene Riester-Verträge so gewählt sind, dass der Verbraucher die ihm zustehenden Fördermöglichkeiten optimal ausschöpfen kann. Das heißt, es wird ermittelt, ob der

---

<sup>18</sup> Handelsblatt vom 16.09.2004 „Betriebliche Vorsorge kaum genutzt“.

<sup>19</sup> DPN, Deutsche Pensions- und Investmentnachrichten, Januar 2004, S. 5f.

<sup>20</sup> DGB-Einblick, a.a.O.

Sparbetrag aufgebracht wird, der notwendig ist, um die volle Zulagenförderung zu erhalten. Zeigen sich bei der Überprüfung Differenzen oder muss der Sparbeitrag angepasst werden, erhalten Verbraucher entsprechende Hinweise für eine Umgestaltung der Verträge.

Insgesamt wurden 312 der überprüften Riesterbesparungen im Rahmen des Projektes statistisch ausgewertet. Die meisten dieser Verträge (69,9 Prozent oder 218 Sparer) wurden von Familien abgeschlossen, wobei es sich in 86 Prozent dieser Fälle um Familien mit ein bis drei Kindern handelte. Bei den restlichen Riester-Sparen (30,1 Prozent), die ihren Vertrag überprüfen ließen, handelte sich um Singles.

Das durchschnittliche Einkommen aller Verbraucher, die ihre Riester-Verträge überprüfen ließen, lag bei 25.671,60 Euro, wobei dieser Mittelwert erhebliche Abweichungen birgt. Darunter finden sich nicht berufstätige Ehegatten ohne eigenes Einkommen ebenso wie vergleichsweise gut verdienende Sparer mit bis zu 82.000 Euro Brutto-Jahreseinkommen. Filtert man die Sparer ohne eigenes Einkommen heraus, ergibt sich ein Durchschnittseinkommen von 32.684,58 Euro. Ehepaare, bei denen beide Partner berufstätig sind, verfügen im Schnitt sogar über ein Brutto-Haushaltseinkommen von 69.420 Euro.

Auffällig ist, dass von den 312 überprüften Verträgen lediglich 17,3 Prozent korrekt bespart wurden. In allen anderen Fällen wichen die Eigenbeiträge der Verbraucher mehr oder minder deutlich von jener Sparleistung ab, die tatsächlich erforderlich wäre, um die volle Zulagenförderung zu erreichen. Das zeigt sich bereits beim durchschnittlichen Eigenbeitrag. Im Schnitt hätten die Verbraucher lediglich einen Eigenbeitrag von 373,50 Euro pro Jahr aufwenden müssen. Tatsächlich zahlten sie im Schnitt aber 418,63 Euro auf ihre Verträge ein. Das deutet eine leichte Tendenz zur Übersparung der Verträge an.

### **Übersparung**

Tatsächlich wurden insgesamt 160 Verträge, das heißt mehr als die Hälfte der Verträge mehr oder minder stark überspart. In diesen Fällen wurden im Schnitt 81,63 Euro mehr Eigenbeitrag als erforderlich an den Anbieter überwiesen. Auch hinter diesem Durchschnittswert verbergen sich jedoch erhebliche Abweichungen. In 12 Prozent der übersparten Verträge wendeten Verbraucher das fünf- bis zehnfache des erforderlichen Eigenbeitrags auf. So überwies eine Frau mit zwei Kindern und knapp 20.500 Euro Bruttoeinkommen im Jahr 792 Euro auf ihren Vertrag, obwohl sie nur rund 150 Euro aus eigenen Mitteln hätte aufwenden müssen, um die volle Förderung zu erhalten. Da diese Frau angesichts ihres vergleichsweise niedrigen Einkommens durch die hohen Beiträge auch keine zusätzlichen Steuervorteile erzielt, kann mit hoher Wahrscheinlichkeit von einer Falschberatung ausgegangen werden. Das gleiche gilt im Fall einer Verbraucherin mit knapp 12.500 Euro Einkommen. Sie überwies 1.080 Euro, obwohl sie nur 172,14 Euro pro Jahr (das heißt zwei Prozent des Vorjahresbruttogehaltes abzüglich Zulagen) hätte zahlen müssen. Rechnet man noch die Zulage von 76 Euro hinzu, flossen überdies mehr Einzahlungen auf den Vertrag als derzeit vom Staat maximal gefördert werden. Auch in elf weiteren Fällen zahlten Verbraucher mehr Geld in den Vertrag ein, als derzeit staatlich gefördert wird. In diesen Fällen steht ebenfalls zu vermuten, dass sie bei Abschluss ihrer Verträge nicht korrekt beraten wurden.

Sofern Verbraucher mit einer Übersparung ihres Vertrages keine zusätzlichen Steuervorteile erzielen können (was bei einem Durchschnittseinkommen dieser Gruppe von 26.585,79 Euro unterstellt werden kann, da die Steuerersparnis nur selten höher als die Zulagen sein wird), darf auch in den übrigen Fällen der übersparten Verträgen vermutet

werden, dass die Verbraucher seitens ihrer Anbieter nicht korrekt über die Höhe des maximal erforderlichen Eigenbeitrags informiert wurden.

### **Untersparung**

Rund 98 der Verträge weisen eine Untersparung auf, das heißt es werden geringere Beiträge gespart als notwendig wären, um die volle Zulage zu erhalten. Die Untersparung beträgt im Schnitt 36,65 Euro pro Jahr des erforderlichen Eigenbeitrags. In diesen Fällen geht den Verbrauchern ein Teil der erhältlichen Zulagen verloren. Sie erhalten im Schnitt nur 75 Prozent der maximal möglichen Zulagen.

Hinter den Durchschnittswerten verbergen sich wiederum gravierende Abweichungen. Denn in rund 86 Prozent dieser Fälle wurde weniger als die Hälfte der erforderlichen Eigenbeiträge einzahlt. In diesem Fall wird ihnen auch weniger als die Hälfte der Zulagen ausgezahlt. Zudem entstehen Verluste hinsichtlich der so fehlenden steuerlichen Förderung.

An einem zu niedrigen Einkommen kann die Untersparung der Verträge allerdings weniger liegen. Mit einem Durchschnittseinkommen von 34.328,98 € liegt das Einkommen dieser Verbrauchergruppe eher über dem Durchschnitt aller Rat suchenden Verbraucher (25.671,60 Euro). Insofern kann vermutet werden, dass auch in diesen Fällen der erforderliche Eigenbeitrag nicht korrekt ermittelt wurde, oder aber der Vertrag wurde in diesem Jahr noch nicht an die erhöhte Riester-Stufe angepasst.

**Tab. 7: Falsche Sparleistungen bei Riesterverträgen**

	<b>Anzahl der Verträge</b>	<b>Anteil der Verträge [Prozent]</b>	<b>durchschnittliche Über-/Untersparung [Euro pro Jahr]</b>
<b>untersparte Verträge</b>	98	31,4	- 36,65
<b>übersparte Verträge</b>	160	51,3	+ 81,63

Beim Großteil der Verbraucher, die ihre Verträge überprüfen ließen, handelt es sich um Ehepaare (218 der überprüften Verträge). Davon hatten bei 190 Paaren sogar beide Partner jeweils einen eigenen Vertrag. Davon waren wiederum bei 161 Paaren beide Ehepartner förderberechtigt.

Bei 29 Paaren mit für jeden Partner eigenem Riester-Vertrag war ein Partner nicht berufstätig, hatte aber als abgeleiteter Förderberechtigter einen Ehegattenvertrag abgeschlossen, der allein mit Zulagen bespart werden kann. In den meisten Fällen (rund 93 Prozent) handelte es sich um Frauen, die jeweils ein bis drei Kinder zu versorgen hatten und wahrscheinlich aus diesem Grund nicht berufstätig waren. Sie hatten im Schnitt Anspruch auf 158,62 Euro Kinderzulagen plus jeweils 76 Euro Grundzulage.

In fast der Hälfte dieser Fälle wurde aber auch der reine Zulagenvertrag mit eigenen Einzahlungen bespart, sei es, weil die Familie auf die Möglichkeit eines reinen Zulagenvertrages vom Vermittler nicht hingewiesen wurde oder sei es, weil der jeweilige Anbieter nur Verträge akzeptiert, bei denen auch der abgeleitete förderfähige Partner eigene Beiträge

einahlt. Der von den Anbietern geforderte Eigenbeitrag machte im Schnitt 14,80 Euro aus, reichte aber von 3,20 Euro Eigenbeitrag bis hin zu 36,46 Euro Eigenbeitrag pro Jahr.

**Tab. 8: Falsche Sparleistung bei Ehegatten mit Riesterverträgen**

	<b>Personenzahl</b>
<b>Eheleute insgesamt</b>	218
<b>Eheleute mit zwei Verträgen</b>	190
<b>davon beide Partner förderberechtigt</b>	161
<b>davon Ehepartner mit Zulagenvertrag/Ehegattenvertrag</b>	29
<b>davon übersparte Zulagenverträge</b>	14

Bei 28 Paaren hatte nur ein Ehepartner einen eigenen Vertrag. 20 Personen davon hatten keinen eigenen Vertrag, obwohl sie förderberechtigt sind. Hier kann es sein, dass ein betrieblicher Altersvorsorge-Vertrag aus Entgeltumwandlung vorlag oder der Riester-Vertrag aus anderen Gründen nicht abgeschlossen wurde. Acht Ehepartner hatten keinen eigenen Vertrag, obwohl sie Anspruch auf einen Ehegattenvertrag hätten, der nur mit Zulagen bespart werden müsste. Da es sich hier mit einer Ausnahme ausschließlich um nicht berufstätige Ehefrauen handelt, denen laut Gesetzgeber mit dem Ehegattenvertrag gerade die Möglichkeit eingeräumt werden sollte, auch ohne eigene Einzahlungen einen zusätzlichen Rentenanspruch aufzubauen, ist davon auszugehen, dass sie in der Beratung nicht auf diese Möglichkeit hingewiesen wurden.

**Tab. 9: Falschberatung hinsichtlich Ehegattenverträge**

	<b>Personenzahl</b>
<b>Eheleute mit einem Vertrag</b>	28
<b>davon förderberechtigte Ehepartner ohne Vertrag</b>	20
<b>davon Ehepartner mit Anspruch auf Zulagenvertrag ohne Abschluss</b>	8

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass sich die von den Verbraucherzentralen immer wieder geäußerte Vermutung, Riester-Verträge würden nicht korrekt bespart, bei der Vertragsüberprüfung bestätigt hat. Die größten Verluste erleiden Verbraucher in solchen Fällen zwar vor allem, wenn sie zu wenig Eigenbeitrag auf ihren Vertrag einzahlen, weil ihnen in diesem Fall auch ein erheblicher Teil der Förderung verloren geht. Aber auch signifikant übersparte Verträge sind kritisch zu betrachten. Besonders in jenen Fällen, wo Verbraucher mit niedrigem Einkommen weit überhöhte Einzahlungen leisten, steht zu befürchten, dass sie den Vertrag auf Dauer nicht durchhalten können und dadurch ebenfalls eine unzureichende Versorgung aufbauen.

## 2.3. Betriebliche Altersvorsorge

Die genauen Bedingungen der betrieblichen Altersvorsorgeprodukte sind vielen Arbeitnehmern nicht transparent. Seitens der Arbeitgeber, die die Produkte in der Regel auswählen und ihrer Arbeitnehmerschaft anbieten, wird das Problem mangelnder Informationen und Entscheidungshilfen nicht gelöst. Selbst wenn alle Produktinformationen vorhanden sind - was jedoch in der Regel nicht der Fall ist, da der Verbraucher sie selbst beschaffen muss - fällt die Einschätzung und Bewertung der Produkte und der Anbieter weiterhin schwer.

Aus diesem Grund waren im Rahmen des Projektes fundierte Produkt- und Anbieteranalysen durchzuführen, die neben der Kostenstruktur und den Renditeerwartungen alle weiteren Produktbedingungen erfassen. Darüber hinaus galt es, einen Vorschlag für einheitliche Musterinformationen zu entwickeln. Solche standardisierten Informationen würden es dem Verbraucher deutlich erleichtern, die Produkte zu bewerten und insbesondere auch vergleichbar zu machen. Zugleich könnten sie Basis hinsichtlich einer Überprüfung der Produktgestaltung und für die Beantwortung der Frage sein, ob die private oder die betriebliche Vorsorge im Einzelfall günstiger ist.

### 2.3.1. Ergebnisse der Pensionskassen-Analyse

Schon vor Einführung des Altersvermögensgesetzes stellen die deutschen Pensionskassen, gemessen an der Höhe ihrer Kapitalanlagen den größten Anteil an der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. 2001 wiesen sie ein Anlagevermögen von 71 Milliarden Euro aus, das damit das Anlagevermögen aller Unterstützungskassen (22,9 Milliarden Euro) und jenes der Direktversicherungen (42,8 Milliarden Euro) deutlich übertraf. Seither hat sich die Anzahl von Arbeitnehmern mit Anspruch auf eine Pensionskassenleistung von 1,281 Millionen Arbeitnehmern Ende 2001 auf insgesamt 2,670 Millionen Arbeitnehmer<sup>21</sup> mehr als verdoppelt. Das Vermögen der mittlerweile 154 am Markt tätigen Kassen hat sich bis Ende Dezember 2002 auf 72,8 Milliarden Euro erhöht<sup>22</sup>. Außerdem sind weitere zehn Pensionskassen hinzugekommen, die 2003 neu zugelassen wurden. Daten über das Volumen der Kapitalanlagen zum Jahresende 2003 lagen bei Erstellung dieses Berichts jedoch noch nicht vor.

#### ***Der Pensionskassenmarkt: Ein weites Feld***

Der enorme Zuwachs an Anbietern auf dem Pensionskassenmarkt hat zu einem Angebot von höchst unterschiedlichen Pensionskassentypen und einer bislang nicht gekannten Vielfalt unterschiedlicher Tarife geführt, die zudem nicht standardisiert und somit schwer vergleichbar sind. Ein erster Überblick über diesen Markt und eine Systematisierung der verschiedenen Pensionskassentypen lässt sich am besten anhand der historischen Entwicklung gewinnen und herleiten.

#### ***Die Klassiker: Geschlossene Firmenpensionskassen***

Bis zur Einführung des Altersvermögensgesetzes wurde der Markt für Pensionskassen vor allem durch Firmen- oder Branchenpensionskassen geprägt, die nur Betriebsangehörigen einzelner Unternehmen zugänglich sind. Diese Betriebspensionskassen werden überwiegend in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG)

---

<sup>21</sup> Stand: März 2003, Quelle: Studie Infratest Sozialforschung S. 86, Fn 66

<sup>22</sup> Quelle: errechnet auf Basis der Daten aus Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht Jahresbericht 2003, S. 176

geführt und sind meistens ausschließlich arbeitgeberfinanziert. Sie stellen den Großteil aller derzeitigen Pensionskassen dar.

Geschlossene Betriebspensionskassen zeichnen sich durch einen exakt an der firmenspezifischen Versorgungszusage ausgerichteten Tarif aus, der - ähnlich der gesetzlichen Rentenversicherung - überwiegend ein fest geschürtes Paket von Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrenten (Kompakttarif) bietet. Die Mitnahme des Versicherungsvertrages bei Arbeitgeberwechsel ist bei solchen Tarifen daher nicht möglich oder zumindest nicht vorgesehen. Stattdessen wird der Vertrag in solchen Fällen beitragsfrei gestellt. Neuerdings bieten die größeren Betriebspensionskassen den Mitarbeitern auch zusätzlich entwickelte Tarife für die Entgeltumwandlung an. Diese Betriebspensionskassen waren allerdings nicht Gegenstand der Untersuchung, da deren Tarife nur den jeweiligen Unternehmensmitarbeitern offen stehen.

### ***Die Flexiblen: Geöffnete Pensionskassen/Wettbewerbspensionskassen***

Neben den klassischen überbetrieblichen Pensionskassen öffnen sich seit rund drei Jahren auch immer mehr betriebliche oder branchenspezifische Pensionskassen einem breiteren Publikum. Auch diese Pensionskassen, im Fachjargon oft Wettbewerbspensionskassen genannt, werden ebenfalls in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVG) betrieben. Dies war bis zur Einführung des Altersvermögensgesetzes die vorwiegende Rechtsform am heimischen Pensionskassenmarkt. Das liegt zum einen an der - verglichen mit Aktiengesellschaften - einfacheren Verwaltung. Zum anderen gilt der VVG auch der sozialen Aufgabe einer Pensionskasse als optimal angepasst. Denn die Mitglieder sind solidarisch an der Vermögensbildung und allen dafür notwendigen Entscheidungen beteiligt. Insbesondere Arbeitnehmern bietet der VVG den gewichtigen Vorteil, dass sie - ebenso wie der Arbeitgeber - Mitglied der jeweiligen Pensionskasse werden und nicht nur Versicherungsnehmer sind. Damit können sie - in den entsprechenden Gremien - über die Geschicke ihres Versorgungswerkes mitbestimmen. Insgesamt 21 überbetriebliche Pensionskassen wurden im Rahmen des Projekts vom Verbraucherzentrale Bundesverband angeschrieben. Davon haben zehn der Bitte um Zusendung aller erforderlichen Unterlagen entsprochen und konnten in die Untersuchung einbezogen werden.

Pensionskassen in Rechtsform eines VVG arbeiten überwiegend nicht gewinnorientiert, sondern verwalten die Versorgungsansprüche der bei ihnen Versicherten als Non-Profit-Unternehmen. Diese Zielsetzung ist auch Bedingung für die Körperschaftsteuerfreiheit der jeweiligen Pensionskasse. Viele Vorschriften und Regelungen, die das Leistungsspektrum von solchen als soziale Einrichtung klassifizierten Pensionskassen betreffen, finden sich daher im Körperschaftsteuerrecht, insbesondere in den Vorschriften zur Befreiung von der Körperschaftsteuerpflicht.

Wettbewerbspensionskassen verfügen - genau wie Firmenpensionskassen - üblicherweise über relativ starre Kompakttarife, die eine lebenslange Altersrente mit einer Hinterbliebenenversorgung und einer Invalidenrente kombinieren. Sie sehen sich als Anbieter einer die gesetzliche Rentenversicherung ideal ergänzenden Zusatzversorgung. Daneben haben größere geöffnete Pensionskassen aber auch neue Zusatztarife speziell für die Entgeltumwandlung aufgelegt, bei denen die einzelnen Bausteine typischer Kompakttarife frei wählbar sind und individuell kombiniert werden können. Ausgezahlt werden sowohl die Altersrenten aus Kompakttarifen als auch aus den neuen Zusatztarifen meist nur in

Form einer lebenslangen Altersrente. Die Möglichkeit, bei Rentenbeginn auch eine Kapitalabfindung zu wählen, bieten einige, aber nicht alle VVaG.

Die Kompakttarife sind bei einigen VVaG - wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung - in Form so genannter Unisextarife konzipiert, die gleiche Leistungen für Männer und Frauen vorsehen. Das gilt allerdings nicht für die neuen Zusatztarife zur Entgeltumwandlung nach dem Bausteinsystem. Sofern Arbeitnehmer eine reine Altersrente ohne weitere Zusatzversicherungen wählen können, werden ihnen auch bei den VVaG mehrheitlich geschlechtsspezifische Tarife angeboten, bei denen die Rentenleistungen von Männern und Frauen wie bei den privaten Rentenversicherungen differieren.

Das lässt die Vermutung zu, dass sich auch hinter den so genannten Unisex-Kompaktтарifen oft eine Mischkalkulation verbirgt, bei der die unterschiedlichen Lebensrisiken, die bei Männern und Frauen einzukalkulieren sind, gegeneinander aufgewogen und tariflich ausgeglichen werden. Das wird vor allem deutlich, wenn man die einzelnen Bausteine der neuen Zusatztarife in gleicher Form wie bei den Kompaktтарifen miteinander kombiniert. Während die Frauen bei der reinen Altersrente aus den Zusatzтарifen aufgrund der längeren Lebenserwartung grundsätzlich niedrigere Tarifrenten zu erwarten haben, winken ihnen in Kombination mit einer Hinterbliebenenrente oft bessere Leistungen als den Männern. Der Grund ist simpel: Die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen einen zu versorgenden Partner hinterlassen, ist statisch gesehen deutlich geringer als umgekehrt. In Kombination mit einer Invaliditätsrente relativiert sich der Leistungsvorsprung jedoch oft wieder, wobei sich diese Aussage seriöserweise nur bei Tarifen mit vergleichbaren Bedingungen für die Invaliditätsrente erhärten lässt.

Bemerkenswert ist bei geöffneten Pensionskassen die außerordentliche Flexibilität der Tarife sowie die teilweise erstaunlich niedrigen Verwaltungskosten bei gleichzeitig hohem Service-Niveau für ihre Mitglieder. So kommt die günstigste VVaG-Pensionskasse, die Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft derzeit mit 2,72 Prozent Abschluss- und Verwaltungskosten<sup>23</sup> bezogen auf die gebuchten Bruttobeiträge aus. Die kostengünstige Verwaltung ist vermutlich das Ergebnis eines konsequenten Verzichts auf Vertriebsstrukturen und Provisionen sowie der jahrzehntelangen Spezialisierung auf die Verwaltung von großen Konzernversorgungswerken. Die meisten VVaG berechnen deshalb überhaupt keine Provisionen und wenn, so werden diese keinesfalls „gezillmert“, sondern linear auf die gesamte Laufzeit des Vertrages verteilt. Die Courtage-Sätze sind mit 0,35 bis 2,24 Prozent der gebuchten Bruttobeiträge zudem vergleichsweise niedrig. Einzig die Kölner Pensionskasse, die zugleich im Vertrieb aktiv mit den neuen Lebensversicherungs-Pensionskassen (LV-PK) konkurriert, weist mit 5,75 Prozent der gebuchten Bruttobeiträge deutlich höhere Abschlusskosten aus<sup>24</sup>. Allerdings haben Arbeitgeber bei dieser Pensionskasse die Wahl: Sie können auch einen Maklertarif ohne Abschlusskosten wählen und ihren Mitarbeitern dadurch eine vergleichsweise kostengünstige Versorgung bieten. Die mit dem Vertragsabschluss und der Einrichtung der betrieblichen Altersvorsorge verbundenen Kosten werden dann in Form eines Maklerhonorars erhoben, das üblicherweise vom Arbeitgeber zu tragen ist.

Die Tarife geöffneten Pensionskassen sind meist auf Basis so genannter laufender Einmalbeiträge kalkuliert. Dabei wird der Beitrag eines jeden Kalenderjahres auf Basis der kassenspezifischen versicherungsmathematischen Rechnungsgrundlagen sowie des je-

---

<sup>23</sup> Einzelheiten siehe Anhang I, Tabelle 3. Abschluss- und Verwaltungskosten der Pensionskassen;

<sup>24</sup> Einzelheiten siehe Anhang I, Tabelle 3. Abschluss- und Verwaltungskosten der Pensionskassen; die Übersicht weist die einzelnen Kostenpositionen für alle untersuchten Kassen aus, sofern sie auf Basis einer Analyse der Gewinn- und Verlustrechnung im Geschäftsbericht ermittelbar waren.

weils aktuellen Alters des Einzahlers in einen Rentenbaustein umgewandelt. Die spätere Rentenleistung ergibt sich dann aus der Summe der Bausteine, die während der Mitgliedschaft in der Pensionskasse erworben wurden, ergänzt um die Überschüsse, die in diesen Jahren gutgeschrieben wurden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer erhalten außerdem meist jedes Jahr einen Kontoauszug, der die jeweiligen Einzahlungen auflistet und die daraus resultierenden Versorgungsleistungen darstellt.

Das große Plus bei diesen Tarifen: Der Versicherte kann jedes Jahr neu über die Höhe seines Beitrags entscheiden. Erhöhungen oder Herabsetzungen des für die Entgeltumwandlung eingesetzten Betrags sind dabei problemlos möglich. Das macht die Versorgung außerordentlich flexibel. Außerdem sind oft auch Zahlpausen oder zeitlich befristete Beitragsfreistellungen möglich, zum Beispiel bei längerer Krankheit oder Elternzeit. Eine komplette Beitragsfreistellung des Vertrages ist bei Wettbewerbspensionskassen bislang aber oft nur für den Fall des Arbeitgeberwechsels vorgesehen.

Weil die Tarife geöffneter Pensionskassen seit jeher speziell auf die Erfordernisse des Betriebsrentenrechts zugeschnitten wurden, entfällt auch das Problem von überraschenden, rechtlich fragwürdigen Zwangsabfindungen, die bei LV-PK laut Tarifbedingungen möglich sind<sup>25</sup>.

Wie im Betriebsrentenrecht vorgesehen, haben Arbeitnehmer bei Arbeitgeberwechsel grundsätzlich die Möglichkeit, den Vertrag mit eigenen Mitteln fortzuführen. Dieses Recht räumen Wettbewerbspensionskassen ihren Versicherten meist schon in der Satzung ein. Bei vielen offenen Pensionskassen bleiben die Mitglieder im einmal gewählten Tarif. Bei anderen wechseln sie bei privater Fortführung des Vertrages zwar in einen Individualtarif. Dieser unterscheidet sich meist nur unwesentlich vom bisherigen Kollektivtarif, wie ein Vergleich der Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) zeigt.

Auch die Mitnahme des Vertrages zum neuen Arbeitgeber ist bei Wettbewerbskassen grundsätzlich möglich. Einzige Bedingung: Der neue Arbeitgeber muss ebenfalls Mitglied der Pensionskasse sein oder werden. Ob allerdings auch eine Übertragung des angesparten Kapitals auf das Versorgungswerk des neuen Arbeitgebers möglich ist, wie vom Gesetzgeber ab 2005 vorgesehen, darüber schweigen sich Satzungen und Versicherungsbedingungen von offenen VVaG aus. Bislang ist für den Fall der Kündigung unverfallbarer Anwartschaften lediglich die Beitragsfreistellung des Vertrages vorgesehen.

### **Die Neuen: Offene Lebensversicherungs-Pensionskassen**

Der Boom neuer Angebote am Pensionskassenmarkt nach Einführung des Altersvermögensgesetzes ist vor allem auf die Versicherungsbranche zurückzuführen, die damit vermutlich befürchtete Wettbewerbsnachteile im Geschäft mit Direktversicherungen ausgleichen wollte, die vom Altersvermögensgesetz zunächst nicht begünstigt worden waren. Das zeigt sich besonders deutlich bei den Versicherungstarifen der neuen Pensionskassen, die nahezu komplett denen von Direktversicherungen nachempfunden sind.

Insgesamt 27 der neuen LV-PK wurden im Rahmen dieses Projekts vom Verbraucherzentrale Bundesverband angeschrieben. Zwei lehnten die Teilnahme expressis verbis ab, drei weitere reagierten nicht auf das Anschreiben und den Folgebrief des Verbraucherzentrale Bundesverbandes, so dass insgesamt 22 LV-PK in die Untersuchung einbezogen werden konnten. Außerdem wurde die Metallrente-Pensionskasse, die aus einem Konsor-

---

<sup>25</sup> vgl. Kapitel 2.3.1.3 Probleme: Flexibilität und Portabilität, S. 49

tium der Allianz Lebensversicherung, Victoria Lebensversicherung, BHW-Lebensversicherung und West LB besteht, in die Untersuchung einbezogen.

Nahezu alle seit Mitte 2002 gegründeten Pensionskassen sind Töchter von Lebensversicherungsgesellschaften und werden - mit wenigen Ausnahmen - in Rechtsform einer Aktiengesellschaft betrieben. Eigentümer sind die Muttergesellschaften, mit denen üblicherweise zugleich ein Funktionsausgliederungsvertrag geschlossen wird. Das bedeutet: Die Pensionskasse selbst hat keine Mitarbeiter, die Geschäftsabwicklung wird vielmehr komplett von der Muttergesellschaft oder weiteren externen Dienstleistern übernommen. Darüber hinaus arbeiten LV-PK grundsätzlich gewinnorientiert. Genau wie private Lebensversicherungsunternehmen schütten sie zwar mindestens 90 Prozent der erwirtschafteten Überschüsse an die Versicherten aus. Daneben verlangen aber auch die Aktionäre eine Dividende auf ihr Eigenkapital.

Weiteres Kennzeichen von LV-PK: Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer werden hier Mitglied der jeweiligen Pensionskasse und können so keinen Einfluss auf die Geschäftspolitik nehmen. Die Rechtsposition des Arbeitgebers beschränkt sich bei den LV-PK auf die des Versicherungsnehmers. Aus deren Sicht stehen deshalb auch nur ihm sämtliche Informationen zu. Das zeigt ein Vergleich des mitgelieferten Informationsmaterials der Kassen, das überwiegend den Arbeitgeber anspricht. Mitarbeiterinformationen sind dagegen selten und beschränken sich meist auf oberflächliche Werbeprospekte. Auch die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) sind im Wesentlichen für das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse konzipiert. Ein Hinweis darauf findet sich allerdings nur in wenigen Fällen, bei denen im Vorspann der AVB explizit auf diesen Sachverhalt aufmerksam gemacht wird.

Den zu versorgenden Arbeitnehmern kommt bei LV-PK ausschließlich die Stellung von Versicherten zu. Das bedeutet, dass sie gegenüber der Pensionskasse keine vertraglichen Rechte wie Widerruf, Rücktritt oder Kündigung des Vertrages geltend machen können. Auch eine Beitragsfreistellung ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Nur falls sich Arbeitnehmer bei Arbeitgeberwechsel zur Fortführung ihres Vertrages mit eigenen Mitteln entschließen, wird auch die Stellung eines Versicherungsnehmers auf sie übertragen. Allerdings müssen sie in diesem Fall meist in einen neuen Individualtarif wechseln, über dessen Rahmenbedingungen und Konditionen sie vorab jedoch keinerlei Informationen erhalten. Zumindest hat keine der vom Verbraucherzentrale Bundesverband angeschriebenen LV-PK entsprechende Unterlagen oder Informationen dazu vorgelegt.

Ein Vergleich der Ablaufleistungen von Einzeltarifen und Kollektivtarifen der einzelnen Kassen mit dem Programm AV-WIN des Versicherungsanalysehauses Morgen & Morgen macht deutlich, dass der Umstieg auf einen Einzeltarif mit erheblichen Leistungseinbußen verbunden sein kann. So kann die garantierte Ablaufleistung bei reinen Altersrenten im Einzeltarif um bis zu 13,7 Prozent niedriger liegen als beim günstigsten Kollektivtarif des jeweiligen Anbieters. Auch bei Tarifen mit Todesfallschutz und zehn-jähriger Rentengarantiezeit sind Leistungsunterschiede bis zu 13,2 Prozent bei der garantierten Ablaufleistung und bis zu 14,7 Prozent der Ablaufleistung inklusive unverbindlicher Überschussbeteiligung möglich. Im Schnitt kostet der Wechsel vom günstigsten Kollektivtarif auf einen Einzeltarif einen Leistungsverlust von sieben bis acht Prozent von der garantierten Ablauf- beziehungsweise der Rentenleistung. Kostengünstige Anbieter kommen jedoch auch mit einem Abschlag von 3,5 bis 5,0 Prozent aus<sup>26</sup>. Zum Vergleich: Bei VVaG-

<sup>26</sup> Einzelheiten siehe Anhang I, Tabelle 6. und 7. Preis-Leistungsdifferenz nach Kollektivgrößen

Pensionskassen bleibt der Arbeitnehmer bei privater Fortführung des Vertrages meist im kostengünstigen Kollektivtarif und muss keine Abstriche bei seiner Anwartschaft hinnehmen.

LV-Pensionskassen stehen grundsätzlich allen Arbeitgebern im Bundesgebiet offen. Dabei werden auch kleine und kleinste Unternehmen versichert, wobei die einzelnen Kassen ihr Angebot auf unterschiedlich große Kollektive zuschneiden. Gemeinsam ist allen LV-PK, dass ihre Betriebsrententarife denen von Direktversicherungen ähneln. Dementsprechend arbeiten sie auch mit den üblichen Kosten und Vertriebsstrukturen der Lebensversicherungsbranche. Das Gros der LV-PK bietet gezillmerte Rententarife, wobei die Höhe der Abschlusskosten oft je nach Betriebsgröße variiert. Dabei gilt: Je mehr Arbeitnehmer der Betrieb mitbringt, desto größer sind die Rabatte, die auf die Standardprovision gewährt werden. Ab welcher Betriebsgröße Rabatte winken, wird von den einzelnen Anbietern allerdings höchst unterschiedlich kalkuliert. Während der günstigste Kollektivtarif beispielsweise bei der Optima Pensionskasse und der Pro betrieblichen Altersvorsorge-Pensionskasse schon ab einer Kollektivgröße von fünf Mitarbeitern erhältlich ist, müssen Arbeitgeber bei den meisten Anbietern schon zehn Beschäftigte mitbringen, um in den Genuss des günstigsten Kollektivtarifs zu kommen. Bei AMB Generali, der Victoria Pensionskasse sowie der Zenith-Pensionskasse, sind mindestens 100 Versicherte nötig, um den preisgünstigen Tarif zu erhalten. Die Hamburg-Mannheimer Pensionskasse öffnet ihren kostenminimalen Tarif erst ab einer Kollektivgröße von 200 Beschäftigten; bei der Gerling-Pensionskasse gibt es die besten Konditionen erst für Kollektivgrößen von 1.000 Mitarbeitern und mehr<sup>27</sup>.

Auch bei den laufenden Verwaltungskosten sind offenbar Rabatte für größere Kollektive möglich. Allerdings kommen Arbeitgeber nicht automatisch in den Genuss des für ihre Firma günstigsten Kostensatzes. Viel scheint auch vom Verhandlungsgeschick des jeweiligen Arbeitgebers abzuhängen, wie Marktberichte zeigen. Nach Angaben der Unternehmensberatung Towers-Perrin<sup>28</sup> nimmt mit abnehmender Kostenbelastung auch der Service-Umfang der Pensionskasse ab - womit sich neue und alte Pensionskassen auch in diesem Punkt unterscheiden.

Die meisten LV-Pensionskassen bieten klassische Rententarife für die betriebliche Altersversorgung an, die mit Garantiezins und der Sterbetafel DAV 94 R- kalkuliert sind. Diese Tarife sind überwiegend für beitragsorientierte Leistungszusagen von Arbeitgebern konzipiert, bei denen die Beiträge in eine garantierte Rentenleistung umgerechnet werden, die - wie bei privaten Lebensversicherungstarifen - durch unverbindliche Überschüsse aufgestockt werden. Daneben bieten einige LV-PK auch fondsgebundene Tarife mit Mindestleistung. Sie sind für arbeitsrechtliche Beitragszusagen mit Mindestleistung zugeschnitten, wobei nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch die jeweilige Pensionskasse in ihrem Tarif garantiert, dass zu Rentenbeginn mindestens die eingezahlten Beiträge abzüglich Risikokosten (für Invalidität- beziehungsweise Hinterbliebenenabsicherung) als Basiskapital für die spätere Betriebsrente zur Verfügung stehen. Nach Angaben von Towers-Perrin werden diese Tarife am Markt aber selten nachgefragt<sup>29</sup>.

Bei beiden Tarifvarianten haben Arbeitnehmer üblicherweise die Möglichkeit, vor Rentenbeginn zu entscheiden, ob das angesparte Kapital als lebenslange Rente oder als einmalige Kapitalleistung ausgezahlt werden soll. Einschränkungen dieser Wahlmöglichkeit

---

<sup>27</sup> Einzelheiten siehe Anhang I, Tabelle 6. und 7. Preis-Leistungsdifferenz nach Kollektivgrößen

<sup>28</sup> Towers-Perrin, Deutscher Pensionskassen-Survey 2004

<sup>29</sup> Towers-Perrin a.a.O.

finden sich nur bei Tarifen, die mit Riester-Zulage gefördert werden. Typisch für LV-PK ist das Bausteinsystem der Tarife, wobei die angebotene Altersrente jeweils wahlweise mit einer Hinterbliebenen- und Invalidenrente kombiniert werden kann. Die Tarifvielfalt ist allerdings insbesondere bei diesen Zusatztarifen ähnlich groß wie bei privaten Lebensversicherungen, was die Vergleichbarkeit der Angebote extrem erschwert. Hinzu kommt, dass die Tarife von LV-PK nur selten flexibel sind. Typischerweise handelt es sich um Tarife mit kontinuierlicher, monatlicher oder jährlicher Beitragszahlung, die - wenn überhaupt - nur nach oben, aber nicht nach unten angepasst werden können. Tarife mit laufenden Einmalbeiträgen wie bei VVaG sind dagegen ausgesprochen rar. Dafür gibt es Mischformen, bei denen ein laufender Mindestbeitrag durch variable Zuzahlungen (meist einmal jährlich) aufgestockt werden kann. Solche Mischformen wurden im Rahmen der Untersuchung vor allem bei riesterfähigen Tarifen gefunden.

### ***Nutzung von Fördermöglichkeiten***

Laut Prospekt- und Werbematerial können Arbeitnehmer bei allen untersuchten Pensionskassen sämtliche vom Gesetzgeber zugelassenen Förderwege nutzen:

- die steuerfreie Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG,
- die pauschal versteuerte Gehaltsumwandlung nach § 40 b EStG und
- die Riester-Förderung nach § 10 a EStG.

Allerdings schweigt sich das Gros der Pensionskassen darüber aus, wie die praktische Umsetzung erfolgen soll. So erfordert die Nutzung der Riester-Förderung beispielsweise eine vertragliche Flexibilität in der Beitragszahlung, wie sie nur wenige Pensionskassen-Tarife bieten. Während die Umsetzung bei VVaG in Folge der äußerst flexiblen Tarife noch vergleichsweise unproblematisch sein dürfte, sind die LV-PK-Tarife mit festen Beitragssätzen, die allenfalls dauerhaft dynamisiert werden können, wohl eher für die Nutzung der steuerfreien Entgeltumwandlung konzipiert.

Spezielle Tarife zur Nutzung der Riester-Förderung boten von den LV-PK nur die Allianz, die Hamburg-Mannheimer, Signal-Iduna, Zenith, Victoria und die Metallrente an. Allerdings erlauben auch diese Tarife keine förderoptimale Besparung des Vertrags. Denn die Beiträge müssen mit gleichem Prozentsatz wie beim Anstieg der Riester-Stufen dynamisiert werden. Basis ist dabei übrigens nicht das Vorjahreseinkommen, sondern nur der Vorjahresbeitrag. Änderungen des Familienstandes - beispielsweise durch die Geburt von Kindern - und damit verbundene Änderungen der Zulagen oder der Zulagenhöhe werden dabei nicht berücksichtigt. Als Alternative wurden Tarife mit jährlicher Zuzahlung angeboten. Auch sie sind jedoch nicht förderoptimal, weil keine Beitragsanpassungen nach unten möglich sind.

### ***Deregulierte und regulierte Pensionskassen***

Grundsätzlich müssen Pensionskassen unabhängig von ihrer Rechtsform vor Aufnahme des Geschäftsbetriebs einen Antrag auf Zulassung bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht stellen, dabei ihre Tarife mit sämtlichen Kalkulationsgrundlagen von der Aufsicht absegnen lassen sowie ihre Solvabilität nachweisen und in regelmäßigen Abständen überprüfen lassen. Auch wenn sie die einmal zugelassenen Tarife abändern und beispielsweise den Rechnungszins oder die Sterbetafeln ändern wollen, benötigen sie dafür die Zustimmung der Aufsichtsbehörde. Insofern wird das Gros der hierzulande zugelassenen Pensionskassen als „reguliert“ bezeichnet.

Um Pensionskassen mehr Chancengleichheit zu den mit ihnen im Wettbewerb stehenden Lebensversicherungen durch eine weniger restriktive Aufsicht und eine nur eingeschränkte Bedingungs- und Tarifgenehmigung zu ermöglichen, können sie sich auf Antrag auch deregulieren lassen. Allerdings stellt der Gesetzgeber an die Deregulierung hohe Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf die Kapitalausstattung und die Solvabilität deregulierter Kassen. So können grundsätzlich nur Pensionskassen von „erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung“ dereguliert werden, die über eine Bilanzsumme von mindestens 265 Millionen Euro und eine jährliche Mindestbeitragssumme von 12,8 Millionen Euro verfügen.

Bei neuen offenen Pensionskassen wird dagegen nur eine Bilanzsumme von 51 Millionen Euro und eine Beitragssumme von 2,56 Millionen Euro verlangt. Dafür muss das Unternehmen seit mindestens fünf Jahren am Markt sein und mindestens zehn Unternehmen als Versicherungsnehmer haben, die jeweils mindestens 25.565 Euro Jahresbeitrag leisten, wobei die Beitragssumme der einzelnen Unternehmen nicht mehr als 25 Prozent der Beitragssumme der Pensionskasse betragen darf.

Bei Deregulierung entfällt die präventive Produktkontrolle durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht einschließlich der Überprüfung der von der Pensionskasse verwendeten Tarife, so dass diese Kassen ähnliche Gestaltungsfreiheiten wie Lebensversicherungen erhalten. Sie können sich deshalb darauf beschränken, ihre Tarife und Versicherungsbedingungen der Aufsicht nur anzuzeigen. Im Gegenzug unterliegen sie allerdings - anders als regulierte Pensionskassen - auch der Deckungsrückstellungsverordnung und dürfen im Neugeschäft nur mit Tarifen arbeiten, die mit dem jeweils zulässigen Garantiezins kalkuliert wurden.

Regulierte Pensionskassen dürfen dagegen nur mit ihren einmal zugelassenen Tarifen arbeiten, diese aber auch bei hohen Rechnungszinsen weiterhin im Neugeschäft anbieten, solange ihr Aktuar oder aber die Aufsicht für diese Tarife keine Solvabilitätsprobleme sehen.

Von den untersuchten 32 Pensionskassen zählen fünf Pensionskassen, die Allianz Pensionskasse, der BBV Versicherungsverein des Bankgewerbes, der Dresdener Pensionsverein a.G., die Verka-Pensionskasse und die R+V Pensionsversicherung a.G., zu den deregulierten Kassen. Bei den restlichen 27 Pensionskassen handelt es sich um regulierte Kassen.

### **2.3.1.1. *Transparenz bei Tarifen und Leistungen***

Die unterschiedliche aufsichtsrechtliche Behandlung von regulierten und deregulierten Pensionskassen ist zugleich Ursache für die Vielfalt, die derzeit bei den Pensionskassentarifen zu beobachten ist. Insbesondere die Rentenleistungen werden mit höchst unterschiedlichen Garantiezinsen und abweichenden Sterbetafeln kalkuliert<sup>30</sup>. Während deregulierte Pensionskassen seit Anfang 2004 im Neugeschäft nur noch Tarife mit 2,75 Prozent Rechnungszins anbieten dürfen, kalkuliert das Gros der in den vergangenen zwei Jahren zugelassenen Kassen weiterhin mit 3,25 Prozent Garantiezins. Ältere Kassen wickeln das Neugeschäft noch mit Tarifen ab, die 3,5 bis vier Prozent Garantiezins vorsehen und die zumindest im Jahr 2004 weiterhin geöffnet waren.

---

<sup>30</sup> Einzelheiten siehe Anhang I, Tabelle 1. Versicherungsmathematische Tarifgestaltung.  
Die Tabelle enthält eine Übersicht der verwendeten Garantiezinssätze der untersuchten Pensionskassen, der zugeteilten Überschussätze und der jeweils verwendeten Sterbetafeln.

### **Unterschiedliche Garantieleistungen**

Grundsätzlich gilt: Pensionskassen mit höherem Rechnungszins können - unabhängig von ihren sonstigen Kalkulationsgrundlagen - durchweg höhere Garantieleistungen als deregulierte Pensionskassen ausweisen. Das erschwert nicht nur den Vergleich der Angebote, sondern verführt unter Umständen dazu, Angebote einseitig nach Höhe der Garantieleistungen zu beurteilen und auszuwählen. Denn grundsätzlich gilt: Je höher der Garantiezins desto höher ist auch die garantierte Renten- und Ablaufleistung, die die jeweilige Kasse anbieten kann. Da sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber infolge der stark rückläufigen Überschussleistungen von Lebensversicherungen auch bei betrieblichen Angeboten verstärkt auf die Garantieleistung achten, führen diese finanzmathematischen Unterschiede in den Tarifen der Pensionskassen am Markt zu erheblichen Wettbewerbsverzerrungen, was insbesondere deregulierte LV-PK stört. Der Anbieter der wohl größten deregulierten Pensionskasse, die Allianz, hat deshalb Anfang 2004 öffentlich die Frage aufgeworfen, ob Arbeitgeber bei Tarifen mit hohem Rechnungszins nicht ein besonderes Haftungsrisiko eingehen. Dies ist aber mittlerweile von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und vom Bundesministerium für Gesundheit und Soziales (BMGS) verneint worden.

Zum Hintergrund: Arbeitgeber sind nach §16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz, BetrAVG) verpflichtet, die Wertstabilität der Renten später regelmäßig zu prüfen und die Renten gegebenenfalls anzupassen. Diese Anpassungsprüfung kann bei Pensionskassen (und Direktversicherungen) allerdings unterbleiben, sofern die erwirtschafteten Überschüsse den Versicherten ab Rentenbeginn ausschließlich Renten erhöhend gutgeschrieben werden (§ 16 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG). Nun argumentiert die Allianz, bei Tarifen mit hohem Garantiezins blieben bei der derzeitigen Marktlage kaum noch Erträge übrig, die rentenerhöhend verwandt werden könnten. Insofern - so die Allianz - wäre dann der Arbeitgeber wieder in der Pflicht und müsste zusätzliche Mittel zur Rentenerhöhung aufwenden. Diese Rechtsauffassung wurde von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht jedoch verneint. Denn das Betriebsrentengesetz schreibt bei Erhöhung der Renten aus laufenden Überschüssen der Pensionskasse keinesfalls vor, wie hoch diese Überschüsse mindestens sein müssen. Insofern kann der Arbeitgeber auch nicht in Haftung genommen werden, wenn er seinen Mitarbeitern einen aufsichtsrechtlich genehmigten Tarif anbietet, der keine oder nur wenig Überschusserträge bringt.

Das Problem unterschiedlicher hoher Garantiezinsen von Pensionskassen sollte deshalb weniger vor dem Hintergrund einer etwaigen Arbeitgeberhaftung diskutiert werden. Angesichts dauerhaft niedriger Erträge für sichere Kapitalanlagen<sup>31</sup> stellt sich vielmehr die Frage, ob und wie lange eine mit hohen Garantiezinsen operierende Kasse die zugesagte Leistung wirklich noch halten kann. Aus diesem Grund hat die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht laut Jahresbericht 2003 bereits im August 2003 bekannt gegeben, dass sie angesichts der weiter gesunkenen Erträge an den Kapitalmärkten keine neuen Tarife mehr genehmigen wird, deren Rechnungszins über 2,75 Prozent hinausgeht. Ausgenommen waren Genehmigungsanträge, die im August 2003 bereits vorlagen. Bei schon damals bestehenden Tarifen wird die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht nach eigenen Angaben künftig aber verstärkt darauf achten, dass „die Pensionskassen bei der Überprüfung der Sicherheiten in der Rechnungsgrundlage „Zins“ die anerkannten aktuariellen Verfahren beachten und die wesentlichen Schritte dieser Untersuchung ein-

---

<sup>31</sup> Im Durchschnitt der letzten fünf Jahre lag die Rendite von zehnjährigen Bundesanleihen nach Angaben der Deutschen Bundesbank bei 4,6 Prozent.

schließlich der Ergebnisse im versicherungsmathematischen Gutachten nachvollziehbar darstellen. Bei Tarifen, die für Neuzugänge offen sind, muss die Pensionskasse gesondert feststellen, ob der geschäftsplanmäßige Rechnungszins auch für künftige Neuzugänge weiter verwendet werden kann, oder ob der Tarif zu schließen ist<sup>32</sup>.

Diese spezifische Überprüfung der Tarife hat dazu geführt, dass sich im Verlauf des Jahres 2004 immerhin acht der vom Verbraucherzentrale Bundesverband untersuchten regulierten Pensionskassen zu einer Absenkung des bislang verwendeten Garantiezinses entschlossen haben. Bei Abschluss des Projekts im Dezember 2004 verwendeten daher mittlerweile 12 der 32 untersuchten Kassen im Neugeschäft nur noch Tarife mit 2,75 Prozent Rechnungszins. Die restlichen 20 Kassen bieten jedoch weiterhin eine höhere Garantieverzinsung an<sup>33</sup>.

### **Unterschiedliche Sterbetafeln**

Einfluss auf die Höhe der garantierten Rentenleistungen haben aber nicht nur der Rechnungszins, sondern auch die Sterbetafeln, die bei Kalkulation der Tarife verwendet werden. Denn je nach Dauer der unterstellten Lebenserwartung müssen die bei Rentenbeginn angesparten Kapitalsummen für eine mehr oder minder lange Rentenzahldauer reichen, was folglich auch die Höhe der Rentenleistung beeinflusst. Allerdings hat sich gezeigt, dass die versicherungsmathematische Kalkulation der Pensionskassen-Tarife gerade in diesem Punkt stark voneinander abweicht und höchst intransparent ist. Denn die einzelnen Pensionskassen verwenden unterschiedliche Sterbetafeln, was größtenteils aus der Historie und den unterschiedlichen Rahmenbedingungen der verschiedenen Pensionskassentypen herrührt.

Während die alten, geöffneten Pensionskassen überwiegend mit den in der betrieblichen Altersversorgung üblichen, insbesondere bei Direktzusagen verwendeten Heubeck'schen Kollektiv-Sterbetafeln kalkulieren, benutzen LV-PK meist die bei privaten Rentenversicherungen üblichen Sterbetafeln der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV). Das kann zu erheblichen Unterschieden bei der Berechnung der Garantierenten führen. Harald Jaeger, Vorstand der Provinzial Pensionskasse und zugleich Aktuar, kommt zu dem Ergebnis, dass eine Pensionskasse eine um bis zu 25 Prozent höhere Garantieleistung bieten kann, wenn sie mit einer höheren Sterblichkeit für die Betriebsrentner rechnet - gleicher Mindestzins jeweils vorausgesetzt<sup>34</sup>. Diese Leistung wird die jeweilige Kasse aber nicht dauerhaft halten können. Sobald sie die Sterbewahrscheinlichkeit aktuellen Bedingungen anpassen muss, wird sie mindestens die Überschüsse, gegebenenfalls sogar die Garantieleistung absenken müssen.

---

<sup>32</sup> Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht-Jahresbericht 2003, a.a.O. S.176

<sup>33</sup> Einzelheiten siehe Anhang I, Tabelle 1. Versicherungsmathematische Tarifgestaltung a.a.O.

<sup>34</sup> Harald Jaeger, in Versicherungswirtschaft Heft 16/2002, S. 1247 ff.

**Tab. 10: Unterstellte mittlere Lebenserwartung 65-jähriger Männer in Abhängigkeit der zugrundegelegten Sterbetafel**

<b>Sterbetafel</b>	<b>Rest-Lebens- erwartung [Jahre]</b>
<b>Pensionsrückstellung (Richttafeln 1998)</b>	16,5
<b>Pensionskasse (Richttafeln 1998)</b>	16,5
<b>Rententafeln Lebensversicherer (DAV 94 R)</b>	
<b>Jahrgang 1955</b>	22,1
<b>Jahrgang 1970</b>	23,8
<b>Jahrgang 1985</b>	25,5
<b>Rententafeln Lebensversicherer (DAV 04 R)</b>	
<b>Jahrgang 1939</b>	24,0
<b>Jahrgang 1975</b>	30,0

Quelle: Harald Jaeger, aktualisiert nach Angaben der Deutsche Aktuarvereinigung DAV

Pauschale Annahmen nutzen allerdings im Einzelfall wenig. Denn oft werden beziehungsweise wurden die in der betrieblichen Altersvorsorge verwendeten Heubeck-Sterbetafeln je nach Versichertenbestand modifiziert. So gibt die Verka-Pensionskasse an, sie habe die Heubeck-Richttafeln „bezüglich der Langlebigkeit verstärkt.“ Die Hannoverischen Kassen haben wiederum die „Sterbewahrscheinlichkeit auf 90 Prozent der Tafelwerte“ reduziert. Aber auch bei LV-PK finden sich unternehmenseigene Tafeln, deren Rahmenbedingungen nicht offen gelegt werden. So kalkuliert die Gothaer Pensionskassen in der Ansparphase mit der „unternehmenseigenen Ausscheideordnung Go-betriebliche Altersvorsorge 1“ und verwendet die DAV 94 R nur in der Rentenphase. Die Winsecura Pensionskasse hat wiederum die DAV 1994 R-Sterbetafel modifiziert. Das gleiche gilt für die R+V Pensionskasse. Die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes Soka-Bau wiederum verwendet eine unternehmenseigene Bau-Sterbetafel.

Bei solchen individuell gestalteten oder abgewandelten Sterbetafeln lässt sich derzeit nicht mehr nachvollziehen, ob und in welcher Höhe Leistungsunterschiede bei Pensionskassen aus der Verwendung unterschiedlicher Sterbetafeln resultieren. Ebenso bleibt offen, ob die verwendeten Sterbetafeln, die ursprünglich meist für ein begrenztes Versicherungskollektiv entwickelt wurden, nach Marktöffnung überhaupt noch adäquat sind und bei welchen Kassen eine zusätzliche Rückstellungsbildung notwendig ist, um die Tarife der steigenden Lebenserwartung anzupassen.

Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Deutsche Aktuarvereinigung im Jahr 2004 längst eine neue Sterbetafel DAV 2004 entwickelt hat, die der nach wie vor weiter steigenden Lebenserwartung der Deutschen Rechnung trägt. Dies wird für die Anbieter privater Rentenversicherungen, die bislang mit der DAV-1994-R-Tafel kalkulieren, nach Schätzung der DAV einen erheblichen Anpassungsbedarf und eine entsprechende Auffül-

lung der Reserven für Rentenbestände nach sich ziehen. Die DAV rechnet bereits für 2004 mit einem höheren Nachreservierungsbedarf von 2,5 Prozent der Deckungsrückstellung pro Jahr. In den Folgejahren müssen die Reserven um gut 0,1 Prozent der Deckungsrückstellungen zusätzlich aufgefüllt werden. Das wird zu Lasten künftiger Überschussbeteiligungen gehen<sup>35</sup>.

Ein transparenter Preis-Leistungsvergleich über alle Tarife hinweg ist daher nur möglich, wenn nicht nur die Rechnungszinsen, sondern auch die verwendeten Sterbetafeln angeglichen werden. Darüber hinaus lässt sich die dauerhafte Leistungskraft einer Pensionskasse erst dann zuverlässig beurteilen, wenn die finanzmathematischen Kalkulationsgrundlagen komplett offen gelegt werden.

### **Anpassungsklauseln/Solvabilität**

Um im heiß umkämpften Pensionskassenmarkt bessere Absatzchancen zu haben, führen LV-PK gern ins Feld, dass die von ihnen ausgewiesenen Garantieleistungen unantastbar sind. Etwaige Anpassungen infolge einer Umstellung auf neue Sterbetafeln oder sinkende Kapitalerträge würden bei ihnen daher nur zur Absenkung der unverbindlichen Überschüsse führen. Pensionskassen in Rechtsform eines VVaG könnten dagegen auch die Garantieleistungen absenken. Insofern sei bei den alten geöffneten VVaG-Pensionskassen eigentlich nichts wirklich garantiert. Diese oft vehement vorgetragene Argumentation veranlasste den Verbraucherzentrale Bundesverband, sich die Eingriffsmöglichkeiten in die garantierten Leistungen von Pensionskassentarifen von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht näher erläutern zu lassen. Dabei zeigte sich, dass zwischen den neuen LV-PK und den Pensionskassen in Rechtsform einer VVaG eigentlich nur graduelle Unterschiede bestehen. Denn Eingriffsmöglichkeiten in die garantierten Leistungen sind grundsätzlich nur mit Zustimmung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht zulässig. Weitere Voraussetzung ist zudem, dass die Solvabilität einer Pensionskasse ernsthaft gefährdet ist und andere Lösungsmöglichkeiten, wie Reduzierung der Überschüsse zur Abwendung eines Konkurses nicht ausreichen. In diesem Fall kann die Aufsicht jedoch sowohl bei VVaG als auch bei Pensionskassen in Rechtsform einer AG eingreifen.

Die Satzungen und Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) geöffneter Pensionskassen (VVaG) zeigen diese Möglichkeit bereits auf. Sie enthalten regelmäßig Anpassungsklauseln, denen zufolge die Kasse bei wirtschaftlicher Notlage beziehungsweise Unterdeckung entweder die Beiträge erhöhen oder die garantierten Leistungen herabsetzen kann, sofern die Verlustrücklage und die Rückstellung für Beitragsrückerstattung zur Deckung des Fehlbetrags nicht ausreichen. Solche Klauseln finden sich bei den meisten LV-PK nicht. Allerdings behalten sich auch einige von ihnen vor, im Notfall reduzierend einzugreifen. So weist die Gothaer Pensionskasse in ihren Versicherungsbedingungen darauf hin, dass in wirtschaftlichen Notsituationen, hier definiert als „nicht vorhersehbare Veränderung des Leistungsbedarfs gegenüber den technischen Berechnungsgrundlagen“, mit Zustimmung der Aufsicht auch eine Anpassung der Leistung - „entsprechend den berechtigten Berechnungsgrundlagen“ - erfolgen kann, um die dauerhafte Erfüllung der Versicherungsleistung zu gewährleisten. Bei der Axa-Pensionskasse ist eine Herabsetzung der späteren Rentenleistung beim fondsgebundenen Tarif zulässig, „wenn die Rechnungsgrundlagen nicht mehr ausreichen, um unsere Rentenzahlungen auf Dauer zu sichern“. Die Sparkassen Pensionskasse kann Rechnungszins und Sterbetafel „mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde entsprechend den aktualisierten Rechnungsgrund-

<sup>35</sup> Pressemitteilung und Hintergrundinformationen der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV) in Köln vom 16.06.2004

lagen herabsetzen, sofern dies erforderlich scheint, um die dauernde Erfüllbarkeit der Rentenzahlungen zu sichern“. Eine ähnliche Klausel enthalten auch die Versicherungsbedingungen der West Pensionskasse.

Anpassungsklauseln sind aber grundsätzlich kein Freibrief für die Pensionskassen, willkürlich in die Ansprüche ihrer Mitglieder oder der Versicherten einzugreifen. Vor Anwendung solcher Klauseln muss die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht prüfen, ob die geplanten Änderungen für die Versicherten zumutbar sind. Insofern können die Anpassungsklauseln nur bei den oben zitierten Notlagen tatsächlich greifen.<sup>36</sup>

Der Umstand, dass LV-PK in ihren Satzungen und Versicherungsbedingungen üblicherweise keine Anpassungsklauseln nennen, bedeutet zudem nicht, dass die garantierten Leistungen der Arbeitnehmer hier unantastbar sind. Das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) räumt der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht durchaus Eingriffsrechte in den Geschäftsplan der Kassen ein. So kann die Aufsichtsbehörde aus gewichtigen Gründen und zur Wahrung der Belange der Versicherten den Geschäftsplan für neu abzuschließende Versicherungsverträge und für den Altbestand ändern (§ 81a VAG). Bei Pensionskassen, die auf Dauer nicht mehr imstande sind, ihre Verpflichtungen zu erfüllen, kann die Aufsichtsbehörde zur Vermeidung des Konkurses auch die Leistungen der Kasse herabsetzen (§ 89 VAG).<sup>37</sup> Aber auch das Versicherungsvertragsgesetz (VVG) räumt den Unternehmen gegenüber den Versicherungsnehmern gemäß § 172 Abs. 1 VVG quasi als zivilrechtliches Pendant ein gesetzliches Anpassungsrecht ein, wobei hier aber nicht die Aufsicht, sondern lediglich ein von den Versicherern bezahlter „unabhängiger Treuhänder“ der Anpassung zustimmen muss.

Unabhängig von der Rechtsform gilt zudem generell: Pensionskassen müssen ihre Solvabilität in regelmäßigen Abständen durch Vorlage eines versicherungsmathematischen Gutachtens bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht nachweisen. Pensionskassen, die rechtlich als kleinere Vereine zugelassen sind, werden turnusmäßig alle drei Jahre überprüft. Bei Pensionskassen in Rechtsform eines größeren Vereins oder einer Aktiengesellschaft erfolgt die Solvabilitätsprüfung jährlich.

Im Jahr 2002 mussten nach Angaben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht 129 der 154 beaufsichtigten Pensionskassen einen Solvabilitätsnachweis erbringen. Die Solvabilitätsspanne<sup>38</sup> der 129 Unternehmen betrug nach Angaben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht insgesamt 3,108 Milliarden Euro. Dem standen Eigenmittel von insgesamt 3,711 Milliarden Euro gegenüber, was einen Bedeckungssatz von 119,4 Prozent (Vorjahr 123,1 Prozent) ergab. Der Bedeckungssatz ging zurück, weil der Überschuss gegenüber dem Vorjahr in Relation zum Geschäftsvolumen gesunken ist.

Fünf Pensionskassen konnten zum Bilanzstichtag allerdings weder die Solvabilitätsspanne noch den Garantiefonds mit ausreichenden Eigenmitteln decken; die Unterdeckung ist mittlerweile behoben worden. Bei einer weiteren Kasse war zwar der Garantiefonds, nicht jedoch die Solvabilitätsspanne gedeckt; die Kasse reichte einen Solvabilitätsplan ein, dessen Umsetzung noch andauert. Bei den anderen Kassen wiesen 89 eine Überdeckung bis 100 Prozent, zwölf zwischen 100 und 200 Prozent, sechs zwischen 200 und 300 Prozent und 16 über 300 Prozent auf.

---

<sup>36</sup> Quelle: Handbuch der betrieblichen Altersversorgung Teil 1, Hrsg. Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung, Kapitel 50, RdNr. 834 in Verbindung mit 791 ff.

<sup>37</sup> aba-Handbuch Teil 1, a.a.O Rdnr. 838, 839

<sup>38</sup> Die Höhe der Solvabilitätsspanne bemisst sich entweder nach den jährlichen Beiträgen (Beitragsindex) oder nach den durchschnittlichen Aufwendungen für Versicherungsfälle der letzten drei Geschäftsjahre (Schadensindex). Maßgebend ist der jeweils höhere Index. Die Solvabilitätsspanne entspricht in etwa einem Zehntel der jährlichen Beitragseinnahmen.

Die Eigenmittel der Unternehmen setzten sich zu 35,4 Prozent aus Eigenkapital und Eigenkapitalsurrogaten, zu 33,1 Prozent aus dem nicht festgelegten Teil der Rückstellung für Beitragsrückerstattung und zu 31,5 Prozent aus künftigen Überschüssen und stillen Reserven der Kapitalanlagen zusammen. 45 Pensionskassen setzten künftige Überschüsse nach Zustimmung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht an. Darüber hinaus genehmigte die Aufsicht zwei Kassen den Ansatz stiller Reserven ihrer Kapitalanlagen. Ein Unternehmen zog Eigenkapitalsurrogate in Form nachrangiger Verbindlichkeiten als Eigenmittel heran.<sup>39</sup>

Nach den neuen, seit dem 01.01.2004 geltenden Solvabilitätsvorschriften, wird es aber nicht mehr möglich sein, künftige Überschüsse als Eigenmittel anzusetzen. Da Pensionskassen von dieser Möglichkeit bisher starken Gebrauch gemacht haben, werden viele Unternehmen ihre expliziten Eigenmittel erhöhen müssen. Das Gesetz sieht für alle Pensionskassen eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2007 vor. Die Frage, wie Pensionskassen in der Rechtsform des VVaG ihre Überschüsse verwenden, steht im Regelfall unter dem Vorbehalt, dass die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht zustimmt. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht wird die Überschussbeteiligung nicht für unbedenklich erklären, wenn diese nicht mit der finanziellen Situation der Kasse vereinbar erscheint.<sup>40</sup>

Insofern wird die Überschussbeteiligung bei Pensionskassen in den kommenden Jahren schon aufgrund der neuen Solvabilitätsvorschriften tendenziell weiter zurückgehen. Zusammen mit ausgereizten versicherungsmathematischen Rechnungsgrundlagen lässt dies auf jeden Fall eine Anpassung der Garantiezinsen für Neutarife und der Überschüsse bei vielen Alt-Tarifen erwarten.

Ob auch Korrekturen bei den in Aussicht gestellten Leistungen notwendig sein werden, lässt sich nicht abschätzen. Denn die Kapitalkraft von Pensionskassen war weder Untersuchungsgegenstand noch lässt sie sich derzeit ausreichend zuverlässig beurteilen. Der Grund: Die neugegründeten LV-Pensionskassen sind dafür noch zu jung. Das Gros hat 2003 gerade mal das erste Geschäftsjahr abgeschlossen, einige Kassen sind aber auch erst im Verlauf des Jahres 2003 gegründet worden. Insofern liegen hier noch keine oder keine aussagefähigen Kennzahlen vor. Darüber hinaus verfügen die neugegründeten LV-PK bislang allesamt noch über eine Patronatserklärung ihrer Muttergesellschaft, die etwaige Verluste im Notfall ausgleicht. Viele dieser Patronatserklärungen laufen jedoch in den nächsten Jahren aus. Deshalb war es interessant, vorab schon einmal einen Blick auf die Kapitalanlagepolitik der Kassen zu werfen. In einigen Fällen tauchten hier ernst zu nehmende Bedenken auf. Das gilt für ältere Kassen ebenso wie für neu gegründete.

Einige Beispiele: So fand sich eine Kasse, die eine höchst bedenkliche „Bilanzkosmetik“ betreibt, indem sie stille Reserven aus Immobilienanlagen gehoben und gleichzeitig stille Lasten aus Aktien- und Aktienfondsanlagen durch Buchung dieser Werte ins langfristige Anlagevermögen verborgen hat. Bei rückläufigen Kapitalmärkten dürften hier ernste Solvabilitätsprobleme auftauchen.

Andere Kassen haben Probleme, weil sie durch verspätete Umstellung auf die Sterbetafel Heubeck 1998 noch Rückstellungen für die bereits damals deutlich verlängerte Lebenserwartung bilden müssen. Da die Lebenserwartung mittlerweile aber noch weiter gestiegen ist und erste Kassen eine Umstellung auf die neue Sterbetafel DAV 2004 R

---

<sup>39</sup> Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht-Jahresbericht 2003, a.a.O. S. 141

<sup>40</sup> Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht-Jahresbericht 2003a.a. O S. 176

vorbereiten, drohen hier langfristig Probleme. Denn die alten Rückstellungserfordernisse sind noch nicht abgearbeitet und schon müssen weitere zusätzliche Rückstellungen gebildet werden. Das wird mit Sicherheit zu Lasten künftiger Überschüsse gehen - sofern nicht weitere Probleme drohen und bei solchen Kassen auch die Garantieleistungen angepasst werden müssen.

Daneben gibt es Kassen, die zur Aufbesserung ihrer Erträge schon in der Vergangenheit eine riskante Anlagepolitik verfolgten und beispielsweise auch in Emerging-Market-Anleihen investierten, darunter in Argentinien-Bonds, und nunmehr herbe Verluste abschreiben müssen.

Die Beispiele zeigen, dass das Preis-Leistungsverhältnis laut Tarif einer Pensionskasse grundsätzlich nur vor dem Hintergrund der Solvabilität wirklich beurteilt werden kann. Denn im Zweifel können beziehungsweise müssen alle Kassen unter Umständen auch ihre garantierten Leistungen senken, wenn eine Insolvenz der Kasse nicht anders abgewendet werden kann. Hinzu kommt, dass bislang kein gesetzlicher Insolvenzschutz für Pensionskassen besteht, obwohl auch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht bei einigen Kassen Probleme sieht. Vor diesem Hintergrund ist es auch für Arbeitgeber außerordentlich wichtig, vor Auswahl einer Pensionskasse die Kapitalanlagepolitik und Bonität der in Frage kommenden Unternehmen sorgfältig zu prüfen<sup>41</sup>. Schließlich tragen sie nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz, BetrAVG) auch bei Beauftragung externer Versorgungswerke ein Haftungsrisiko. Denn falls der ausgewählte Versorgungsträger die zugesagte Leistung nicht erbringen kann, ist der Betrieb in der Pflicht (§1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). Falls er die fehlenden Mittel nicht aufbringen kann, sind die Arbeitnehmer nach geltendem Recht jedoch ungeschützt. Denn eine Absicherung der Versorgungszusagen gegen Konkurs des Arbeitgebers durch den Pensions-Sicherungsverein (PSV) sieht das Betriebsrentengesetz bei Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über Pensionskassen oder Direktversicherungen bislang nicht vor.

### ***Geschlechtsabhängige Tarifkalkulation***

Wie die Analyse der Pensionskassentarife gezeigt hat, werden bei den meisten Anbietern Frauen- und Männertarife unterschiedlich kalkuliert. Die unterschiedliche Behandlung der Tarife zeigt sich in den unterschiedlichen Gesamtkostenquoten, die bei Frauentarifen fast durchweg höher ausfallen als bei den Männertarifen. Durch diese höhere Kostenbelastungen wird bei Frauentarifen ein entsprechend niedrigerer Kapitalaufbau erreicht. Darin zeigt sich, ganz unabhängig davon, wie diese unterschiedlichen Kostenbelastungen tarifkalkulatorisch im Einzelnen begründet werden, dass die meisten Tarife geschlechtsspezifisch kalkuliert werden.

Sofern die Altersrente mit einer Hinterbliebenenleistung kombiniert wird, scheinen sich die statistischen Risiken einer längeren Lebenserwartung von Frauen mit dem geringeren Risiko, einen zu versorgenden Partner zu hinterlassen, aber zu kompensieren. Bei solchen Tarifen bieten jedenfalls einige Anbieter gleiche Leistungen für Männer und Frauen an. Nicht alle deklarieren diese Tarife ausdrücklich als Unisextarif. Einige stellen dies jedoch auch werbemäßig so heraus.

---

<sup>41</sup> Sofern noch keine Ratings für Pensionskassen vorliegen, kann bei LV-PK dabei hilfsweise das Rating des jeweiligen Mutterkonzerns herangezogen werden. Das gilt zumindest, solange die Mutter aufgrund der jeweiligen Patronatserklärung noch für Verluste der Pensionskassen-Tochter haftet.

### 2.3.1.2. Abschluss- und Verwaltungskosten

Große Unterschiede zwischen den alten geöffneten Pensionskassen und den neuen Lebensversicherungs-Pensionskassen (LV-PK) zeigen sich auch in den Abschluss- und Verwaltungskosten. Die meisten LV-PK arbeiten mit gezillmerten Tarifen, bei denen der Vertrag zunächst mit Abschlusskosten belastet wird, bevor überhaupt Versorgungsansprüche aufgebaut werden.

Insgesamt weisen 18 der 32 untersuchten Pensionskassen gezillmerte Tarife auf (Stand: März 2004). Dabei handelt es sich durchweg um LV-PK, darunter die drei Marktführer<sup>42</sup> unter den neuen Pensionskassen, die Allianz Pensionskasse, die Victoria Pensionskasse und die Gothaer Pensionskasse. Zwei dieser LV-PK, die Allianz Pensionskasse und die Gothaer Pensionskasse, bieten neben einem gezillmerten Tarif aber auch ungezillmerte Tarifvarianten mit laufenden Abschlusskosten an. Die restlichen 16 LV-PK bieten ausschließlich gezillmerte Tarife<sup>43</sup>.

Angaben zur Höhe der verlangten Provisionen machen die meisten Anbieter nicht. Um die Kostenquoten vergleichen zu können, war der Verbraucherzentrale Bundesverband daher darauf angewiesen, die Kostenbelastungen anhand der Gewinn- und Verlustrechnung aus den Geschäftsberichten 2003 auf Basis der GDV-Verbandsformel zu ermitteln, die auch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht zur Berechnung des Abschlusskostensatzes verwendet.<sup>44</sup> Danach betrug die Abschlusskostenquote bei LV-PK im Schnitt rund zwei Prozent der Bruttobeitragssumme. Einzelne Anbieter, darunter der Marktführer Allianz, die ARA Pensionskasse, die Hamburg- Mannheimer Pensionskasse sowie Optima Pensionskasse, berechneten jedoch zwischen 3,4 bis 3,8 Prozent an Abschlusskosten. Die AMB Generali Pensionskasse und die Signal-Iduna Pensionskassen lagen mit Sätzen von 4,4 Prozent beziehungsweise 5,1 Prozent der Bruttobeitragssumme sogar deutlich über dem Höchstzillmersatz von vier Prozent der Bruttobeitragssumme, die bei privaten Lebensversicherern und Pensionskassen (mit Ausnahme der deregulierten Kassen) den zulässigen Höchstsatz für die Aktivierung von Forderungen gegen die Versicherungsnehmer aus Abschlussaufwendungen laut § 4 der Deckungsrückstellungsverordnung darstellen.<sup>45</sup>

Zehn der untersuchten Pensionskassen stellen zwar ebenfalls Abschlussprovisionen in Rechnung, verteilen diese allerdings linear auf die gesamte Laufzeit der Verträge. Zu dieser Gruppe gehören vier der 22 untersuchten LV-PK sowie sechs Pensionskassen in Rechtsform der VVaG. Die restlichen vier Pensionskassen kommen ganz ohne Abschlusskosten aus.

Auch in der Gruppe der Anbieter mit ungezillmerten Tarifen zeigen sich erhebliche Kostenunterschiede, die ebenfalls anhand der Geschäftsberichte ermittelt wurden. Basis war dabei die von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht verwendete Formel für laufende Abschlusskosten<sup>46</sup>. Während die Sparkassen-Pensionskasse 2003 beispielsweise mit Abschlusskosten von 4,36 Prozent der gebuchten Bruttobeiträge und die Deutsche Pensionskasse mit 4,7 Prozent der Beiträge für auskommt, betragen bei der West Pen-

<sup>42</sup> Ermittelt auf Basis der gebuchten Bruttobeiträge und der Bilanzsummen im Jahr 2003, Einzelheiten siehe Anhang I, Tabelle 2: Bilanzkennzahlen 2003, die eine Übersicht der jeweiligen Bilanzsummen und gebuchten Bruttobeiträge der untersuchten Pensionskassen im Jahr 2003 sowie Informationen zum jeweiligen Tarifangebot enthält.

<sup>43</sup> Einzelheiten siehe Anhang I, Tabelle 2. Bilanzkennzahlen 2003 und Tabelle 3: Abschluss- und Verwaltungskosten der Pensionskassen a.a.O.

<sup>44</sup> Abschlusskostenquote laut GDV-Verbandsformel: Abschlussaufwendungen / Bruttobeitragssumme des Neugeschäfts \* 100

<sup>45</sup> Einzelheiten siehe Anhang I, Tabelle 3. Abschluss- und Verwaltungskosten der Pensionskassen

<sup>46</sup> Laufende Abschlusskosten laut Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht-Formel: laufende Abschlussaufwendungen/gebuchte Bruttobeiträge \* 100

sionskasse die Abschlusskosten stolze 14,4 Prozent der Bruttobeiträge. Die neue leben-Pensionskasse verlangt nach eigenen Angaben lediglich drei Prozent der Beiträge an Abschlusskosten. Nach GDV-Verbandsformel betrug die Abschlusskostenquote im Jahr 2003 zehn Prozent. Darüber hinaus werden die Abschlusskosten nicht bei allen Verträgen der neuen leben-Pensionskasse auf die gesamte Laufzeit verteilt. Beim Tarif 191 der neuen leben-Pensionskassen werden sie immerhin auf die ersten zehn Jahre verteilt.

Abschlussprovisionen sind zudem keinesfalls die einzigen Kosten, die den Versicherten in Rechnung gestellt werden. Hinzu kommen laufende Verwaltungskosten, die die Anbieter ebenfalls nur in Ausnahmefällen offen legen. Insofern war der Verbraucherzentrale Bundesverband auch hier gezwungen, die Kostenquote aus den Geschäftsberichten zu ermitteln. Basis waren dafür die Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb, die in Relation zu den gebuchten Bruttobeiträgen des Geschäftsjahres gesetzt wurden<sup>47</sup>. Auf dieser Basis machen die laufenden Verwaltungskosten im Schnitt drei bis fünf Prozent der gebuchten Bruttobeiträge aus. Sie können im Einzelfall bis 9,97 Prozent betragen. Damit wirtschaften Pensionskassen keinesfalls preiswerter als private Lebensversicherungsunternehmen. Im Gegenteil, nach Angaben des Versicherungsanalysehauses Morgen & Morgen liegen die Verwaltungskostenquoten bei rund der Hälfte von 88 untersuchten Lebensversicherungsunternehmen deutlich unter vier Prozent, wobei die günstigsten Anbieter mit ein bis zwei Prozent Verwaltungskosten auskommen, die teuersten jedoch bis zu 24 Prozent kassieren<sup>48</sup>.

Bei einigen LV-PK wird das Versichertenkollektiv zudem offenbar mit den Gründungskosten der jeweiligen Kasse erheblich belastet. Nach der GDV-Verbandsformel<sup>49</sup> zur Berechnung der laufenden Verwaltungskosten, die auch von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht verwendet wird, betragen die laufenden Verwaltungskosten der Deutsche Pensionskasse im Jahr 2003 beispielsweise das 9,4-fache der gebuchten Bruttobeiträge. Ähnlich sieht es bei der West-Pensionskasse aus, wo die laufenden Verwaltungskosten immerhin das 1,9-fache der gebuchten Bruttobeiträge ausmachten. Hier drängt sich der Verdacht auf, dass den betroffenen Pensionskassen nicht nur die personellen Dienstleistungen der Muttergesellschaft in Rechnung gestellt wurden, sondern auch ein etwaiger technischer Support, wie die Entwicklung neuer EDV-Programme oder Ähnliches.

Bei LV-PK addiert sich die Summe aus laufenden Abschlussprovisionen und Verwaltungskosten auf bis zu zehn Prozent der gebuchten Bruttobeiträge und mehr. Bei den VVaG liegen allein die Verwaltungskosten bei durchschnittlich drei bis sechs Prozent. Einzelne Anbieter belasten das Versichertenkollektiv ebenfalls mit den Gründungskosten. So kalkuliert die Soka-Bau für ihren neuen Tarif zur Entgeltumwandlung, „Zukunftsrente“ genannt, mit laufenden Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb von 16 Prozent.

Die in den vergangenen Jahren auch von Gewerkschaftsseite immer wieder aufgestellte Behauptung, eine Altersvorsorge über Entgeltumwandlung sei preiswerter und biete ein besseres Preis-Leistungsverhältnis als eine Privatvorsorge lässt sich nach diesen Untersuchungsergebnissen so pauschal daher nicht mehr aufrecht erhalten. Fakt ist: Die betriebliche Altersvorsorge kann günstiger sein als eine Privatvorsorge, sie muss es aber nicht. Genau wie beim Abschluss privater Vorsorgeverträge kommt es daher immer auf die Auswahl eines günstigen Anbieters an.

---

<sup>47</sup> Auf Basis der GDV-Verbandsformel für laufende Verwaltungskosten: Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb/gebuchte Bruttobeiträge \* 100

<sup>48</sup> Angaben anhand der Bilanzdaten 2003 aus dem Programm AV-WIN 6.00 des Versicherungsanalysehauses Morgen & Morgen, Hofheim

<sup>49</sup> Laufende Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb laut Geschäfts- und Verteilungsplan (GuV) / gebuchte Bruttobeiträge \* 100

Die aus der jährlichen Gewinn- und Verlustrechnung ermittelbaren Abschluss- und Verwaltungskosten können allerdings lediglich einen groben Eindruck davon vermitteln, wie teuer oder preisgünstig die einzelnen Pensionskassen insgesamt arbeiten. Sie sagen jedoch nichts über die konkrete Kostenbelastung aus, die Arbeitnehmer je nach gewähltem Tarif im Einzelfall zu tragen haben. Denn je nachdem, ob dem Arbeitnehmer ein Einzel- oder Kollektivtarif der jeweiligen Kasse angeboten wird, können sich auch innerhalb einer Pensionskasse erhebliche Preis-Leistungsunterschiede für die Versicherten ergeben. Der Verbraucherzentrale Bundesverband hat die 32 getesteten Pensionskassen daher nicht nur gebeten, die Renten- und wahlweise Kapitalleistungen für zwei Musterfälle<sup>50</sup> zu berechnen. Um die Angebote vergleichbar zu machen und um insbesondere die Kostenunterschiede deutlich zu machen hat der Verbraucherzentrale Bundesverband die Gesamtkostenbelastung errechnet, die Mann oder Frau je nach Tarif zu tragen haben. Zu diesem Zweck wurde die garantierte Ablaufleistung der jeweiligen Pensionskasse jenem Wert gegenübergestellt, der sich errechnet, wenn die jährlichen Einzahlungen der Arbeitnehmer (im Modellfall jeweils 1.000 Euro) ohne Abzug von Kosten bis Rentenbeginn auf einem Sparkonto angelegt worden wären, das sich mit dem jeweiligen Mindestzins der Kasse verzinst. Dieser Wert entspricht der theoretisch möglichen maximalen Garantieleistung, das heißt sofern der Versicherer keine Kosten erheben würden. Der Unterschied zwischen dieser theoretisch möglichen maximalen Garantieleistung und der tatsächlichen Garantieleistung zeigt an, wie viel mögliche Leistung durch anfallende Kosten absorbiert wird. Ins Verhältnis gesetzt zu der möglichen maximalen Garantieleistung ergibt sie die Kostenbelastung in Prozent.

Ergebnis des Vergleichs<sup>51</sup>: Die aussagekräftigsten Werte liefert der Kostenvergleich für die Tarife „Altersrente mit Beitragsrückerstattung bei Tod in der Ansparphase“. Denn bei diesen Tarifen wird die Kostenbelastung weder durch unterschiedliche Leistungen von Zusatzversicherungen verzerrt, noch durch die Einbehaltung der Prämien von Versicherten geschönt, die in der Ansparphase versterben.

Die Berechnungen zeigen, dass die Kostenbelastung bei den 23 untersuchten Tarifen im Durchschnitt bei etwa zehn Prozent liegt. Dabei lässt sich jedoch eine weite Spreizung feststellen: Während bei den fünf günstigsten Angeboten die Kostenquote (bei den Männertarifen) unter sechs Prozent liegt, erreicht sie bei den fünf teuersten Anbietern Werte von über 12 Prozent. Insgesamt reicht die Spannweite von 4,98 Prozent beim günstigsten Anbieter, der Gothaer Pensionskasse, bis zu 19,32 Prozent bei der Vorsorsorgungskasse deutscher Unternehmen. Bei einer jährlichen Einzahlung von 1.000 Euro über eine Ansparzeit von 35 Jahren hinweg schlägt dies in einem Unterschied bei der garantierten Kapitalabfindung von 9.400 Euro nieder. Relativ betrachtet liegt die Garantieleistung des teuersten Anbieters damit um 15,4 Prozent unter der Garantieleistung des kostengünstigsten Anbieters.

Auf den ersten Blick überraschend erscheinen überdies die teilweise deutlichen Unterschiede zwischen den Männer- und den Frauentarifen. Sofern lediglich die garantierte Kapitalabfindung betrachtet wird, bei der die längere statistische Lebenserwartung der Frauen keine Rolle spielen sollte, wären eigentlich gleiche Leistungen und Kostenbelastungen zu erwarten. Tatsächlich ist dies aber lediglich bei zwei der untersuchten

---

<sup>50</sup> Basis waren jeweils ein 30-jähriger Mann beziehungsweise eine 30-jährige Frau, die eine betriebliche Altersversorgung mit Endalter 65 Jahren wünschten und dafür einen jährliche Beitrag von 1.000 Euro aufbringen.

<sup>51</sup> Einzelheiten siehe Anhang I, Tabelle 4.1. - 4.3. und 10. *Pensionskassen im Preis-Leistungsvergleich*, die sowohl die Renten- und Kapitalleistungen der Pensionskassen je nach Tarif und Garantiezins sowie die daraus ermittelten Gesamtkostenquoten und Renditen aufzeigt und *Gesamtkostenquoten und Renditen*, welche die aus Tabelle 4.1. - 4.3. ermittelten Gesamtkostenquoten und Renditen sowie die Renditeunterschiede zwischen Männer- und Frauentarifen je nach Leistungsumfang des Tarifs und jeweiligen Kasse - getrennt nach reinen Rententariifen, Tarifen mit Beitragsrückgewähr und Rentengarantiezeit und Kompaktтарifen - zusammenfasst.

Tarifen, den Angeboten der Sparkassen Pensionskasse und der West Pensionskasse, der Fall. In fast allen anderen Fällen weisen die Frauentarife eine niedrigere garantierte Leistung und Beitragsrendite und eine höhere Kostenbelastung auf. Im Durchschnitt liegt die Kostenquote der Frauentarife um 0,72 Prozentpunkte über denen der Männertarife, wobei die Abweichung bis zu 1,65 Prozentpunkte reicht. In der Spitze schlägt sich dies in einer um 1.081 Euro niedrigeren garantierten Kapitalabfindung bei dem Frauentarif nieder. Im Durchschnitt fällt die garantierte Rendite auf die Beiträge bei den Frauen um 0,04 Prozentpunkte geringer aus.

Lediglich bei zwei der untersuchten Tarife zeigt sich ein umgekehrtes Ergebnis. Bei dem Angebot VGH Provinzial Pensionskasse ist die Kostenbelastung des Männertarifs um 0,28 Prozentpunkte höher, und dessen garantierte Beitragsrendite fällt um 0,02 Prozentpunkte niedriger aus. Bei der Versorgungskasse Deutscher Unternehmen ist die Kostenbelastung des Männertarifs um 0,22 Prozentpunkte höher und die garantierte Beitragsrendite fällt ebenfalls um 0,02 Prozentpunkte niedriger aus.

Bei den 16 untersuchten Pensionskassentarifen mit „Reine Altersrente“ fallen die ermittelten Kostenquoten deutlich niedriger aus. Lediglich bei einem Männertarif sowie bei vier Frauentarifen werden Werte von über zehn Prozent erreicht. Am unteren Ende werden sogar negative Kostenbelastungsquoten ausgewiesen. Der Grund für diese auf den ersten Blick überraschenden Ergebnisse liegt darin, dass bei den Tarifen mit reiner Altersrente keine Leistungen erbracht und insbesondere auch keine Beiträge erstattet werden, wenn die Versicherten schon während der Ansparphase versterben. Das rechnungsmäßig frei werdende Kapital (Deckungskapital) der Verstorbenen wird vielmehr dem Kollektiv der (überlebenden) Versicherten zugeschlagen und mit dem Rechnungszins verzinst. Bedingt durch diese „Sterblichkeitsgewinne“ fällt die garantierte Kapitalabfindung deshalb teilweise höher als der Betrag aus, der sich bei bloßer Verzinsung der Beiträge mit dem Rechnungszins und ohne Kostenbelastung ergeben würde.

Die tatsächliche Kostenbelastung dieser Tarife ist also in Wirklichkeit höher und wird durch die „Sterblichkeitsgewinne“ teilweise verdeckt. Zudem wirken sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Sterbewahrscheinlichkeit sehr stark aus. Da bei den Männern die Wahrscheinlichkeit, dass sie schon in der Ansparphase versterben, größer ist, fallen die garantierten Leistungen in den Männertarifen durchweg höher aus, da bei diesen Tarifen bei Tod des Versicherten in der Ansparphase keine Beitragsrückgewähr erfolgt. Im Durchschnitt liegt die garantierte Rendite bei den Männern hier um 0,26 Prozentpunkte über den Werten der Frauentarife. Relativ betrachtet ist dies fast ein Zehntel (9,5 Prozent) mehr. Hinter diesem Durchschnittswert steht wiederum eine große Spreizung zwischen den Einzelwerten. So reichen die Abweichungen bei den garantierten Beitragsrenditen zwischen Männer- und Frauentarifen von 0,04 bis zu 0,57 Prozentpunkten. Relativ betrachtet zeigen sich damit Unterschiede zwischen 1,93 und 19,1 Prozent. In der Spitze liegt also die garantierte Beitragsrendite des Männertarifs um fast ein Fünftel über der des Frauentarifs.

Diese Unterschiede sind allerdings nicht nur durch die unterschiedlichen tatsächlichen Sterbewahrscheinlichkeiten bedingt, sondern auch von den kalkulatorisch angenommenen. Hier wirkt sich aus, dass die Anbieter ihre Tarife auf der Basis unterschiedlicher Sterbetafeln kalkulieren und in die garantierten Leistungen deshalb unterschiedliche erwartete Sterblichkeitsgewinne einfließen. Dies geht umso mehr zu Lasten der Frauen, je älter die verwendete Sterbetafel ist, und gilt insbesondere bei Verwendung von Kollektiv-

sterbetafeln wie den Heubeck'schen Richttafeln 1998, bei denen nicht nach Geburtsjahrgängen der Mitglieder des Versichertenkollektivs differenziert wird.

Dieser Effekt zeigt sich sehr deutlich in der Spalte „Renditedifferenz Mann/Frau“ der Tabelle 4.1. im Anhang I. Im Schnitt liegt die „Renditedifferenz“ bei 0,16 Prozentpunkten, sofern die DAV 94 R Sterbetafel verwendet wird. Demgegenüber liegt sie bei durchschnittlich 0,41 Prozentpunkten, wenn mit Heubeck-Sterbetafeln kalkuliert wird.

Weitaus höhere Kostenbelastungen weisen schließlich die Tarife auf, die neben der Altersrente auch eine Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsrente einschließen. Hier fließen in die Gesamtkostenbelastung die Risikokosten für diese Zusatzpolicen ein. Die in diesen Zusatzpolicen enthaltenden Leistungen sind jedoch höchst unterschiedlich, so dass die ermittelten Kostenquoten nur hier eine begrenzte Aussagekraft haben. Im Schnitt beträgt die Kostenbelastung solcher Kompakttarife bei LV-PK etwa 24,9 Prozent, bei VVaG sind es 21,4 Prozent. Allerdings zeigen sich in beiden Gruppen wiederum erhebliche Kostenunterschiede. Während bei einigen Anbietern, wie der Sparkassen-Pensionskasse oder der Deutschen Pensionskasse DPK, je nach Geschlecht lediglich 10,7 (Frau) und 12,3 (Mann) beziehungsweise 12,89 (Frau) und 12,94 (Mann) Prozent an Gesamtkosten anfallen, ist die Kostenquote bei anderen Kassen, wie der Zenith Pensionskasse oder der ARA Pensionskasse, mit Sätzen von 32,0 (Frau) und 33,7 (Mann) beziehungsweise 38,3 (Frau) und 40,1 (Mann) Prozent drei- bis fast viermal so hoch. Die VVaG-Pensionskassen liegen mit ihrer Kostenquote bei Kompaktтарifen dagegen durchweg im Mittelfeld. Allerdings gibt es auch bei ihnen erhebliche Unterschiede. Sie reichen von einer Gesamtkostenquote von 13,7 (Frau) und 14,1 (Mann) Prozent bei der Pensionskasse für die deutsche Wirtschaft bis hin zu 27,1 (Frau) und 29,5 (Mann) Prozent bei der Verka-Pensionskasse.

Auffallend bei den Kompaktтарifen ist zudem, dass sich Frauen bei geschlechtsspezifisch kalkulierten Angeboten fast durchweg besser stehen als Männer, weil das Risiko, einen Hinterbliebenen (Mann) mit vergleichsweise langer Lebenserwartung zu hinterlassen, bei ihnen deutlich niedriger gesehen wird als bei Männern. Im Schnitt müssen Frauen hier nur mit einer Gesamtkostenbelastung von durchschnittlich 24,3 Prozent bei LV-PK und 19,7 Prozent bei VVaG-Pensionskassen rechnen - gegenüber 25,5 und 23,2 Prozent bei den Männertarifen. Dadurch können sie bei vielen Anbietern mit geschlechtsspezifisch kalkulierten Tarifen eine bessere Leistung erwarten als ihre männlichen Kollegen. Das gilt übrigens nicht nur, wenn sie die Kapitalleistung wählen. Auch die monatliche Altersrente von Frauen liegt bei solchen Kompaktтарifen oft über der Monatsrente für Männer. Das spiegelt sich auch bei der Ablaufrendite wider. Im Schnitt erzielen Frauen bei den LV-PK hier einen kleinen Renditevorteil von 16 Prozent pro Jahr.

Allerdings gibt es in keiner Tarifgruppe eine derart unterschiedliche Gewichtung der einzelnen Risikobausteine. So gibt es durchaus Anbieter, bei denen Frauen weiterhin im Nachteil sind. Beim Dresdner Pensionsverein und dem fondsgebundenen Tarif der Pro betriebliche Altersvorsorge Pensionskasse müssen sie beispielsweise weiterhin einen Renditenachteil von 0,05 Prozentpunkten beziehungsweise 0,25 Prozentpunkten pro Jahr hinnehmen. Bei den Kompaktтарifen der Metallrente haben Frauen mit einem Renditevorteil von 0,45 Prozentpunkten dagegen die Nase vorn. Noch besser schneiden sie bei der Pensionskasse der Deutschen Wirtschaft ab. Die bietet laut Werbeaussagen zwar einen Unisextarif mit gleichen Rentenleistungen für Männer und Frauen an. Sofern Frauen sich bei Rentenbeginn jedoch für die Kapitalauszahlung entscheiden, erhalten sie - zum Ausgleich für die längere Lebenserwartung - fast 8.000 Euro mehr an garantierter Ablaufleis-

tung als Männer. Das entspricht einem Renditevorteil von 0,84 Prozentpunkten pro Jahr - und beweist zugleich, dass es sich bei diesem Angebot keinesfalls um einen echten Unisextarif handelt. Denn der müsste ohne geschlechtsspezifische Unterschiede kalkuliert sein und daher gleiche Renten- und gleiche Ablaufleistungen bieten.<sup>52</sup>

Da sich die Höhe der Kosten entscheidend auf die späteren Leistungen der Betriebsrente auswirken, sollte bei der Auswahl beziehungsweise Entscheidung für ein betriebliches Versorgungswerk kritisch auf die Kostenbelastung geachtet werden.

### **2.3.1.3. Probleme: Flexibilität und Portabilität**

Aus Verbrauchersicht sind nicht nur die intransparente Kalkulation der Tarife und die einzeln doch sehr hohen Kosten zu beanstanden. Das weit größere Problem sind die geillmerten Tarife verschiedener Pensionskassen. Sie sind in der betrieblichen Altersversorgung aus Verbrauchersicht schlicht nicht bedarfsgerecht - und könnten sich sogar zu einem echten Bumerang für die Beteiligungsquote von Arbeitnehmern bei Entgeltumwandlung erweisen.

Der Grund: Bei geillmerten Tarifen werden die abgeführten Beiträge aus Entgeltumwandlung in den ersten ein bis drei Jahren regelmäßig von den Abschlusskosten aufgezehrt, so dass in dieser Zeit noch kein oder kein nennenswertes Versorgungskapital gebildet wird. Sofern Arbeitnehmer in dieser Zeit den Arbeitsplatz wechseln oder arbeitslos werden, laufen sie daher Gefahr, die eingezahlten Beträge komplett oder zum größten Teil zu verlieren.

Das Risiko, trotz Entgeltumwandlung keine Versorgungsansprüche aufzubauen, ist zudem nicht auf Fälle mit Arbeitsplatzwechsel in den ersten ein bis drei Jahren beschränkt. Denn selbst wenn nicht alle Beiträge durch die Vorwegbelastung mit Provisionen aufgezehrt werden, kann es passieren, dass die gebildete Anwartschaft auf Altersvorsorge bei Ausscheiden aus dem Betrieb verloren geht. Der Grund: Viele Anbieter verlangen für eine Beitragsfreistellung (so wird der Vertrag zunächst behandelt, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bei Verlassen des Betriebs abmeldet) das Vorhandensein einer beitragsfreien Mindestrente<sup>53</sup>. Diese liegt im Schnitt bei 150 bis 200 Euro pro Jahr. Einzelne Anbieter verlangen jedoch höhere Sätze. So muss die beitragsfreie Mindestrente bei der Pro betriebliche Altersversorgung Pensionskasse, der Swiss Life Pensionskasse oder der Metallrente<sup>54</sup> mindestens 300 Euro pro Jahr betragen. Bei der Gerling Pensionskasse sowie der Zenith Pensionskasse<sup>55</sup> werden sogar 600 Euro beitragsfreie Mindestrente pro Jahr gefordert. Anderenfalls erlischt der Vertrag.

Derart hohe beitragsfreie Rentenleistungen werden bei geillmerten Tarifen in den Anfangsjahren aber kaum gebildet. Wie die Erfahrungen aus den Beratungsfällen der Verbraucherzentralen zeigen, gibt es darüber hinaus sogar einzelne Anbieter, die nicht nur in den ersten ein bis drei Jahren, sondern bis zu acht Jahre lang überhaupt keine beitragsfreie Mindestrenten ausweisen und auch danach erst ganz zögerlich Kapital aufbauen. Da es sich hier nicht um Angebote des Original-Risikoträgers selbst, sondern um von Vertriebsfirmen unterbreitete Versorgungsangebote handelt, die mit einzelnen Pensionskassen Vereinbarungen getroffen haben, kann nicht beurteilt werden, ob die zugrunde liegende Kalkulation seriös und rechtlich zulässig ist. Fakt ist jedoch, dass Verbraucher

<sup>52</sup> vgl. Kapitel 2.3.1.2 Abschluss- und Verwaltungskosten, S. 44

<sup>53</sup> Einzelheiten siehe Anhang I, Tabelle 9.: Beitragsfreistellung und Zahlpausen bei laufendem Arbeitsverhältnis

<sup>54</sup> bei Tarif ohne Hinterbliebenenrente, sonst werden nur 200 Euro beitragsfreie Mindestrente verlangt

<sup>55</sup> Tarif PK 10

bei solchen Angeboten ein besonders hohes Risiko eingehen, gezahlte Beiträge wieder zu verlieren.

Auch wenn von den gezahlten Beiträgen nach Abzug aller Kosten noch Kapital übrig bleibt, laufen Arbeitnehmer Gefahr, erworbene Versorgungsanswartschaften bei Beitragsfreistellung wieder zu verlieren. Denn sofern der Restbetrag nach den Bedingungen des jeweiligen Anbieters zur Bildung einer beitragsfreien Mindestrente nicht ausreicht, wird er üblicherweise in Form einer steuerpflichtigen Abfindung an den Arbeitnehmer erstattet. So sehen es jedenfalls die Tarif- und Vertragsbedingungen von Anbietern mit gezeillerten Tarifen vor. Dies führt in der Praxis durchweg zu einer Zwangsabfindung von gezeillerten Verträgen, sofern sie in den Anfangsjahren beitragsfrei gestellt werden.

Aus der Beratungspraxis der Verbraucherzentralen liegen dem Verbraucherzentrale Bundesverband einige Abfindungsvereinbarungen vor, die Verbraucher unterzeichnet haben, ohne die juristischen Folgen der Vereinbarung erkennen zu können. Sie gingen regelmäßig davon aus, eine Vereinbarung zur Mitnahme des abgeschlossenen Vertrages unterschrieben zu haben, den sie damit zugleich beitragsfrei stellen wollten. Erst nach der Unterschrift wurden sie dann vom jeweiligen Anbieter informiert, dass das vorhandene Kapital für eine beitragsfreie Fortführung nicht ausreicht und ihnen der Restbetrag erstattet werde. In anderen Fällen sah bereits die Entgeltumwandlungs-Vereinbarung die Mitnahme des Vertrages bei Arbeitgeberwechsel vor. Dass ihre Einzahlungen auch in diesem Fall verloren sind, wenn sie den Vertrag in den Anfangsjahren beitragsfrei stellen, erfahren Verbraucher meist erst im Nachhinein vom jeweiligen Anbieter. Denn in den bei Versorgungsbeginn erhaltenen Unterlagen wird die Höhe der beitragsfreien Leistungen nur selten angegeben. Das gilt zumindest für die Unterlagen, die der Verbraucherzentrale Bundesverband im ersten Halbjahr 2004 von Anbieterseite erhielt und die den Verbraucherzentralen bei Beratungsfällen bis November 2004 vorgelegt wurden.

Weiteres Manko: Auch wenn der Vertrag nicht zwangsabgefunden wird, kann eine Beitragsfreistellung mit negativen Folgen behaftet sein. Denn bei einigen Anbietern erlöschen in diesem Fall automatisch alle mit dem Vertrag verbundenen Zusatzversicherungen, wie der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsschutz oder eine Hinterbliebenenrente. Bisweilen wird der Rückkaufswert dieser Zusatzversicherungen - sofern vorhanden - nicht einmal dem Versicherten gutgeschrieben, sondern er fällt ersatzlos an die Versicherung. Das gilt beispielsweise für alle Tarife der Sparkassen Pensionskasse und der West-Pensionskasse<sup>56</sup>. In anderen Fällen wird der Rückkaufswert der Zusatzpolicen wenigstens dem Vertrag rentenerhöhend gutgeschrieben.

Bisweilen gelten für den Erhalt der Zusatzversicherungen aber auch die gleichen Hürden wie für die Altersrente: Dann bleiben die Zusatzversicherungen nur bestehen, wenn für diese Leistungen ebenfalls eine beitragsfreie Mindesthöhe erreicht wird. Diese liegt nicht selten sogar über den Werten für die beitragsfreie Altersrente. Bei der R+V Pensionsversicherung ist die Beitragsfreistellung der Altersrente jederzeit möglich. Jedoch muss - sofern der Vertrag auch eine Berufsunfähigkeitsrente umfasst - diese eine beitragsfreie Mindestrente von 300 Euro pro Jahr erreichen, andernfalls erlischt die Zusatzpolice. Die Allianz Pensionskasse wiederum macht die Beitragsfreistellung in den Tarifen E 67/E 70 davon abhängig, dass eine beitragsfreie Altersrente von 200 Euro im Jahr erreicht wird. Eine mitversicherte Berufsunfähigkeitsrente muss mindestens 300 Euro im Jahr betragen, sonst erlischt der Invaliditätsschutz bei Beitragsfreistellung. Allerdings wird der Rück-

---

<sup>56</sup> Der Zusatzschutz entfällt hier, sofern ein Jahr lang keine Beiträge entrichtet wurden.

kaufswert der Zusatzpolice in diesen beiden Fällen der Altersrente zugeschlagen, so dass sich der Versicherte nicht auch noch an den Folgen der Beitragsfreistellung bereichert<sup>57</sup>.

Es bleibt gleichwohl festzuhalten: Bei gezeillerten Tarifen mit den zuvor genannten Vertragsklauseln laufen Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel oder bei Verlust des Arbeitsplatzes Gefahr, auch den eingeschlossenen Versicherungsschutz für den Fall der Invalidität zu verlieren, sofern die geforderten beitragsfreien Renten nicht erreicht werden. Das kann für Verbraucher außerordentlich misslich sein, wenn sie den verlorenen Invaliditätsschutz aufgrund zwischenzeitlich aufgetretener gesundheitlicher Probleme bei einem privaten Anbieter nicht oder nicht mehr erhalten können. Deshalb sollten Arbeitnehmer bei ihrer Entscheidung für eine Zusatzversicherung und die Verbraucherzentralen in der Beratungspraxis auf solche Details in der Vertragsgestaltung ganz besonders achten. Solange nur Tarife mit solchen Vertragsklauseln zur Auswahl stehen, ist Verbrauchern gegebenenfalls zu empfehlen, den angebotenen Invaliditätsschutz als private Zusatzversicherung und nicht im Rahmen eines betrieblichen Altersvorsorge-Angebots abzuschließen.

Sowohl die Anbieter als auch die Arbeitgeber argumentieren gern, dass Arbeitnehmer den bitteren Folgen gezeillerten Tarife mit den zuvor genannten Vertragsklauseln entgehen könnten, wenn sie den einmal geschlossenen Vertrag bei Arbeitgeber-Wechsel auf privater Basis fortführten. Abgesehen davon, dass Arbeitnehmer bei Arbeitslosigkeit oder wenn der neue Arbeitgeber eine andere Versorgung bietet, dafür oft kein Geld übrig haben, ist auch diese Lösung für Arbeitnehmer meist nachteilig. Denn bei LV-PK müssen sie bei Verlassen des Betriebs fast immer aus dem günstigen Kollektivtarif in einen Einzeltarif wechseln. Dessen Konditionen sind ihnen vorab nie bekannt. Ein Vergleich zwischen den kostengünstigsten Kollektivtarifen und dem Einzeltarif der verschiedenen Anbieter zeigt, dass der Tarifwechsel bis zu 14 Prozent der garantierten Ablaufleistung kosten kann.<sup>58</sup>

Auch das ab 2005 geltende neue Recht auf Portabilität kann das Problem gezeillerten Tarife nicht lösen. Denn auch hier gilt: Sofern die gezahlten Beiträge zunächst mit Abschlussprovisionen verrechnet werden, gibt es in den ersten Jahren nach Beginn der Entgeltumwandlung keinen Übertragungswert. Insofern führt auch die bei Arbeitgeberwechsel vorzunehmende Übertragung des Kapitals zu einem unwiederbringlichen und nicht mehr aufzuholenden erheblichen Verlust.

Das gilt umso mehr, als etwaige Übertragungskosten vom Arbeitnehmer zu tragen sind. Darüber hinaus ist nach geltender Gesetzeslage nicht einmal ausgeschlossen, dass das Versorgungswerk des neuen Arbeitgebers das übertragene Vermögen wiederum mit neuen Abschlusskosten belastet. Insofern ist auch bei Übertragung von vorhandenem Kapital in späteren Jahren nicht ausgeschlossen, dass die Übertragungswerte bei Mitnahme zum jeweiligen Folgearbeitgeber in erheblichem Umfang geschmälert werden. Es liegt auf der Hand, dass dieses Procedere bei den betroffenen Arbeitnehmern zu erheblicher Verzögerung und damit zur Abwendung von der Entgeltumwandlung führen kann und vermutlich auch wird. Die Erfahrungen der Verbraucherzentralen aus der aktuellen Beratungspraxis belegen jedenfalls, dass sich diejenigen Arbeitnehmer, die derzeit von Verlusten

---

<sup>57</sup> Einzelheiten siehe Anhang I, Tabelle 5. Regelungen bei Arbeitgeberwechsel und Arbeitslosigkeit, die die einzelnen Vertragsklauseln aus den Versicherungs- und Tarifbedingungen der untersuchten Pensionskassen bei einem Arbeitgeberwechsel beziehungsweise Ausscheiden aus dem Betrieb enthält.

<sup>58</sup> Einzelheiten siehe Anhang I, Tabellen 6. und 7. Preis-Leistungsdifferenz nach Kollektivgrößen, die eine Übersicht der Garantieleistungen bei Einzeltarifen (niedrigster Tarif) und dem bestmöglichen Kollektivtarif (höchster Tarif) ausgewählter Pensionskassen enthält und zugleich die Leistungsdifferenz zwischen diesen Tarifen ausweist. Tabelle 6 enthält dabei ausschließlich Tarife, die eine reine Altersrente ohne Todesfallschutz bieten. Tabelle 7 zeigt die Preis-Leistungsunterschiede zwischen Einzel- und Kollektivtarif bei Angeboten mit Todesfallschutz und zehn-jähriger Rentengarantiezeit.

bei Arbeitgeberwechsel infolge gezillmerter Tarife betroffen sind, getäuscht und betrogen fühlen.

Gezillmerte Pensionskassen-Tarife sind aber auch bei bestehendem Arbeitsverhältnis nicht bedarfsgerecht, weil bei solchen Tarifen die bei Entgeltumwandlung erforderliche Beitragsflexibilität nicht gegeben ist. So lassen die Vertragsbedingungen fast aller Anbieter von gezillmerten Tarifen überhaupt keine Herabsetzung des Jahres- oder Monatsbeitrags zu<sup>59</sup>. Das bedeutet: Arbeitnehmer müssen die ursprünglich vereinbarten Beiträge dauerhaft aufbringen. Falls ihnen dies finanziell nicht mehr möglich ist, beispielsweise weil sich ihr Familienstand geändert hat, weil sie Lohnkürzungen hinnehmen mussten oder auf eine Teilzeitbeschäftigung umgestiegen sind, bleibt ihnen nur die Wahl, den Vertrag beitragsfrei zu stellen - mit den zuvor geschilderten negativen Folgen.

Auch eine teilweise Beitragsfreistellung, die einige Anbieter in solchen Fällen erlauben, lässt sich nicht ohne Probleme umsetzen. Denn wie zuvor gezeigt können dadurch Zusatzversicherungen verloren gehen. Darüber hinaus ist eine Beitragsfreistellung bei Anbietern mit gezillmerten Tarifen regelmäßig mit zusätzlichen Kosten verbunden. Fast alle betroffenen Pensionskassen berechnen in diesem Fall Stornokosten, die bis zu fünf Prozent des vorhandenen Deckungskapitals betragen können und aus Sicht des Verbraucherzentrale Bundesverband allein schon der Höhe nach unzulässig sind. Solche Stornokosten werden von einigen, wenn auch nicht allen, Anbietern mit gezillmerten Tarifen übrigens auch bei Beitragsfreistellung infolge eines Arbeitgeberwechsels verlangt.

Aber auch ohne Stornoabschlag verteuert eine Beitragsreduzierung bei laufendem Vertragsverhältnis die Kosten eines gezillmerten Vertrags. Denn die Abschlusskosten werden grundsätzlich auf Basis des anfangs vereinbarten Jahresbeitrags berechnet beziehungsweise bei Beitragserhöhung sogar nach oben angepasst. Sobald der Beitrag sinkt, steigt daher die Kostenbelastung. Denn eine überzahlte Provision wird generell nicht zurückerstattet.

Ingesamt bleibt festzuhalten, dass solche Vertragsbedingungen aus Verbrauchersicht nicht bedarfsgerecht sind.

#### **2.3.1.4. Tarife mit Vorbild-Charakter**

Positiv bleibt hervorzuheben, dass immerhin 14 der untersuchten marktbreit geöffneten Pensionskassen, darunter immerhin vier LV-PK und nahezu alle Pensionskassen in Rechtsform einer VVaG, ohne gezillmerte Tarife auskommen. Darunter finden sich immerhin die vier nach Bilanzsumme größten Pensionskassen, der BBV Versicherungsverein des Bankgewerbes, die Soka-Bau, die Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft und die Selbsthilfe Pensionskasse der Caritas, von denen drei auch nach den Mittelzuflüssen 2003 zu den Marktführern zählen<sup>60</sup>.

Bei diesen Kassen, die ohne gezillmerte Tarife auskommen, tauchen weder bei Arbeitgeberwechsel noch bei Beitragsfreistellung während des Arbeitsverhältnisses die zuvor geschilderten Probleme auf. Denn eine Tarifgestaltung ohne oder mit linear über die Laufzeit verteilten Abschlusskosten steht einer flexiblen Beitragsgestaltung nicht im Wege. Außerdem wird auch die Höhe der gebildeten Deckungsrückstellung hier nicht über Ge-

---

<sup>59</sup> Einzelheiten siehe Anhang I, Tabelle 8. "Flexibilität der Tarife", die die einzelnen Vertragsbedingungen der untersuchten Pensionskasse zur Veränderung der Beitragshöhe enthält und auflistet, in welchem Alter und zu welchen Bedingungen die Kassenleistung im Rentenalter abgerufen werden kann.

<sup>60</sup> Einzelheiten siehe Anhang I, Tabelle 2. Bilanzkennzahlen 2003, a.a.O

büher belastet. Kapitalverluste und Zwangsabfindungen wie bei Pensionskassen mit gezillerten Tarifen sind daher ausgeschlossen. Hinzu kommt, dass in den genannten Fällen weder bei Berechnung der beitragsfreien Rentenleistung noch bei Ermittlung des Übertragungswertes Stornoabschläge erhoben werden. Damit sind die Tarife auch für die Wahrnehmung des ab 2005 ins Betriebsrentengesetz aufgenommene Rechts auf Portabilität grundsätzlich besser geeignet.

Für Verbraucher optimal sind dabei ungezillerte Tarife, die nach dem System der laufenden Einmalbeiträge berechnet sind. Elf Pensionskassen, überwiegend VVaG-Pensionskassen, bieten solche oder ähnliche Tarife an. Dazu gehören die Deutsche Pensionskasse DPK, die neue leben-Pensionskasse, die Optima Pensionskasse<sup>61</sup>, die West Pensionskasse, die BBV Versorgungskasse des Bankgewerbes, die Hannoversche Pensionskasse, die Kölner Pensionskasse und die Selbsthilfe Pensionskasse der Caritas, die Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft, die Versorgungskasse deutscher Unternehmen und die Soka-Bau.

Tarife nach dem System laufender Einmalbeiträge erlauben es dem Arbeitnehmer, die Höhe seines Beitrags aus Entgeltumwandlung jährlich neu festzulegen und die Beitragshöhe jederzeit flexibel an die persönlichen Bedürfnisse anzupassen. Auch Zahlpausen, zum Beispiel bei Elternzeit, sind hier problemlos und ohne zusätzliche Kosten möglich. Darüber hinaus gehen die einmal erworbenen Rentenbausteine nicht mehr verloren - weder bei einem Arbeitgeberwechsel noch bei einer zwischenzeitigen Zahlpause. Denn der Vertrag wird grundsätzlich ohne Berechnung zusätzlicher Stornoabzüge beitragsfrei gestellt. Die Höhe der Rentenleistung bemisst sich in diesem Fall nach der Summe der bis zur Beitragsfreistellung erworbenen Rentenbausteine zuzüglich der bis Rentenbeginn gutgeschriebenen Überschussanteile. Wie im Betriebsrentengesetz vorgesehen, ist bei Ausscheiden aus dem Betrieb eine Fortführung des Vertrages mit eigenen Mitteln des Arbeitnehmers möglich. Bei den meisten Kassen verbleibt der Arbeitnehmer in diesem Fall sogar im günstigen Kollektivtarif. Sofern er in einen Einzeltarif wechseln muss, ist diese Vertragsumstellung zudem nur selten mit Kostennachteilen verbunden.

Eine Mitnahme des Kapitals ist in den meisten Satzungen und Versicherungsbedingungen von Kassen mit Tarifen nach dem System laufender Einmalbeiträge zwar noch nicht vorgesehen, müsste aber ebenfalls problemlos möglich sein.

Die Höhe des jährlichen Rentenbausteins wird bei Tarifen, die nach dem System laufender Einmalbeiträge kalkuliert sind, üblicherweise berechnet, indem der gezahlte Jahresbeitrag des Arbeitnehmers mit dem Verrentungsfaktor multipliziert wird, der seinem Lebensalter im Beitragsjahr entspricht.

Dazu ein Beispiel auf Basis des Tarifs der Versorgungskasse Deutscher Unternehmen: Wandelt ein 30-jähriger Arbeitnehmer hier 1.000 Euro Jahresbeitrag in eine spätere Betriebsrente um, so hätte er im Alter von 65 Jahren allein aufgrund dieses einmaligen Jahresbeitrags einen jährlichen Rentenanspruch von 146 Euro (1.000 Euro mal Faktor 0,146). Macht er im nächsten Jahre wiederum von seinem Recht auf Entgeltumwandlung Gebrauch und investiert weitere 1.000 Euro, würde er einen zweiten Rentenbaustein in Höhe von 142 Euro erwerben (1.000 Euro mal Faktor 0,142). Insgesamt würde seine Betriebsrente daher schon 288 Euro pro Jahr betragen.

---

<sup>61</sup> Das gilt aber nur für den Tarif 920.

Einige Anbieter von Tarifen, die nach dem System laufender Einmalbeiträge gestaltet sind, bieten zudem echte Unisextarife mit gleichen Leistungen für Männer und Frauen an. Bisweilen werden diese Tarife aktiv als Unisextarife vermarktet. Dazu gehören beispielsweise der Tarif 62 B der Kölner Pensionskasse sowie der Netto-Tarif 62 der Selbsthilfe Pensionskasse der Caritas. Aber auch die Optima Pensionskasse kalkuliert ihren Tarif 920 geschlechtsneutral. Einziger Unterschied im Vergleich zu den zuvor genannten Tarifen der Konkurrenz: Der Optima-Tarif 920 sieht bei Auszahlung im Alter ausschließlich die lebenslange Rentenleistung vor. Eine wahlweise Kapitalabfindung wird hier nicht angeboten.

Im Preis-Leistungs-Verhältnis liegen alle drei Unisexangebote vergleichsweise nahe beieinander. Die höchste Rentenleistung im untersuchten Modellfall würden Frauen und Männer bei der Selbsthilfe Pensionskasse der Caritas mit 253,81 Euro Garantierente und einer prognostizierten Gesamtrente von 357,47 Euro im Monat erreichen. Bei der Optima-Pensionskasse wären 247,44 Euro Garantierente beziehungsweise 362,65 Euro prognostizierte Gesamtrente pro Monat drin. Die Kölner Pensionskasse bringt es auf 234 Euro Garantie und 329,05 Euro prognostizierte Gesamtrente<sup>62</sup>.

### **2.3.1.5. Informationsbedürfnisse der Verbraucher und Informationsverhalten der Pensionskassen**

In der betrieblichen Altersvorsorge ist das Informationsbedürfnis der Verbraucher besonders groß. Hier wollen sie einerseits wissen, ob die Vorsorge über den Betrieb ein besseres Preis-Leistungsverhältnis als eine Privatvorsorge bietet. Daneben wollen sie aber auch für alle Wechselfälle des Lebens gerüstet sein. Das bedeutet: Verbraucher wollen wissen, was mit ihrem Entgeltumwandlungsvertrag bei einem Arbeitgeberwechsel oder bei Arbeitslosigkeit passiert. Sie möchten vorab informiert werden, ob sie ihren Vertrag in finanziellen Notlagen problemlos beitragsfrei stellen können oder ob zumindest eine Senkung der laufenden Beiträge möglich sind. Daneben taucht oft die Frage auf, was mit dem Vertrag in entgeltlosen Beschäftigungszeiten, also zum Beispiel während der Elternzeit oder bei einer längeren Krankheit passiert und ob der Versicherungsschutz in solchen Zeiten automatisch und in vollem Umfang erhalten bleibt oder ob sie eigene Zusatzbeiträge aufwenden müssen, beispielsweise um den Berufsunfähigkeitsschutz nicht zu verlieren.

Die Erfahrungen aus der Beratungspraxis der Verbraucherzentralen zeigen, dass diese Basisinformationen, die zur Beurteilung eines Angebots zur Entgeltumwandlung unerlässlich sind, Arbeitnehmern in der Praxis höchst selten erteilt werden. Selbst Verbraucher, die bereits ein Entgeltumwandlungsangebot abgeschlossen hatten, verfügten so gut wie nie über aussagefähige Unterlagen, mit deren Hilfe alle gestellten Fragen beantwortet werden konnten.

Noch dürftiger waren die Informationen, die Arbeitnehmern im Vorfeld des Vertragsabschlusses, also bei Unterbreitung eines Angebots zur Entgeltumwandlung, erteilt wurden. Zumindest die schriftlichen Unterlagen waren oft so rudimentär, dass man den Eindruck hatte, Arbeitnehmer sollten schlicht darauf vertrauen, dass der Arbeitgeber ein gutes Angebot für sie ausgewählt habe. So wurde den Mitarbeitern bisweilen nur eine Entgeltumwandlungsvereinbarung ohne jede Information über den Versorgungsträger vorgelegt. In anderen Fällen hatten sie nur unverbindliche Werbeprospekte erhalten. Im günstigsten

---

<sup>62</sup> Einzelheiten siehe Anhang I, Tabelle 4.3. Pensionskassen im Preis-Leistungsvergleich: Kompakttarife mit Altersrente plus Hinterbliebenen- und Invalidenrente

Fall wurde den Verbrauchern zumindest vorgerechnet, welche Versorgungsleistung sie beim jeweiligen Angebot bei Erreichen des regulären Rentenalters und bei vorgezogenem Rentenbeginn zu erwarten hatten. Die Einzelheiten des Tarifs und die Vertragsbedingungen bei Beitragsfreistellung oder Arbeitgeberwechsel erfuhren aber auch sie nicht.

Sofern Verbrauchern Einblick in die jeweiligen Versicherungsbedingungen geboten wurde, waren die wichtigsten Fragen, wie beispielsweise zur Beitragsfreistellung, oder zum Arbeitgeberwechsel dort meist nicht näher erläutert. Oder aber die Unterlagen waren ebenso unverständlich wie umfangreich, dass die Verbraucher damit nichts anfangen konnten. Insbesondere gingen Verbraucher immer davon aus, sie seien der im Vertragswerk angesprochene Versicherungsnehmer und könnten daher auch die erläuterten vertraglichen Rechte wie Kündigung oder Beitragsfreistellung geltend machen. Ein Hinweis auf die komplizierte Rechtssituation in der betrieblichen Altersvorsorge, bei der es sich um einen so genannten Vertrag zugunsten Dritter handelt, fand sich in den vorgelegten Unterlagen nie. Das heißt, es wurde nicht darüber aufgeklärt, dass allein der Arbeitgeber den Vertrag abschließt und somit nur dieser auch Vertragspartner des Versorgungswerkes wird, während der Arbeitnehmer lediglich der Begünstigte ist. Der Arbeitnehmer kann lediglich das Angebot des Betriebs annehmen oder ablehnen hat jedoch keine Vertragsrechte<sup>63</sup> gegenüber dem Versorgungswerk.

Die Beispiele aus der Praxis decken sich mit den Erfahrungen aus der Analyse der Pensionskassen-Angebote. Zwar ist eine zuverlässige Beurteilung des Informationsverhaltens der Anbieter gegenüber Arbeitnehmern anhand der Pensionskassen-Analyse ausgesprochen schwierig. Denn es kann nicht festgestellt werden, welche der Unterlagen, die dem Verbraucherzentrale Bundesverband zur Verfügung gestellt wurden, in der Praxis auch an die Mitarbeiter von Unternehmen weitergegeben wurden. Die Durchsicht des Materials bestätigt, dass das Gros der Information für Arbeitgeber und nicht für Arbeitnehmer konzipiert wurde. Das gilt zumindest für die vorgelegten Prospekte und Versicherungsbedingungen der LV-PK, die meist gezielt das Unternehmen ansprechen. Nur wenige Werbeflyer richten sich direkt an Arbeitnehmer.

Grundsätzlich gilt jedoch: Werbeflyer und Prospekte enthalten nur sehr oberflächliche Informationen. Sie beschäftigen sich überwiegend mit den Fördermöglichkeiten und zeigen auf, wie Pensionskassen funktionieren. Bisweilen enthalten sie auch Beispielsrechnungen. Erläuterungen zu den Tarifen und Versicherungsbedingungen enthalten sie nicht. Typische Arbeitnehmerprobleme, wie die Frage, „Was passiert bei Arbeitgeberwechsel?“, „Was passiert bei Beitragsfreistellung?“, „Sind Zahlpausen möglich und welche Kosten fallen dabei an?“, erläutern aber sogar viele Versicherungsbedingungen nur rudimentär<sup>64</sup>. Wichtige Fragen zur Beurteilung des Tarifs und zur Entscheidungsfindung von Arbeitnehmern bleiben daher offen.

Gezielte Verbraucherinformationen für Arbeitnehmer, die den neuen Vorschriften des VAG, Anlage D, Abschnitt III entsprechen, bietet zudem nur sehr wenige der ausgewerteten Pensionskassen. Das mag daran liegen, dass die Unterlagen im Frühjahr 2004 abgerufen wurden, als viele Pensionskassen nach eigenen Angaben noch an der Umsetzung der neuen Vorschriften arbeiteten. Die späteren Erfahrungen aus der Beratungspraxis der Verbraucherzentralen belegen, dass ausführliche Verbraucherinformationen bei Angeboten zur Entgeltumwandlung bislang noch Mangelware sind.

---

<sup>63</sup> mit Ausnahme des späteren Abrufs der Versorgungsleistung

<sup>64</sup> In den Satzungen, Versicherungs- und Tarifbedingungen der jeweiligen Kassen findet sich oft nur ein Hinweis auf den Geschäftsplan, der allerdings nicht öffentlich zugänglich ist und auch dem Verbraucherzentrale Bundesverband nur in Ausnahmefällen und auszugsweise offen gelegt wurde.

Zum Zeitpunkt der Datenabfrage im Projekt wichen einzig die Unterlagen der Versorgungskasse Deutscher Unternehmen und die Verbraucherinformationen der Zenith Pensionskasse positiv von der Masse der Anbieter ab.

Die Versorgungskasse Deutscher Unternehmen hat - übrigens schon vor Verabschiedung der neuen Vorschrift des VAG - ein Extra-Merkblatt für Verbraucher entwickelt, das die zehn wichtigsten Punkte für Arbeitnehmer auf einen Blick zusammenfasst. Darin werden nicht nur die Vertragsdaten erläutert (*Wer ist Ihr Vertragspartner, Wonach richtet sich das Versicherungsverhältnis, Welche Leistungen sind versichert, Welche Grundsätze gelten für die Überschussermittlung und -beteiligung*), sondern auch die für Arbeitnehmer wichtige Fragen wie Beitragsfreistellung und Kündigung, die steuerlichen Rahmenbedingungen des Vertrages und die Frage, welche Informationen Arbeitnehmer künftig über den Stand der Versorgung erhalten, ausführlich erläutert<sup>65</sup>.

Die Zenith Pensionskasse fügt zudem nicht nur jedem Angebotsvorschlag detaillierte Erläuterungen zum jeweiligen Tarif, den darin verwendeten Begriffen und den rechtlichen Rahmenbedingungen des Angebots bei. Zusätzlich erläutert sie auf drei Seiten auch die wichtigsten Arbeitnehmerfragen.

Mit solchen Informationen wäre Arbeitnehmern schon viel geholfen, auch wenn sogar die beiden vorgenannten Anbieter wichtige Angaben vermissen lassen. Denn es gilt: Informationen über sämtliche mit dem Vertrag verbundenen Kosten erhalten Verbraucher derzeit von keinem einzigen Anbieter. Ein Preis-Leistungsvergleich, insbesondere mit Anbietern privater Riester-Verträge, ist auf Basis der für Arbeitnehmer erhältlichen Informationen daher bislang nicht möglich. Auch die wichtige Frage, ob eher ein betriebliches oder privates Angebot zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung lohnt, kann bei solchen rudimentären Informationen daher nur im Ausnahmefall richtig beurteilt werden.

Vor dem Hintergrund dieser schlechten Informationslage wurde im Rahmen des Projektes am Beispiel einer Pensionskasse eine Musterinformation<sup>66</sup> entwickelt, die alle Angaben zum Versorgungswerk enthält, die Verbraucher wissen müssten, um eine entsprechende Einschätzung überhaupt vornehmen zu können.

### **2.3.2. Ergebnisse der Analyse von Direktversicherungen**

Sofern Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersvorsorge externe Durchführungswege bevorzugen, zählen Direktversicherungen nach wie vor zu einem der beliebtesten Durchführungswege. Rund 25 Prozent der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft mit Anspruch auf eine Betriebsrente besitzen laut Infratest Sozialforschung eine Direktversicherung<sup>67</sup>. Aus diesem Grund wurden auch die Angebote von Direktversicherern in die Analyse der betrieblichen Altersvorsorge-Tarife einbezogen. Dies war allerdings wesentlich einfacher als bei Pensionskassen, da die Tarife von Direktversicherungen auf Basis standardisierter finanzmathematischer Grundlagen kalkuliert werden, die zudem unmittelbar mit den Verbrauchern vertrauteren privaten Kapitallebens- oder Rentenversicherungen vergleichbar sind. Genau wie diese kalkulieren alle Direktversicherer derzeit mit einem Rechnungszins von 2,75 Prozent und verwenden - je nach Tarif - die Sterbetafel DAV 94 R bei Rentenversicherungen oder DAV 94 bei reinen Kapitalpolicen. Der einzige Unterschied im Vergleich zu privaten Lebensversicherungsangeboten: Arbeitgeber können beim Ab-

<sup>65</sup> Merkblatt zur Verbraucherinformation. Betriebliche Altersvorsorge durch Rentenversicherung. Versorgungskasse Deutscher Unternehmen VVaG

<sup>66</sup> vgl. Kapitel 2.3.4. Musterinformationsblatt: Transparenz durch standardisierte Informationen , 61

<sup>67</sup> Infratest Sozialforschung a.a.O

schluss einer Direktversicherung Rabatte auf die Abschluss- und Verwaltungskosten auszuhandeln, sofern sie ein größeres Kollektiv von mindestens zehn Beschäftigten zu versorgen haben. Ansonsten gleichen die Vertragsbedingungen denen privater Policen.

Auch die Beurteilung der Qualität der jeweiligen Anbieter ist ungleich einfacher, weil es mittlerweile diverse Analyseunternehmen gibt, die die Bonität und Solvabilität der Versicherer unter die Lupe nehmen und entsprechende Ratingnoten vergeben. Insofern kann das Preis-Leistungsverhältnis hier vergleichsweise zuverlässig beurteilt werden. Hinzu kommt, dass bei Direktversicherungen bereits ein gewisser Insolvenzschutz besteht. So sind zumindest die garantierten Leistungen der Anbieter derzeit durch Protektor, den Sicherungsfonds der Branche, geschützt. Ab 2005 werden Direktversicherungen zudem in den neuen gesetzlichen Sicherungsfonds einbezogen. Das bedeutet: Selbst wenn die Anbieter durch Fehler bei der Kapitalanlage oder andere Probleme nicht mehr zahlungsfähig sein sollten, sind die garantierten Versorgungsleistungen sicher. Arbeitnehmer müssen schlimmstenfalls auf bis zu fünf Prozent der garantierten Leistungen verzichten, wenn ihr Direktversicherer zahlungsunfähig wird - und auch dieser Einschnitt gilt nur für den Fall, dass die Mittel des Sicherungsfonds zur Abwendung eines Konkurses nicht ausreichen.

Die Analyse der angebotenen Tarife erfolgte auf Basis des gleichen Modellfalls, der für die Analyse der Pensionskassentarife verwendet wurde: Verglichen wurden die Rententarife für einen 30-jährigen Mann und eine 30-jährige Frau, die mit 65 Jahren in Rente gehen wollen und bereit sind, jährlich 1.000 Euro Beitrag für die spätere Betriebsrente aufzuwenden. Einbezogen in den Vergleich wurden die Angebote von 68 heimischen Versicherern, deren Tarife auch eine Hinterbliebenenleistung in Form einer Beitragsrückgewähr in der Ansparphase und zehn Jahre Rentengarantiezeit in der Auszahlphase zulassen. Die Berechnung erfolgte auf Basis des Programms LV-WIN 6.00 des Versicherungsanalysehauses Morgen & Morgen, das vielen Verbraucherzentralen auch für die Beratung von Verbrauchern zur Verfügung steht. Darüber hinaus wurde genau wie bei den Pensionskassentarifen die Rendite der Angebote sowie die Gesamtkostenquote<sup>68</sup> ermittelt und der Preis-Leistungsvergleich um Angaben zum Rating des jeweiligen Anbieters nach dem Versicherungsunternehmens-Rating von Morgen & Morgen ergänzt.

Das Hofheimer Versicherungsanalysehaus hat ein Bewertungssystem entwickelt, das auf der Basis einer Analyse der letzten fünf Geschäftsberichte von Versicherungsunternehmen, die mindestens seit elf Jahren am Markt bestehen, neun Bilanzkennzahlen ermittelt und sie zu einer einzigen Ratingnote bündelt. Einfluss auf diese Note haben neben den Abschluss- und Verwaltungskosten die Höhe der vom jeweiligen Unternehmen erwirtschaftete Nettoverzinsung, die Eigenmittelquote, die Höhe der vorhandenen und neu gebildeten Rückstellungen, vorhandene Bewertungsreserven sowie die Frage nach der Stornoquote und Angaben zum Wachstum des jeweiligen Unternehmens. Die ermittelten Daten werden zudem mit sämtlichen Konkurrenzanbietern verglichen, um festzustellen, ob die erreichten Werte über- oder unterdurchschnittlich sind. Dabei werden für jede Kennzahl Punkte vergeben, die dann zu einem Gesamtergebnis für die jeweilige Gesellschaft zusammengeführt werden. Anschließend werden die Unternehmen in Güteklassen eingeteilt. Es gibt jeweils fünf Qualitätsstufen: Fünf-Sterne erhalten erstklassige Unternehmen, gute bekommen vier, durchschnittliche Versicherer müssen sich mit drei Sternen begnügen, während unterdurchschnittliche jeweils nur zwei oder einen einzigen Stern erhalten.

---

<sup>68</sup> vgl. Kapitel 2.3.1.2 Abschluss- und Verwaltungskosten, S. 44

Insgesamt deckt die Analyse der Direktversicherungen auf dieser Basis sowohl bei den Tarifen für den Mann als auch bei den Tarifen für die Frau erhebliche Preis-Leistungsunterschiede zwischen den Anbietern auf<sup>69</sup>. Während der Mann im günstigsten Fall eine garantierte Ablaufleistung von 54.327 Euro und die Frau eine Ablaufleistung von 53.888 Euro erwarten kann, beträgt die Garantieleistung im ungünstigsten Fall nur 45.284 Euro für den Mann und 45.025 Euro für die Frau. Das entspricht einem Renditeunterschied von rund einem Prozent pro Jahr zwischen dem besten und dem schlechtesten Anbieter. Das unterschiedliche Preis-Leistungsverhältnis spiegelt sich auch in den Gesamtkostenquoten wider: Im günstigsten Fall gehen 6,7 Prozent (Mann) beziehungsweise 7,6 Prozent (Frau) der Netto-Garantieleistung für Verwaltungs- und Abschlusskosten drauf. Beim teuersten Anbieter sind es mit 22,35 Prozent für den Mann und 22,80 Prozent für die Frau mehr als dreimal so viel.

Genau wie bei den Pensionskassentarifen zeigt sich, dass einige Anbieter die Tarife für Männer und Frauen höchst unterschiedlich kalkulieren. Während die ersten vier Top-Anbieter für Männer und Frauen gleich sind, zeigen sich im Mittelfeld erhebliche Verschiebungen im Ranking. Das bedeutet, dass Männer und Frauen im Einzelfall sehr genau hinsehen müssen, bei welchem Anbieter sie jeweils das bessere Preis-Leistungsverhältnis erwarten können.

Ohnehin kalkulieren alle Direktversicherer ausschließlich mit geschlechtsspezifischen Tarifen. Sofern sich Mann oder Frau allerdings bei Ablauf für die Kapitalleistung anstelle der lebenslangen Rente entscheiden, sind längst nicht die gleichen Leistungs- und Renditeunterschiede wie bei Pensionskassen zu beobachten. Im Schnitt beträgt der Rendite-nachteil von Frauentarifen lediglich 0,03 bis 0,04 Prozent. Zum Vergleich: Pensionskassentarife mit Beitragsrückerstattung und Rentengarantiezeit weisen bis zu 0,35 Prozent Renditeunterschiede auf<sup>70</sup>.

Unter den Anbietern mit gutem Preis-Leistungsverhältnis befinden sich zudem überwiegend Versicherer mit gutem bis erstklassigem Rating, während unter den teuren Anbietern von Direktversicherungen zugleich deutlich mehr Versicherer mit schlechten bis mittelmäßigem Rating zu finden sind. Allerdings gibt es auch Ausreißer, wie das Beispiel des Lebensversicherungsunternehmens LV 1871 beweist. Die Bonität dieses Anbieters wird vom Versicherungsanalysehaus Morgen & Morgen zwar als erstklassig eingestuft. Eine hohe Kostenquote von 22,8 Prozent der Netto-Garantiesumme drückt den Tarif jedoch auf den vorletzten Platz der Angebote.

Auffallend ist, dass die Ertragschancen, die die Anbieter in Bezug auf die Überschussbeteiligung ausweisen - völlig unabhängig vom Rating-Urteil und den ermittelten Kostenquoten - stark voneinander abweichen. Allein unter den zehn preisgünstigsten Anbietern schwanken die Ablaufrenditen für die prognostizierte Kapitalleistung inklusive Überschüssen zwischen 3,0 und 5,8 Prozent. Das zeigt einmal mehr, wie wichtig eine sorgfältige Anbietersauswahl auch bei Direktversicherungen ist. Denn nur Versicherer, die sowohl ein erstklassiges Rating als auch ein gutes Preis-Leistungsverhältnis sowie dauerhaft hohe Erträge aufweisen, gewährleisten auch eine optimale Vorsorge.

---

<sup>69</sup> Einzelheiten siehe Anhang II, Tabelle 1. und 2. Direktversicherungsangebote im Preis-Leistungsvergleich, die eine Übersicht der angebotenen garantierten und prognostizierten Ablaufleistungen von Direktversicherungen sowie die ermittelten Renditen und Kostenquoten und das jeweilige Unternehmensrating enthält - getrennt nach Männertarifen (Tabelle 1) und Frauentarifen (Tabelle 2).

<sup>70</sup> Das erhärtet den Verdacht, dass einzelne Pensionskassen Frauen in ihren Tarifen benachteiligen, was jeder Rechtsgrundlage entbehrt.

Sofern Arbeitgeber leistungsschwache Anbieter von Direktversicherungen ausgesucht haben, sollten Arbeitnehmer daher unter Umständen besser auf Entgeltumwandlung verzichten. Bei sorgfältiger Auswahl des Anbieters bringt eine private Riester-Rente in solchen Fällen sicherlich eine bessere Versorgung als ein ertragsschwacher betrieblicher Vertrag. Denn inklusive Überschussbeteiligung können Arbeitnehmer bei Direktversicherungen derzeit im günstigsten Fall eine Ablaufrendite von 5,8 Prozent erwarten. Im schlechtesten Fall verzinst sich das aus Entgeltumwandlung eingebrachte Kapital jedoch nur mit 2,2 Prozent<sup>71</sup>.

Ingesamt lässt sich festhalten, dass Direktversicherungen im Schnitt etwas teurer sind als Pensionskassen und somit eine etwas niedrigere Rente beziehungsweise Ablaufleistung erwarten lassen. Dem Renditenachteil von Direktversicherungen im Vergleich zu den Pensionskassen steht allerdings der Vorteil einer besseren Portabilität gegenüber. Zwar werden bei Direktversicherungen derzeit ausschließlich gezillmerte Tarife angeboten. Infolge eines Übertragungsabkommens zwischen dem Gros der heimischen Direktversicherer wirken sich noch nicht „beglichene“ Abschlusskosten dann nicht als finanzielle Verluste für den Arbeitnehmer aus, wenn dieser bei einem Arbeitgeberwechsel wiederum einen Vertrag über eine Direktversicherung aufnehmen kann, um den Vertrag fortzuführen. Insofern ist die Mitnahme des Vertrages hier ohne Leistungseinbußen möglich.

Das Abkommen greift aber nur, sofern der neue Arbeitgeber ebenfalls eine Direktversicherung für die betriebliche Altersvorsorge anbietet. Wechselt der Arbeitnehmer zu einem Unternehmen, das einen anderen Durchführungsweg bevorzugt, wie beispielsweise eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, nutzt ihm das Übertragungsabkommen wenig. Denn zwischen Direktversicherung und Pensionskasse oder -fonds gilt das Übertragungsabkommen nicht. In solchen Fällen tauchen daher die gleichen Probleme wie bei Pensionskassen mit gezillmerten Tarifen auf<sup>72</sup>: Arbeitnehmer laufen Gefahr, die eingezahlten Beiträge zu verlieren, falls der Vertrag beitragsfrei gestellt werden muss. Sofern sie das angesparte Kapital mitnehmen wollen, wird der Übertragungswert - sofern vorhanden - unter Umständen durch Stornoabschläge zusätzlich geschmälert. Auch die von Arbeitnehmern gewünschte und bei lang laufenden Verträgen eigentlich unerlässliche Beitragsflexibilität ist nicht gegeben. Infolge der Zillmerung lassen auch Direktversicherungstarife meist nur Beitragsanpassungen nach oben, jedoch keine Absenkungen zu.

### **2.3.3. Bedarfsgerechtigkeit von Verträgen zur betrieblichen Altersversorgung**

Wenn Verbraucherzentralen mit Problemen von betrieblichen Altersvorsorge-Verträgen konfrontiert werden, handelt es sich überwiegend um Probleme, die durch gezillmerte Tarife entstehen. Dabei tauchten die meisten Fragen derzeit beim Arbeitgeberwechsel auf. Dabei waren Verbraucher meist nicht nur entsetzt, dass von ihren Einzahlungen aufgrund der Vorwegbelastung mit Abschlusskosten nichts oder so gut wie nichts übrig bleiben sollte. Sie waren auch in allen Fällen über diese Tarifgestaltung nicht informiert.

Zudem zeigte sich, dass sich das Problem gezillmerter Tarife in der betrieblichen Altersversorgung keinesfalls auf die Durchführungswege Pensionskasse und Direktversicherung beschränkt. Betroffen waren auch viele Verbraucher, die unverfallbare Anwartschaften aus Entgeltumwandlung über eine rückgedeckte Unterstützungskasse aufgebaut hatten. Dazu ein Beispiel:

---

<sup>71</sup> Einzelheiten siehe Anhang II, Tabelle 1. und 2. Direktversicherungsangebote im Preis-Leistungs-Vergleich a.a.O

<sup>72</sup> vgl. Kapitel 2.3.1.3 Probleme Flexibilität und Portabilität, S. 49

Ein 36-jähriger Angestellter hatte fast zwei Jahre lang auf monatlich 200 Euro Gehalt zugunsten einer rückgedeckten Unterstützungskasse verzichtet und dementsprechend 4.600 Euro eingezahlt. Bei Fortführung des Vertrages bis zum 65. Lebensjahr sollte ihm diese Versorgung eine Monatsrente von 450,13 Euro bringen. Da er nach 23 Monaten Beitragszahlung den Arbeitgeber wechselte, teilte ihm die Rückdeckungsversicherung mit, dass eine Beitragsfreistellung des Vertrages nicht möglich sei, weil sich erst 400 Euro Kapital auf dem Konto angesammelt hätten - zu wenig für eine beitragsfreie Rente.

Diesem Verbraucher konnte geholfen werden: Denn im Fall einer Unterstützungskassenversorgung ist die versicherungsvertragliche Lösung (Mitgabe des abgeschlossenen Versicherungsvertrags) rechtlich nicht zulässig. Hier bleibt weiterhin der Arbeitgeber in der Pflicht. Bei unverfallbaren Anwartschaften muss er dem ausgeschiedenen Mitarbeiter mit Beginn des Rentenalters eine zeitanteilige Rente zahlen, die der Relation von abgeleiteter zu maximal möglicher Betriebszugehörigkeit entspricht<sup>73</sup>. Das entsprach im Beispielfall einer Monatsrente von 27,90 Euro, die ab dem 65. Lebensjahr vom Arbeitgeber zu zahlen ist. Insofern wurde hier lediglich versucht, ein Problem, das in diesem Fall den Arbeitgeber trifft, auf den Arbeitnehmer abzuwälzen. Denn um diesen Rentenanspruch abzusichern, müsste er den Versicherungsvertrag mit zusätzlichen Beiträgen auffüllen oder aber die spätere Rente aus seinem Betriebsvermögen finanzieren.

In vielen Fällen kamen Verbraucher mit gezielten Angeboten zur Entgeltumwandlung in die Beratung. Da es sich insbesondere in den neuen Bundesländern oft um Arbeitnehmer mit hohem Arbeitsplatzrisiko handelte, waren die angebotenen Produkte zur Entgeltumwandlung in diesen Fällen allesamt nicht bedarfsgerecht. Denn bei Abschluss der Verträge würden Verbraucher Gefahr laufen, die eingezahlten Gehaltsbestandteile im Fall der Arbeitslosigkeit wieder zu verlieren.

Erschreckend oft fanden sich Offerten, bei denen sogar in den ersten sieben bis acht Jahren keine beitragsfreien Rentenleistungen gebildet werden. Das galt beispielsweise für ein Angebot des Finanzdienstleisters MLP über eine Direktversicherung<sup>74</sup>, an der insgesamt acht Versicherungsunternehmen beteiligt sind. Hier trägt der Verbraucher das Verlustrisiko, wenn er den Vertrag in den ersten acht Jahren beitragsfrei stellen will.

Weitere Verbraucherprobleme resultieren aus den unzureichenden Informationen, die sie vom Arbeitgeber beim Angebot zur Entgeltumwandlung erhalten. Nur selten erhielten sie vorab auch die Versicherungsbedingungen und wenn, dann waren sie für den Laien nicht transparent. Das ging in Einzelfällen so weit, dass die Verbraucher überhaupt nicht wussten, was ihnen vom Arbeitgeber angeboten wurde, und das Gefühl hatten, in eine Blackbox investieren zu müssen. So hatte ein Arbeitnehmer von seinem Chef in einem Beispielfall lediglich ein einziges Blatt mit der Versorgungszusage erhalten. Nähere Details mit Einzelheiten zum Vertrag und den darin enthaltenen Klauseln lagen ihm nicht vor.

In einem anderen Fall handelte es sich bei dem vermeintlichen Angebot zur Entgeltumwandlung nicht einmal um ein Angebot zur Altersversorgung. Vielmehr war dem Verbraucher ein Angebot zur Einrichtung eines Arbeitszeitkontos gemacht worden, wobei die Arbeitszeit in Geld angespart und das Konto mit dubiosen ausländischen Anlagen rückgedeckt werden sollte. Für einen Laien war das aus den Unterlagen aber überhaupt nicht ersichtlich - zumal dem Produktangebot ein Vertrag zur „Entgeltumwandlung“ beigelegt war.

---

<sup>73</sup> so genanntes m/n-tel Verfahren nach § 2 Abs. 1 BetrAVG

<sup>74</sup> MLP bestpartner classic Rentenversicherung (Tarif RVR1)

Daneben fehlten Verbrauchern oft auch Basisinformationen zur betrieblichen Altersvorsorge, wie die Erfahrung der Verbraucherzentralen aus der Beratungspraxis zeigen. So haben Pressemeldungen über die Kürzung der betrieblichen Altersversorgung bei der Commerzbank Anfang des Jahres viele Verbraucher verunsichert. Sie fragten deshalb vermehrt in Verbraucherzentralen nach, ob der Arbeitgeber denn auch bei Angeboten zur Entgeltumwandlung die künftigen Leistungen eventuell kürzen kann. Daneben tauchen vor allem in den Beratungsstellen der Verbraucherzentralen in den neuen Bundesländern immer öfter Verbraucher auf, deren Arbeitgeber die den Mitarbeitern zugesagte Versorgung, beispielsweise über eine Direktversicherung, vorübergehend beleihen wollen. Hier ist die Verunsicherung der Verbraucher groß, welche Folgen das für ihren Vertrag hat und ob sie solchen Wünschen zustimmen müssen.

Sofern Verbraucher bei einem Angebot zur Entgeltumwandlung zwischen verschiedenen Tarifen wählen können, bereitet ihnen aber auch diese Produkt- und Tarifwahl erhebliche Schwierigkeiten. Das liegt zum einen an den unzureichenden Informationen, die sie bei solchen Angeboten seitens des Arbeitgebers oder des Vertreters des jeweiligen Versorgungsunternehmens erhalten. Darüber hinaus fühlen sich Verbraucher aber auch überfordert, wenn sie 20 Seiten Vertragswerk durchlesen sollen, das nicht auf sie zugeschnitten ist.

Wirklich kompliziert wird es bei der Entscheidung für oder gegen ein konkretes Angebot seitens des Arbeitgebers im Vergleich zu einem privaten Riester-Produkt. Derzeit fehlt den Arbeitnehmern daher generell eine verlässliche Basis, um hinsichtlich der Produktgestaltung zu prüfen, ob die private oder die betriebliche Vorsorge für sie günstiger ist und welcher Förderweg für sie bei ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit der geeignete ist.

#### **2.3.4. Musterinformationsblatt: Transparenz durch standardisierte Informationen**

Unter Berücksichtigung der in der Beratungspraxis an die Verbraucherzentralen herangebrachten Fälle sowie der vom Verbraucherzentrale Bundesverband bei den Pensionskassen unmittelbar abgefragten Verbraucherinformationen wurden die von den Anbietern gegebenen Informationen ausgewertet und hinsichtlich notwendiger Anforderungen an eine bedarfsorientierte Transparenz und Aussagekraft bewertet. Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse und mit dem Ziel einer Transparenzsteigerung wurde ein Musterinformationsblatt<sup>75</sup> entwickelt, welches alle relevanten Kriterien für eine fundierte Produktauswahl durch den Verbraucher enthält.

##### **2.3.4.1. Bestehende Informationspflichten**

Die betriebliche Altersvorsorge wird im Falle der Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds in einem Dreiecksverhältnis, nämlich in der Form des Vertrages zugunsten Dritter, abgewickelt. Der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage im arbeitsrechtlichen Grundverhältnis. Um diese einzuhalten, bedient sich der Arbeitgeber in den oben genannten Fällen externer Versorgungseinrichtungen. Im Versorgungsfall erhält dann der Arbeitnehmer als begünstigter Dritter die Leistung. Bei diesen Durchführungswegen, die eine mittelbare Versorgungszusage des Arbeitgebers beinhalten, überlagern sich somit arbeitsrechtliche und versicherungsrechtliche Beziehungen.

---

<sup>75</sup> Einzelheiten siehe Anhang III: Musterinformationsblatt

Aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Vertragszweck der Versorgungszusage zu fördern und die Interessen der Arbeitnehmer zu schützen. Daraus resultiert auch eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern. Besitzt der Arbeitnehmer bei Erteilung der Zusage verschiedene Auswahlmöglichkeiten hinsichtlich seiner Vorsorge, hat der Arbeitgeber ihn ausreichend zu belehren. Hierbei darf er den Arbeitnehmer grundsätzlich an den externen Versorgungsträger verweisen. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht für den Arbeitgeber keine Aufklärungspflicht bezüglich eines möglichen Verlustes der betrieblichen Versorgungsansparungen. Vielmehr ist es alleinige Angelegenheit des Arbeitnehmers, sich über die möglichen rechtlichen Konsequenzen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Klarheit zu verschaffen.

Die bestehenden Informationspflichten der Versorgungsträger gegenüber den Arbeitnehmern wurden zuletzt durch das Gesetz vom 10.12.2003<sup>76</sup> zum 01.01.2004 neu geregelt. Die Regelung der Verbraucherinformation in § 10a Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) wurde in Abs. 1 durch einen dritten Satz ergänzt, wonach Lebensversicherungen und Pensionskassen, soweit sie Leistungen der betrieblichen Altersversorgung erbringen, außerdem die Versorgungsanwärter und Versorgungsempfänger, die nicht zugleich Versicherungsnehmer sind, zu informieren haben. Für Pensionsfonds ist ein entsprechender Verweis in § 113 Abs. 2 Nr. 4 VAG enthalten.

Im Unterschied zum Abschnitt I der Anlage D des VAG bestehen bei der betrieblichen Altersvorsorge jedoch keine vorvertraglichen Informationspflichten der Versorgungsträger gegenüber den Arbeitnehmern. Während Abschnitt I die Informationserteilung „vor Abschluss“ verlangt, sind die Pflichtinformationen (Angaben zum Versorgungsträger, Vertragsbestimmungen, Laufzeitangaben, Besteuerungsinformation) den Versorgungsberechtigten erst bei Beginn des Versorgungsverhältnisses zu übermitteln, zu einem Zeitpunkt also, wo sie sich bereits für diese vom Arbeitgeber vorgegebene Vorsorgeform entschieden hatten.

Die während der Vertragslaufzeit jährlich zu erteilenden Informationen beinhalten Angaben zur voraussichtlichen Höhe der zustehenden Leistungen, den Anlagemöglichkeiten und der Struktur der Anlagen, dem Risikopotenzial und den Kosten der Vermögensverwaltung und - soweit der Versorgungsanwärter das Anlagerisiko trägt - der sonstigen mit der Anlage verbundenen Kosten. Darüber hinaus müssen Pensionsfonds gemäß § 115 Abs. 4 VAG die Versorgungsberechtigten schriftlich darüber informieren, ob und wie sie ethische, soziale und ökologische Belange bei der Verwendung der eingezahlten Beiträge berücksichtigen.

#### **2.3.4.2. Beschlossene Veränderungen der Informationspflichten durch das Alterseinkünftegesetz**

Mit dem am 01.01.2005 in Kraft tretenden Alterseinkünftegesetz (AltEinkG)<sup>77</sup> wurden zwar keine Änderungen im Rahmen der bestehenden Informationspflichten vorgenommen. Im Zuge der Verbesserung der Portabilitätsvorschriften im Betriebsrentengesetz wurde jedoch ein erweiterter Auskunftsanspruch in § 4a des BetrAVG eingefügt.

Die bisher in § 2 Abs. 6 BetrAVG geregelte Auskunftspflicht des Arbeitgebers wird ersetzt durch einen weitergehenden Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers. § 2 Abs. 6 BetrAVG

---

<sup>76</sup> BGBl. 2003 Teil 1 S. 2478 ff.

<sup>77</sup> BGBl. 2004 Teil 1 S. 1427; BStBl I S. 554.

(alte Fassung) sah eine Pflicht des Arbeitgebers zur Auskunftserteilung nur vor, wenn ein Arbeitnehmer mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschieden ist. Nach § 4a BetrAVG in der Folge des AltEinkG haben der Arbeitgeber und auch der Versorgungsträger künftig dem Arbeitnehmer bei berechtigtem Interesse auf dessen Verlangen schriftlich mitzuteilen, in welcher Höhe aus der bisher erworbenen Anwartschaft bei Erreichen der in der Versorgungsordnung vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht (Nr. 1) und wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft bei Arbeitgeberwechsel der Übertragungswert ist (Nr. 2). Die Verpflichtung erstreckt sich auch auf bestehende Arbeitsverhältnisse. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers liegt laut Gesetzesbegründung zum Beispiel dann vor, wenn dieser beabsichtigt, ergänzende Eigenvorsorge zu betreiben.

#### **2.3.4.3. Geplante Veränderungen der Informationspflichten durch das Gesetz zur Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes<sup>78</sup>**

Mit den geplanten Änderungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) soll die von der so genannten Pensionsfondsrichtlinie geforderten Informationspflichten (Artikel 9 Abs. 1 lit. c, f und Artikel 11) in Richtung der Versorgungsanwärter und -berechtigten in deutsches Recht umgesetzt werden. Danach soll dem Arbeitnehmer zu Beginn des Vertragsverhältnisses ein Hinweis über „die mit dem Altersvorsorgesystem verbundenen finanziellen, versicherungstechnischen und sonstigen Risiken sowie Art und Aufteilung dieser Risiken“ gegeben werden. Zu den jährlichen Informationen soll künftig auch eine Kurzinformation über die Lage der Einrichtung sowie der aktuellen Stand der Finanzierung der individuellen Versorgungsansprüche zählen.

Ferner soll auf Anfrage, sofern sich die Leistung aus dem Versorgungsverhältnis in Anteilen an einem nach Maßgabe der Vertragsbedingungen gebildeten Sondervermögen bestimmt, zusätzlich der Jahresbericht für dieses Sondervermögen übermittelt werden. Darüber hinaus sind - ebenfalls auf Anfrage - der Jahresabschluss und der Lagebericht des vorhergegangenen Geschäftsjahres, die Erklärung über die Grundsätze der Anlagepolitik gemäß § 115 Abs. 3 VAG, die Höhe der Leistungen im Falle der Beendigung der Erwerbstätigkeit und die Modalitäten der Übertragung von Anwartschaften auf eine andere Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu übergeben.

Daran, dass die Informationen zu spät, das heißt nach der Entscheidung des Arbeitnehmers über seine Teilnahme an der vom Arbeitgeber eingerichteten Altersvorsorge, übermittelt werden beziehungsweise werden können, soll sich offenbar nichts ändern.

#### **2.3.4.4. Vorschlag einer konkreten Umsetzung in Form eines Musterinformationsblattes**

Als Leitbild für eine Verbesserung der Information der Arbeitnehmer zur Betriebsrente hat der Verbraucherzentrale Bundesverband im Rahmen dieses Projektes ein Musterinformationsblatt<sup>79</sup> entwickelt. Hierin sind alle für eine fundierte Produktwahl erforderlichen wesentlichen Charakteristika des Produktes enthalten, die zwingend vorvertraglich dem Arbeitnehmer unterbreitet werden sollten. Um dem künftigen Versorgungsanwärter den Vergleich von Kosten und Leistungen verschiedener betrieblicher Altersvorsorgeangebote

<sup>78</sup> Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2003/41/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 3. Juni 2003 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (ABl. EU Nr. L 235 vom 23.09.2003 S. 10).

<sup>79</sup> Einzelheiten siehe Anhang III: Musterinformationsblatt

einerseits und privater Angebote (zum Beispiel „Riesterrente“) zu erleichtern, sind diese zu standardisieren.

Der Entwurf ist im Kontext der internationalen Normungsbestrebungen (Normung von Finanzdienstleistungs-Angebotsinformationen) lediglich als Kurzfassung einer vollständigen Verbraucherinformation zu sehen. Im Zuge weiterer Normungsbestrebungen sollte künftig auch über eine Langfassung diskutiert werden, die den Verbrauchern durch die Anbieter nicht unbedingt physisch ausgehändigt werden, jedoch auf elektronischem Wege bereit gestellt werden muss (Zugang der Kunden über das Internet). Im Rahmen des Projektes war ein Entwurf einer detaillierten Fassung allerdings nicht zu leisten.

In dem Musterinformationsblatt finden sich auf der ersten Seite die wesentlichen Verbraucher-, Anbieter- und Produktdaten mit anschließender Auflistung der Kosten und Renditegrundlagen. Die verwendeten Kostenarten und -bezugsgrößen lassen sich so begrenzen. Es entsteht eine bessere Vergleichbarkeit der Produkte.

Zur Erstinformation sollte eine übersichtliche und standardisierte Information über die Eigenschaften der Produkttypen und der wesentlichen Produktcharakteristika gehören (zum Beispiel Bezugsgröße und Anpassung der gewährten Leistungen, Renditeerwartungen und deren Grundlage, Renditeschwankungen, Absicherung gegen Schwankungen und Anbieterinsolvenz, Kostenstruktur, Wechselkosten, Möglichkeit und Kosten der Anpassung von Beiträgen). Darüber hinaus ist auf der zweiten Seite eine Modellrechnung zu finden. Dieser Modellrechnung kann der Verbraucher alle garantierten und prognostizierten Werte unter Berücksichtigung der konkreten Berechnungsgrundlagen entnehmen. Schließlich sollte eine dritte Seite eine Erläuterung der für den Arbeitnehmer zu beachtenden Besonderheiten und Risiken beinhalten.

## **2.4. Juristischer Teil**

Auch der rechtliche Verbraucherschutz wurde gestärkt, indem die in der tägliche Beratungspraxis gewonnenen Erkenntnisse zur Bedarfsgerechtigkeit der abgeschlossenen Verträge sowie zu wettbewerbsrechtlichen Verstößen juristisch aufgearbeitet wurden.

### **2.4.1. Abmahntätigkeit**

In der betrieblichen Altersvorsorge handelt es sich nicht um ein Zweipersonenverhältnis *Pensionskasse - Arbeitnehmer*, sondern um einen Vertrag zugunsten Dritter - nämlich zwischen Arbeitgeber und der Pensionskasse zugunsten des Arbeitnehmers. Oftmals wird der Arbeitnehmer also nicht Versicherungsnehmer. Da er nicht Vertragspartner ist, stellte sich die Frage, ob es dennoch möglich ist, Klauseln abzumahnern, die ihn als Begünstigten betreffen und benachteiligen. Ferner stellte sich die Frage, ob der Arbeitnehmer Verbrauchereigenschaft im Sinne des § 13 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) besitzt. Diese Fragen mussten vorab geklärt werden, da der Verbraucherzentrale Bundesverband nur zur Abmahnung berechtigt ist, wenn es sich um Klauselverstöße handelt, von denen Verbraucher betroffen sind.

In einem Gutachten wurde festgestellt, dass der Verbraucherzentrale Bundesverband Pensionskassen gemäß § 1 in Verbindung mit § 4 Abs. 1 UKlaG (Gesetz über Unterlassungsklagen bei Verbraucherrechts- und anderen Verstößen) abmahnen und auf Unterlassung in Anspruch nehmen kann, wenn sie in ihren Allgemeinen Versicherungsbedingungen Klauseln verwenden, die nach den §§ 307 bis 309 BGB unwirksam sind.

Dieses Ergebnis ist allerdings nicht unumstritten und in der Rechtsprechung auch noch nicht entschieden worden. Die Anbieterseite steht insofern auf dem Standpunkt, die Geltendmachung von Unterlassungsansprüchen sei dem Verbraucherzentrale Bundesverband nach § 3 Abs. 2 UKlaG verwehrt, da die Allgemeinen Geschäftsbedingungen gegenüber Unternehmern (den Arbeitgebern) verwendet werden.

Die Frage, ob Verbraucherrecht anwendbar ist, wird meist über den privaten Verwendungszweck der Vertragsleistung geklärt (§§ 13, 14 BGB). Im Fall eines betrieblichen Altersvorsorgevertrages zwischen einer Pensionskasse in Form einer Aktiengesellschaft und dem Arbeitgeber ist lediglich der Arbeitnehmer als versicherte Person als Verbraucher anzusehen.

Bei solchen Verträgen zu Gunsten Dritter werden verschiedene Auffassungen für die persönliche Anwendbarkeit des Verbraucherschutzrechts vertreten. Zum Teil wird auf die Verbrauchereigenschaft des Versprechensempfängers (hier der Arbeitgeber) abgestellt. Eine andere Meinung sieht die Anwendbarkeit des Verbraucherschutzrechts als gegeben an, wenn der Versprechensempfänger oder der begünstigte Dritte (hier entweder Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) Verbraucher ist.

Im deutschen Versicherungsvertragsrecht ist die Vertragsbeziehung zwischen Versicherer und Versicherungsnehmer der *Normalfall*. Jedoch gibt es auch die Spezialvorschrift des § 74 VVG (Versicherungsvertragsgesetz) bezüglich Versicherungen für fremde Rechnung. Danach kann eine Versicherung von demjenigen, welcher den Vertrag mit dem Versicherer schließt, im eigenen Namen für einen anderen, mit oder ohne Benennung der Person des Versicherten, genommen werden. Genau dieser Gesetzeskonstruktion entspricht das Vertragsverhältnis in der betrieblichen Altersvorsorge, jedoch mit folgenden Besonderheiten: Im Gegensatz zum oben beschriebenen Normalfall eines *Vertrages zu Gunsten Dritter* trifft den Arbeitnehmer zumindest im Bereich der Entgeltumwandlung faktisch auch eine Gegenleistungspflicht. Er verzichtet auf einen Anteil an seinem Gehalt. Der Arbeitgeber erfüllt eigene Verpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer, indem er die Entgeltumwandlung ermöglicht. Darüber hinaus verfolgt er keinen eigenen wirtschaftlichen Zweck mit der Leistung. Insoweit vertritt der Verbraucherzentrale Bundesverband die Auffassung, dass das Verbraucherschutzrecht auch in der betrieblichen Altersvorsorge Anwendung findet.

Zur Vermeidung negativer Feststellungsklagen hat sich der Verbraucherzentrale Bundesverband im Rahmen des Projektes gleichwohl zunächst für die Durchführung eines Musterverfahrens entschieden, um die grundsätzliche Frage der Aktivlegitimation vorab gerichtlich klären zu lassen.

Insgesamt wurden innerhalb des Projekts 32 verschiedene Vertragswerke Allgemeiner Geschäftsbedingungen von Anbietern der betrieblichen Altersvorsorge überprüft. Jedes Bedingungswerk umfasste dabei im Schnitt 22 Regelungsbereiche, so dass insgesamt etwa 700 einzelne Vertragsbedingungen durchleuchtet wurden. Dabei fanden sich einige Passagen, die aus Verbrauchersicht als bedenklich einzustufen sind. In nur wenigen Fällen wäre jedoch ein rechtliches Vorgehen sinnvoll gewesen. Dies liegt daran, dass die rechtlichen Möglichkeiten im kollektiven Rechtsschutz geringer sind als im Individualverfahren. Die qualifizierten Verbraucherorganisationen können nur dann einschreiten, wenn die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) unzulässig sind oder gegen Verbraucherschutzgesetz verstoßen wird. Fragen der Preis- und Produktgestaltung bleiben dabei fast komplett außen vor. Darüber hinaus bestand in allen Fällen das bereits

beschriebene Problem der Aktivlegitimation des Verbraucherzentrale Bundesverbandes. Unter Berücksichtigung des bestehenden Prozessrisikos war es dem Verbraucherzentrale Bundesverband - wie bereits erwähnt - nur möglich, ein Test-Verfahren zur Klärung dieser grundsätzlichen Frage einzuleiten.

Dieses Abmahnverfahren hat der Verbraucherzentrale Bundesverband gegen die Allianz Pensionskasse AG eingeleitet. Wie erwartet, hat der Anbieter die Zulässigkeit des Unterlassungsbegehrens bestritten. Unterdessen wurde Klage erhoben. Das Landgericht Stuttgart ist in seinem Urteil vom 22. März 2005, AZ: 20 O 541/04, der Rechtsauffassung des Verbraucherzentrale Bundesverbandes im vollen Umfang gefolgt und hat der Klage stattgegeben. Damit wurde die Klagebefugnis bejaht, was in Zukunft eine umfassende, rechtliche Prüfung der Versicherungsbedingungen in der betrieblichen Altersvorsorge ermöglichen wird. Was den Maßstab einer Angemessenheitsprüfung betrifft, so wird diese Rechtsfrage die weiteren Instanzgerichte noch intensiv beschäftigen. Hier dürfte das letzte Wort erst beim BGH gesprochen sein.

Im Bereich der geförderten Privatvorsorge wird die bereits im ersten Projekt begonnene Abmahn Tätigkeit fortgeführt. In diesem Zusammenhang wurde die MLP Lebensversicherung AG wegen einer intransparenten, die Abschluss- und Vertriebskosten betreffenden Klausel abgemahnt. Die Vertragsunterlagen stellte die Verbraucherzentrale Sachsen dem Projekt zur Verfügung. Für den Verbraucher ist in der beanstandeten Formulierung nicht erkennbar, dass er verpflichtet ist, für einen Zeitraum von zehn Jahren 0,692 Prozent der Beitragssumme jeweils jährlich und nicht verteilt auf zehn Jahre zu zahlen. Der Anbieter hat zwischenzeitlich klargestellt, dass er die missverständliche Klausel nicht mehr verwendet, und eine entsprechende Unterlassungserklärung abgegeben.

In einem weiteren Unterlassungsverfahren gegen den Anbieter eines Riester-Vertrages, der HUK-Coburg Lebensversicherungs AG, hat der Verbraucherzentrale Bundesverband den Verstoß einer Ratenzahlungsvereinbarung gegen besondere Vorschriften für Teilzahlungsgeschäfte gerügt, da in der vom Verbraucher zu unterzeichnenden „Vertragserklärung“ kein effektiver Jahreszins angegeben war. Hier hat der Versicherer die Abgabe der Unterlassungserklärung verweigert, so dass der Verbraucherzentrale Bundesverband Klage beim Landgericht Bamberg eingereicht hat.

## **2.4.2. Prüfung ausgewählter Vertragsklauseln**

### **2.4.2.1. Anpassungsklauseln**

Ferner hat der Verbraucherzentrale Bundesverband die in den Satzungen und Allgemeinen Versicherungsbedingungen geöffneter Pensionskassen, die regelmäßig als VVaG organisiert sind, enthaltenen Anpassungsklauseln mit den gesetzlichen Eingriffsbefugnissen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht bei Lebensversicherungs-Pensionskassen (LV-PK) verglichen. In diesen Klauseln sind die Möglichkeiten der Anbieter geregelt, im Falle von wirtschaftlichen Schwierigkeiten eine Anpassung der Kalkulationsgrundlagen (Rechnungszins, Sterbetafeln) oder Beitragserhöhungen durchzuführen. Ein beliebtes Werbeargument der LV-PK bestand deshalb in der Behauptung, aufgrund der von VVaG-Pensionskassen verwendeten Anpassungsklauseln unterlägen die Verbraucher dort erhöhten Risiken.

Nach Rückfrage bei der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht wurde festgestellt, dass die in den Klauseln der VVaG-Pensionskassen geregelten Anpassungsmöglichkeiten

ten mit den gesetzlichen Eingriffsbefugnissen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht bei LV-PK vergleichbar sind. Bei LV-PK ist zwar keine Beitragserhöhung, aber eine Leistungskürzung möglich. Im übrigen ist die im Ermessen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht stehende Anpassung an ähnlich enge Voraussetzungen geknüpft.

#### **2.4.2.2. Zwangsabfindungsklauseln**

Im Rahmen der Untersuchung der Vertragsbedingungen der Anbieter gab es häufig Klauseln, die die Abfindung von Kleinstrenten im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses konkretisiert haben. Die Bedingungen für Haupt- und Zusatzversicherungen (zu letzteren zählen Berufsunfähigkeits- oder Hinterbliebenenversicherungen) waren unterschiedlich gestaltet. Hieraus kann folgendes Problem resultieren: Für den Fall der Beitragsfreistellung der Altersrente reicht eine an § 3 BetrAVG orientierte beitragsfreie Jahresrente aus, gleichzeitig jedoch nicht für die Beitragsfreistellung des Berufsunfähigkeitszusatzes. Für eine beitragsfreie Berufsunfähigkeits-Rente können im Zweifel mehrere hundert Euro pro Jahr erforderlich sein. Solche Klauseln führen dazu, dass die Zusatzversicherungen bei Arbeitgeberwechsel in den ersten Jahren auf jeden Fall wegfallen. In der Konsequenz lassen sich durch solche Abfindungsklauseln Invaliditäts- und Hinterbliebenenvorsorge nicht zuverlässig planen.

Zwar ermöglicht § 174 Abs. 1 S. 2 VVG eine solche Abfindung, jedoch verstößt die konkrete Tarifgestaltung gegen die gesetzlichen Vorgaben des Betriebsrentengesetzes, da unverfallbare Anwartschaften aus Entgeltumwandlung laut BetrAVG eigentlich nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden können (§ 3 Abs. 1 S. 4 BetrAVG in der bis zum 31.12.2004 gültigen Fassung).

Zwar ist die Beitragsfreistellung der Verträge bei den meisten Kassen laut Vertrag jederzeit möglich. Durch die in den Versicherungsbedingungen enthaltenen Abfindungsklauseln wird die Umsetzung dieser Tarifoption jedoch praktisch - zumindest in den ersten Vertragsjahren - unmöglich gemacht. So ist die Beitragsfreistellung meist daran gebunden, dass die beitragsfreie Rente eine bestimmte Mindesthöhe erreicht. Diese lässt sich bei gezillerten Tarifen in den Anfangsjahren so gut wie nie erreichen. Hinzu kommt, dass die meisten Versicherer auch noch zusätzliche Stornokosten für den Fall der Beitragsfreistellung in Rechnung stellen - und zwar unabhängig vom Anlass der Beitragsfreistellung, also auch bei Beitragsfreistellung infolge des Ausscheidens aus dem Betrieb.

#### **2.4.2.3. Vertragsfortsetzungsklauseln**

Aufgrund der am Markt fehlenden einheitlichen Regelung zur Vertragsfortsetzung war zu untersuchen, wie unter Berücksichtigung der Versicherungs- und Tarifbedingungen oder aufgrund eines neuen Angebotes des Versorgungsträgers die private Fortführung gewährt wird.

Zur Klärung dieser Frage ist der Verbraucherzentrale Bundesverband an die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht herangetreten, von der die Vertragsbedingungen genehmigt wurden. Nach ihrer Auffassung ist für die Frage der Fortführung des Vertrages bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis immer eine einzelfallbezogene Prüfung erforderlich. Aufgrund der Versicherungs- und Tarifbedingungen oder aufgrund eines neuen Angebots des Versicherungsunternehmens kann die private Fortführung unter Wegfall von gewährten Vergünstigungen erlaubt werden. Die verschlechterten Konditionen kön-

nen wiederum dazu führen, dass sich der Verbraucher für eine Beitragsfreistellung entscheidet. Aber auch bei einer Beitragsfreistellung entstehen Nachteile, die zu berücksichtigen sind. Neben dem Problem finanzieller Verluste aufgrund der Zillmerung können weitere Verluste infolge von Stornoabzügen entstehen.

Es gibt jedoch auch Anbieter, bei denen die Beitragsfreistellung zu keinem Tarifwechsel auf einen Einzeltarif führt, wie bei der Delta Lloyd Pensionskasse AG.

### **2.4.3. Prüfung weiterer juristischer Fragestellungen**

Neben der Tätigkeit im Bereich des kollektiven Verbraucherrechtsschutzes waren weitere juristische Sachverhalte aufzuarbeiten, um die einzelnen Anbieter in der betrieblichen Altersvorsorge besser bewerten zu können.

Zuerst stellte sich für die Verbraucherzentralen die Frage, ob, und wenn ja in welcher Form hier eine Beratung oder allgemeine Information der Unternehmer und ihrer Arbeitnehmer in den Grenzen des Rechtsberatungsgesetzes und den Satzungen erfolgen kann. Aus diesem Grunde wurde im Rahmen des Projektes die Frage untersucht, wo juristische Möglichkeiten und Grenzen der Beratung und Information durch die Verbraucherzentralen in Richtung kleiner und mittlerer Unternehmen liegen.

#### **2.4.3.1. *Beratung von klein- und mittelständischen Unternehmen und deren Angestellte durch die Verbraucherzentralen***

Die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung nimmt beim Aufbau einer ausreichenden Vorsorge fürs Alter im erheblichen Maße zu. Für den Arbeitnehmer stellt sich die Frage nach der passenden Versorgungslösung für seine individuelle Lebensplanung. Der Arbeitgeber steht vor der Problematik einer sicheren, kalkulierbaren und finanzierbaren Lösung. Beides erfordert fundiertes Wissen über die komplexe Materie der betrieblichen Altersversorgung.

Aufgrund dessen sind wiederholt Unternehmer an die Verbraucherzentralen herangetreten, die Beratung zum Thema betrieblichen Altersvorsorge gesucht haben. Neben steuer- und arbeitsrechtlichen Informationen, geht es ihnen um versicherungsrechtliche Fragestellungen sowie Tipps zur Umsetzung der Betriebsrente in ihren Unternehmen. Für den Verbraucherzentrale Bundesverband war die Klärung der Frage nach der Beratungsbefugnis gegenüber klein- und mittelständischen Unternehmen deshalb von besonderem Interesse, weil in der betrieblichen Altersvorsorge die Entscheidung über die konkrete Durchführung dem Arbeitgeber überlassen bleibt. Ist dieser zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen (§ 1a Abs. 1 BetrAVG).

Soweit die oben dargestellte Beratung zum Thema der betrieblichen Altersvorsorge einen konkreten Einzelfall betrifft, gilt sie als Rechtsberatung im Sinne des Rechtsberatungsgesetzes (RBerG). In diesen Fällen besteht für die Verbraucherzentralen ein Beratungsprivileg nach Art. 1 § 3 Nr. 8 RBerG. Sie können im Rahmen ihrer Aufgabenbereiche die außergerichtliche Besorgung von Rechtsangelegenheiten von Verbrauchern übernehmen, ohne dass sie einer behördlichen Erlaubnis gemäß Art. 1 § 1 Abs. 1 RBerG bedürfen.

Die Rechtsberatung von Arbeitgebern ist unzulässig. Der Wortlaut des Art. 1 § 3 Nr. 8 RBerG ist eindeutig auf die außergerichtliche Besorgung von Rechtsangelegenheiten von

Verbrauchern beschränkt. Die Unternehmereigenschaft schließt eine Verbrauchereigenschaft immer dann aus, wenn der Unternehmer gemäß § 14 BGB bei Abschluss des Rechtsgeschäfts in Ausübung seiner gewerblichen oder selbständigen beruflichen Tätigkeit handelt.<sup>80</sup> Die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge erfolgt jedoch unstreitig in Ausübung der selbständigen beruflichen Tätigkeit des Unternehmers.

Aber auch allgemeine Informationen sind gegenüber Arbeitgebern nicht möglich. Zwar sind bei einer derartigen Beratung keine Einschränkungen durch das Rechtsberatungsgesetz gegeben, da sie Belehrungen allgemeiner Art darstellen, die losgelöst von einem konkreten Fall erfolgen. Jedoch würden die Verbraucherzentralen ihren satzungsmäßig festgelegten Zweck verletzen. Auch wenn sich die Satzungen der 16 Verbraucherzentralen im Wortlaut unterscheiden, so kann als gemeinsamer zentraler Aufgabenbereich die Interessenvertretung der Verbraucher im Einzelnen und allgemein in der Öffentlichkeit und gegenüber Gesetzgebung, Verwaltung, Rechtssprechung, Anbietern und Wirtschaftsorganisationen genannt werden. Somit ist es ihnen nach dem Satzungszweck nur möglich, die beste Lösung für die Arbeitnehmer darzustellen, da ansonsten auch nicht von einer Vertretung von Verbraucherinteressen gesprochen werden kann. Die optimale Altersvorsorge kann nämlich aus unternehmerischer Sicht ganz anders aussehen als aus Arbeitnehmersicht. Insbesondere in steuerrechtlicher Hinsicht bieten sich für die Unternehmer andere Lösungswege an als für den Arbeitnehmer.

Aber auch die Frage nach einer Beratung von Arbeitnehmern zu Fragen der betrieblichen Altersvorsorge ist nicht eindeutig zu beantworten. In diesen Fällen ist nämlich die Verbrauchereigenschaft der Arbeitnehmer problematisch. Der Arbeitnehmer ist nach herrschender Meinung kein Verbraucher, wenn er einen Arbeitsvertrag abschließt, ändert oder aufhebt. Zu diesen arbeitsvertraglichen Regelungen zählt auch der Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorge.

Eine Beratung der Arbeitnehmer kann aber im Hinblick auf die versicherungsrechtliche Beziehung der Arbeitnehmer zu den Versorgungseinrichtungen erfolgen, da der Arbeitnehmer diesbezüglich unstreitig Verbrauchereigenschaft besitzt. Hier ergibt sich zwar das Problem, dass in den meisten Fällen Vertragspartner der Versorgungseinrichtungen nicht der Arbeitnehmer, sondern der Arbeitgeber wird. Der Arbeitnehmer ist bei diesem klassischen Vertrag zugunsten Dritter lediglich Begünstigter, so dass er selbst kein Rechtsgeschäft mit der Versorgungseinrichtung oder Versicherung abschließt (Ausnahme: zum Beispiel Pensionskassen als VVaG, hier kann er gemäß § 20 Versicherungsaufsichtsgesetz - VAG - Mitglied und Versicherungsnehmer werden). Da der Arbeitnehmer hinsichtlich der Leistungsseite aber unmittelbar von der vertraglichen Regelung des Arbeitgebers mit der Versorgungseinrichtung betroffen ist, ist es den Verbraucherzentralen möglich, den Arbeitnehmer zu diesem Versicherungsverhältnis einschließlich der Allgemeinen Versicherungsbedingungen und Satzungen zu beraten. Da der Arbeitnehmer hierbei Verbrauchereigenschaft besitzt, ist in diesem Zusammenhang eine eingeschränkte Beratung zur Leistungszusage mit dem Arbeitgeber durchaus möglich, auch wenn in der Beratung arbeitsrechtliche Bereiche berührt werden. Eine klare Trennung beider Rechtsgebiete in der Beratung ist kaum möglich und nicht praktikabel. Eine intensive Beratung zur arbeitsrechtlichen Seite muss jedoch aus den oben genannten Gründen unterbleiben und wird darüber hinaus aus fachlicher Sicht nicht durchzuführen sein. Das gleiche muss für die steuerrechtlichen Aspekte der betrieblichen Altersvorsorge gelten.

---

<sup>80</sup> EuGH, Urteil vom 14.03.1991

#### **2.4.3.2. Zillmerverfahren**

Die durch den Abschluss des Vertrages entstehenden Kosten (so genannte Abschlusskosten nach § 43 Abs. 2 der Verordnung über die Rechnungslegung von Versicherungsunternehmen) sind bereits pauschal bei der Tarifikalkulation berücksichtigt und werden daher nicht gesondert in Rechnung gestellt. Im so genannten Zillmerverfahren (Verrechnungsverfahren nach § 4 der Deckungsrückstellungsverordnung) werden die ersten Beiträge zur Tilgung dieser Abschlusskosten herangezogen. Der Höchstzillmersatz ist auf vier Prozent der während der Laufzeit des Vertrages zu zahlenden Beiträge beschränkt. Das beschriebene Verrechnungsverfahren hat wirtschaftlich zur Folge, dass in der Anfangszeit der Einzahlungsphase kein Rückkaufswert und keine beitragsfreie Versicherungssumme vorhanden sind. Im Falle der aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Arbeitgeberwechsel erforderlich werdenden Beitragsfreistellung kann dieser Umstand für den Verbraucher somit äußerst negative Folgen haben.

Gezillmerte Tarife in der betrieblichen Altersversorgung sind nicht geeignet, die Belange der Arbeitnehmer ausreichend zu wahren, weil mit ihnen das Recht der flexiblen Gehaltsumwandlung nach § 1a Abs. 1 BetrAVG (Betriebsrentengesetz) ausgehebelt werden könnte. Der neugefasste § 1a Abs. 1 BetrAVG räumt dem Arbeitnehmer nämlich die Möglichkeit ein, einmal im Kalenderjahr darüber zu entscheiden, ob er eine Gehaltsumwandlung für das Jahr durchführen will und in welcher Höhe dies geschehen soll. Mit dieser dem Arbeitnehmer eröffneten Flexibilität der betrieblichen Altersversorgung durch Gehaltsumwandlung ist die Belastung seines Vertrages mit gezillmerten Abschlusskosten nicht zu vereinbaren. Denn hierbei wird unterstellt, dass der Umwandlungsbetrag in Zukunft gleich hoch sein wird und ein prozentualer Abschlusskostenbetrag von der Summe aller noch nicht vorgenommenen Entgeltumwandlungen der Zukunft vorgenommen. Damit wird dem Arbeitnehmer jedoch gerade die Flexibilität genommen, die § 1a Abs. 1 BetrAVG erreichen soll.

Die hohen Anfangsverluste führen dazu, dass eine aufgrund von Arbeitslosigkeit erforderlich werdende Beitragsfreistellung oder die bei Arbeitgeberwechsel vorzunehmende Übertragung des Kapitals einen unwiederbringlichen, erheblichen Verlust verursachen. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auch bei reiner Entgeltumwandlung den Durchführungsweg sowie den Anbieter der betrieblichen Altersvorsorge vorschreibt, problematisch.

Im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge besteht ferner die Besonderheit, dass das Ausscheiden aus dem Kollektiv bei der Betriebsrente regelmäßig unfreiwillig erfolgt. Der Arbeitnehmer ist in einer ungünstigeren Position als bei einem privaten Vertrag, da er das Verlustrisiko nicht steuern kann. Aufgrund der Möglichkeit einer Zwangsabfindung bei Nichterreichen bestimmter Mindestrenten reicht eine Verteilung der Abschlusskosten auf fünf Jahre nicht aus, um negative Folgen für den Arbeitnehmer auszuschließen. Im Rahmen der Übertragung von Anwartschaften auf einen neuen Anbieter ist ferner zu befürchten, dass eine nochmalige Belastung des Vertrages mit Abschlusskosten erfolgt.

Die von einigen Anbietern bereits verwendeten zillmerungsfreien Tarife machen deutlich, dass ein Verzicht auf die Zillmerung möglich ist.

#### **2.4.3.3. Wertgleichheit bei der Portabilität**

Klärungsbedürftig war im Rahmen des Projekts auch, wie der Übertragungswert einer Anwartschaft zu bestimmen ist. Für die Mitnahmemöglichkeit einer erworbenen Betriebs-

rentenanwartschaft zum neuen Arbeitgeber ist in dem durch das Alterseinkünftegesetz neu geregelten § 4 BetrAVG eine Übertragung des Wertes der von dem Arbeitnehmer erworbenen unverfallbaren Anwartschaft vorgesehen. Voraussetzung ist, dass der neue Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine dem Übertragungswert wertgleiche Zusage erteilt.

Diese Wertgleichheit wird von § 1 Abs. 2 Nr. 3 und § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG verlangt. Wenn der Arbeitgeber anlässlich einer Entgeltumwandlung eine zu geringe Versorgungsleistung zusagt, ist er verpflichtet, die Differenz zur wertgleichen Leistung auszufüllen. Aufgrund der konstitutiven Wirkung dieses gesetzlichen Gebots führt ein Unterschreiten des äquivalenten Wertes nicht zur Nichtigkeit der Vereinbarung, sondern zur Auffüllungspflicht des Arbeitgebers.

Bei Direktversicherungs-, Pensionskassen und Pensionsfondszusagen ergibt sich die Wertgleichheit aus der versicherungsmathematischen Äquivalenz von Beitragsleistung und daraus resultierender Versicherungsleistung. Die Überschussbeteiligung steht dem Arbeitnehmer vollständig zu. Soweit die Anbieter mit unterschiedlichen Kosten und Überschussverfahren kalkulieren, kollidiert dies nicht mit dem Wertgleichheitsgebot.

Der Übertragungswert entspricht bei unmittelbaren Versorgungszusagen und Unterstützungskassenzusagen dem versicherungsmathematischen Barwert der künftigen Versorgungsleistungen aus der unverfallbaren Anwartschaft. Für die Berechnung sind die Rechnungsgrundlagen sowie die anerkannten Regelungen der Versicherungsmathematik maßgebend. Offen ist, ob - wie bislang allgemein üblich - ein Rechnungszinssatz von sechs beziehungsweise 5,5 Prozent (für Unterstützungskassenzusagen) bei der Kalkulation zugrunde gelegt werden muss. Fraglich ist, ob eine gewisser Verhandlungsspielraum der Parteien existiert, wenn die genannten Zinsfüße nicht mehr den Marktkonditionen entsprechen.

### 3. Fazit

Um dem Erfordernis nach mehr Eigenverantwortung der Bürger nicht nur in der privaten, sondern auch in der betrieblichen Altersvorsorge zu entsprechen, bietet der Staat eine zusätzliche finanzielle Förderung in Form von Steuerentlastungen. Hieraus zeichnet sich jedoch gleichzeitig eine negative Entwicklung ab. Denn Arbeitgeber ziehen sich zunehmend aus der betrieblich finanzierten Vorsorge zurück, so dass Arbeitnehmer ihre Betriebsrente immer öfter über den Weg der Entgeltumwandlung, das heißt arbeitnehmerfinanziert aufbauen.

Dieses Mehr an Eigenvorsorge auch in der betrieblichen Vorsorge erfordert nicht nur ein stärkeres finanzielles Engagement zukünftiger Rentner, sondern gleichzeitig auch deutlich höhere Anforderungen an die Informationsbeschaffung und -auswertung.

Da sich das Gros der Arbeitnehmer nicht ohne Orientierungshilfe in diesem komplexen Feld zurechtfinden wird, sollten die Unterstützungsorgane wie Betriebsräte, Gewerkschaften, aber auch Arbeitgeber verstärkt ihre Fürsorgeverpflichtung wahrnehmen und die Wahl einer betrieblichen Zusatzvorsorge im Sinne der Arbeitnehmer - das heißt im Sinne einer bedarfsgerechten Produktauswahl - unterstützen und begleiten.

So sollten nur leistungsstarke und kostengünstige Versorgungswerke ausgewählt werden, die Angebote mit in ihrer Höhe vertretbaren Abschluss- und Verwaltungskosten machen, die gleichmäßig auf alle Vertragsjahre verteilt werden, so dass bei einer Beitragsfreistellung im Falle eines Arbeitgeberwechsels oder Arbeitslosigkeit keine finanziellen Verluste entstehen. So lassen sich auch eventuelle Haftungsrisiken der Arbeitgeber ausschließen. Denn für den Fall, dass dieser über die Zillmerung des angebotenen Tarifes und ihre Folgen bei Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung nicht oder nicht ausreichend informiert hat, kann dieser in die Haftung genommen werden. Es sollten Vertragsklauseln ausgeschlossen sein, bei denen Zwangsabfindungen zum Verlust der Risikoversicherung, wie Invaliditäts- beziehungsweise Hinterbliebenenabsicherung führen. Durch Tarife ohne Zillmerung lassen sich diese Probleme gleich im Vorfeld ausschließen. Tarife mit linear über die Laufzeit verteilte Kosten bewahren dem Arbeitnehmer alle notwendigen Flexibilitätäten. Kapitalverluste sind so ausgeschlossen. Für den Verbraucher optimal sind überdies Verträge, die laufende Einmalzahlung ermöglichen. Danach kann der Arbeitnehmer jedes Jahr neu - in Abhängigkeit von seiner jeweiligen finanziellen Leistungskraft - über die Höhe seines Beitrags zur Entgeltumwandlung neu entscheiden. Hierdurch sind auch Zahlpausen, beispielsweise während der Elternschaft möglich. Schließlich sollte bedacht werden, Tarife nach dem Bausteinprinzip auszuwählen, bei denen Zusatzversicherungen frei dazu beziehungsweise abgewählt werden können.

## Glossar

### **Abfindung**

Eine betriebliche Altersvorsorge kann nur ausnahmsweise abgefunden werden, sobald sie unverfallbar ist. Bei arbeitgeberfinanzierten Betriebsrenten ist eine Abfindung ab 2005 auch für bereits bestehende Betriebsrenten nur noch zulässig, wenn der jährliche Rentenanspruch ein Prozent der aktuellen Bezugsgröße nicht übersteigt. Somit dürfen nur sog. Mini-renten abgefunden werden, die 25 Euro im Monat nicht übersteigen. Bei Anwartschaften aus Entgeltumwandlung muss der Arbeitnehmer einer Abfindung zustimmen.

### **Abschlusskosten**

Darunter werden die Kosten verstanden, die ein Anbieter für den Abschluss eines Vertrages berechnet – d.h. Provisionen und andere Vertriebskosten. Die Abschlusskosten werden von den Versicherungsprämien abgezogen.

### **Altersfaktor**

Der Altersfaktor ist umso höher, je jünger der Beschäftigte ist und sinkt mit jedem Lebensjahr. Junge Versicherte erhalten also für das gleiche Entgelt mehr Versorgungspunkte gutgeschrieben als ältere Versicherte.

Die Höhe der Altersfaktoren hängt vom Zinseszinsseffekt ab. Dieser wirkt um so stärker, je länger die eingezahlten Beiträge bis zum Rentenalter "arbeiten" können. Je länger der Sparer einen Geldbetrag anlegt, desto mehr Zinsen und vor allem Zinseszins erhält er dafür.

### **Anwartschaft**

Unter einer Anwartschaft wird juristisch ein aufschiebend bedingter Anspruch verstanden. Erst durch den Eintritt der Bedingung wird der Anspruch zum Recht. Ein Beispiel: Wenn in der betrieblichen Altersvorsorge dem Arbeitnehmer für den Fall der Invalidität eine Rente zugesagt ist, wird der Anspruch zu einem Recht auf Rentenzahlung, wenn er tatsächlich invalide wird. Das Bestehen einer Anwartschaft auf Betriebsrente sagt noch nichts über deren > Unverfallbarkeit aus.

### **Auswahl des Durchführungsweges**

Bei der > Entgeltumwandlung ist der Arbeitnehmer in der Auswahl des Durchführungsweges eingeschränkt. Die Arbeitnehmer können dann verlangen, dass der Arbeitgeber einen Durchführungsweg wählt, der die Voraussetzungen für eine Riester-Förderung erfüllt. Das ist über eine > Direktversicherung, eine > Pensionskasse oder einen > Pensionsfonds möglich. Die Arbeitnehmer sollten prüfen, ob der Tarifvertrag dazu Festlegungen macht. Gelingt keine Einigung mit dem Arbeitgeber über einen Durchführungsweg und bietet er ihnen keine Durchführung über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds an, hat der Arbeitnehmer das Recht, den Abschluss einer Direktversicherung zu verlangen. Der Arbeitgeber hat allerdings das Recht, den Anbieter auszuwählen.

### **Barwert der unverfallbaren Anwartschaft**

Wie hoch das angesparte Kapital ist, das für den Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus einem Betrieb unverfallbar geworden ist, hängt von der Versorgungszulage und dem Durchführungsweg ab.

Bei Direktversicherungen oder Pensionskassen als Durchführungsweg ist der Maßstab der aktuelle Zeitwert der Versicherung. Das kann bedeuten, dass der so genannte Barwert erheblich niedriger liegt als die bisherigen Einzahlungen. Das kann auch bei einem Pensionsfonds passieren, denn bei diesem Durchführungsweg sind riskante Geldanlagen erlaubt.

### **Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung**

Grundsätzlich sind zwar alle Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert. Beiträge müssen jedoch nur bis zu einer bestimmten Höhe des Einkommens geleistet werden - der so genannten Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung. Sie beträgt 2004 für Arbeiter und Angestellte in den alten Bundesländern monatlich 5150 Euro, in den neuen Bundesländern sind es 4350 Euro. Im Jahr 2004 sind es in den alten Bundesländern 5 200 Euro, in den neuen Bundesländern 4 400 Euro.

### **Beitragsorientierte Leistungszusage**

Der Arbeitgeber kann als Zusageform der betrieblichen Altersversorgung eine beitragsorientierte Leistungszusage wählen. Der Arbeitgeber legt dann zunächst alleine fest, wie hoch der Geldbetrag ist, den er für die Betriebsrente des Arbeitnehmers aufwenden will. Zugesagt werden dem Arbeitnehmer nur die Leistungen (häufig als Rentenbausteine), die sich nach speziellen Berechnungen aus diesen Beiträgen ergeben und gegebenenfalls eine Mindestverzinsung.

Ob ein Teilbetrag der beitragsorientierten Leistungszusage für den Arbeitnehmer unverfallbar geworden ist, richtet sich nach den rechtlichen Vorschriften zur > Unverfallbarkeit.

### **Beitragszusage mit Mindestleistung**

Der Arbeitgeber kann als Zusageform der betrieblichen Altersversorgung eine Beitragszusage mit Mindestleistung wählen. Damit verpflichtet er sich, bestimmte Beiträge für den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge zu zahlen.

Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 Betriebsrentengesetz) garantiert er, dass dem Arbeitnehmer die Summe der zugesagten Beiträge zum Rentenalter zur Verfügung steht - abzüglich der für die Absicherung von Invalidität oder Todesfall (> biometrischen Risiken) verbrauchten Beitragsteile. Das darüber hinaus gehende Anlagerisiko liegt beim Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber übernimmt keine Garantie für eine Verzinsung.

Die Beitragszusage mit Mindestleistung kann der Arbeitgeber nur für die drei folgenden Durchführungswege erteilen: Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

### **Betriebliche Altersversorgung**

Mit dem Begriff der betrieblichen Altersversorgung sind die Leistungen gemeint, die der Arbeitgeber zur Versorgung des Arbeitnehmers im Alter zahlt. Manche betriebliche Altersversorgung bietet neben einer Altersrente auch Zahlungen bei Invalidität und nach dem Tod des Arbeitnehmers an dessen Hinterbliebene.

### **Betriebsrenten**

Betriebsrenten sind Leistungen von Arbeitgebern an ihre Arbeitnehmer - also ausdrücklich keine Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Sie basieren auf einer Zusage des Arbeitgebers aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses. Die Zusage begründet Art und Umfang der Leistung – also zum Beispiel, ob nur eine Alters- oder auch eine Invaliditätsversorgung gewährt wird. Während die Betriebsrente ursprünglich als arbeitgeberfinanzierte Zusagen ausgestaltet waren, hat sich heute überwiegend die arbeitnehmerfinanzierte > Entgeltumwandlung verbreitet.

### **Biometrische Risiken**

Der Begriff biometrische Risiken kommt aus dem Bereich der Lebensversicherung. Hierunter werden individuelle Risiken verstanden, die das Leben und den Lebensunterhalt betreffen. Insbesondere handelt es sich um das nicht zu kalkulierende Risiko des Todesfalls, der Pflegebedürftigkeit, der Berufsunfähigkeit und der sogenannten Langlebigkeit.

### **Deckungsrückstellung**

Ein Teil der von der Versicherungsunternehmen eingenommenen Prämien muss verzinslich angesammelt werden. Diese Prämienreserve wird Deckungsrücklage genannt. In der Lebensversicherung ergibt die Summe der Verbindlichkeiten aus zugesagten Versicherungsleistungen gegenüber den Versicherten die Deckungsrückstellung. In der Bilanzdarstellung entspricht dies der Passivseite. Der zur Ansammlung verwendete Teil des Geldes ist ebenso

wie die Verzinsung dieses Kapitalbetrags im von der Versicherungsaufsichtsbehörde genehmigten Geschäftsplan des Versicherungsunternehmens festgelegt. Der restliche Teil der Versicherungsprämie ist dazu bestimmt, fällig werdende Versicherungssummen bzw. die hohen Abschlussprovisionen für die Versicherungsvertreter ausbezahlen.

### **Deregulierung**

Bei Deregulierung entfällt die präventive Produktkontrolle durch die BaFin einschließlich der Überprüfung der von der Pensionskasse verwendeten Tarife, so dass diese Kassen ähnliche Gestaltungsfreiheiten wie Lebensversicherungen erhalten. Sie können sich deshalb darauf beschränken, ihre Tarife und Versicherungsbedingungen der Aufsicht nur anzuzeigen. Im Gegenzug unterliegen sie – anders als regulierte Pensionskassen - allerdings auch der Deckungsrückstellungsverordnung und dürfen im Neugeschäft nur mit Tarifen arbeiten, die mit dem jeweils zulässigen Garantiezins kalkuliert wurden.

### **Direktversicherung**

Die Direktversicherung ist ein Durchführungsweg (> Auswahl der Durchführungswege) der betrieblichen Altersversorgung. Der Arbeitgeber schließt dann per Einzel- oder Gruppenvertrag eine Kapitallebens- oder Rentenversicherung zugunsten des Arbeitnehmers ab. Der Arbeitgeber ist dann Versicherungsnehmer und zahlt den Beitrag für die Vorsorge - und zwar unabhängig davon, ob er oder der Beschäftigte oder der Arbeitgeber letztlich die Kosten dafür tragen. Beide Varianten sind möglich: als so genannte arbeitnehmer- oder arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung.

Die Arbeitnehmer haben einen direkten Rechtsanspruch auf die Leistungen gegen das Versicherungsunternehmen. Das ist das so genannte Bezugsrecht. Umfasst die Versicherung einen Todesfallschutz, sind im Fall des Todes auch die Hinterbliebenen bezugsberechtigt.

### **Direktzusage**

Der Arbeitgeber kann als Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung eine Direktzusage wählen. Sie wird gelegentlich auch als Pensionszusage oder als unmittelbare Versorgung bezeichnet.

Der Begriff der unmittelbaren Versorgung zeigt, dass der Arbeitgeber bei diesem Durchführungsweg selbst Versorgungsträger ist. Er verspricht dem Arbeitnehmer eine Geldleistung im Alter und gegebenenfalls auch bei Invalidität oder Tod (> biometrische Risiken). Es steht ihm völlig frei, wie er sein Kapital anlegt, um im Versorgungsfall diese Zusage einhalten zu können. Zu seiner Risikobegrenzung hat er auch die Möglichkeit, eine so genannte > Rückdeckungsversicherung abzuschließen.

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Pensionszusage schriftlich erteilt, kann er in seiner Bilanz zur Finanzierung seiner Zusage Gewinn mindernde Pensionsrückstellungen ausweisen.

### **Durchführungswege**

Dem Arbeitgeber stehen grundsätzlich fünf Möglichkeiten für die betriebliche Altersversorgung zu Wahl - die so genannten Durchführungswege. Er kann die betriebliche Altersversorgung entweder selbst durch eine Direktzusage organisieren oder über eine Unterstützungskasse, eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds.

### **Dynamik**

Bei Versicherungsverträgen zur Altersvorsorge können Kunden eine Dynamik vereinbaren, die den Beitrag jährlich steigen lässt - zum Beispiel, um einen fest vereinbarten Prozentsatz. Sie soll den Kaufkraftverlust durch die Inflation ausgleichen. Beitragserhöhungen aufgrund von Dynamikvereinbarungen können Kunden widersprechen.

### **Eichel-Förderung**

Hierbei handelt es sich um die Möglichkeit, Bruttolohnbestandteile bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz (EStG) steuerfrei und bis zum Jahr 2008 auch frei von Sozialversicherungsabgaben in eine Betriebsrente umzuwandeln.

### **Entgeltumwandlung**

Bei einer Entgeltumwandlung übernimmt der Arbeitnehmer die (Mit-)Finanzierung der Betriebsrente. Im Prinzip wird ein Teil seines Gehaltes in eine Betriebsrente umwandelt. Konkret funktioniert das so: Der Beschäftigte verzichtet gegenüber dem Arbeitgeber auf Teile des vereinbarten, künftig zu zahlenden Arbeitsentgelts. Der Arbeitgeber wandelt dieses Geld mit Hilfe des Durchführungsweges (> Auswahl des Durchführungsweges) für den Mitarbeiter in eine wertgleiche > Anwartschaft auf Betriebsrente um. Die Entgeltumwandlung ist daher eine aufgeschobene Vergütung.

### **Insolvenzschutz**

Wird die betriebliche Altersversorgung über eine Direktzusage, Unterstützungskasse oder einen Pensionsfonds geregelt, hängt sie von der Zahlungsfähigkeit des Arbeitgebers ab. Daher ist der Arbeitgeber bei der Wahl dieser Durchführungswege verpflichtet, sich beim Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) gegen eine mögliche Insolvenz abzusichern. Der Arbeitgeber zahlt dafür jährlich einen Beitrag. Der Pensions-Sicherungs-Verein gewährleistet im Insolvenzfall, dass laufende Renten weiter gezahlt und gesetzlich unverfallbare Anwartschaften übernommen werden (> Unverfallbarkeit).

### **Leibrente**

Versicherungsunternehmen zahlen für bestehendes Kapitalvermögen auf Wunsch eine monatliche, lebenslange Rente. Das wird Leibrente genannt.

### **Leistungszusage**

Der Arbeitgeber kann als Zusageform der betrieblichen Altersversorgung eine klassische Leistungszusage wählen. Bei dieser arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente sagt er dem Mitarbeiter eine vorab kalkulierte Rente für das Alter zu. Üblich sind folgende Zusagevarianten.

Variante 1: Der Arbeitnehmer erhält pro Jahr Betriebsangehörigkeit einen festen Betrag als Rente.

Variante 2: Der Beschäftigte erhält pro Betriebsjahr einen bestimmten Prozentsatz vom Einkommen als Rente, zum Beispiel 0,5 Prozent vom jährlichen Gehalt.

### **Pensionsfonds**

Pensionsfonds sind einer der fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Sie sind eigenständige Versorgungseinrichtungen in der Form des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit oder einer Aktiengesellschaft. Pensionsfonds sind ab 2002 neu entstanden und unterliegen der staatlichen Versicherungsaufsicht. Dem späteren Leistungsempfänger gewähren sie einen Rechtsanspruch auf Renten. Pensionsfonds sind in ihrer Kapitalanlage weitgehend frei. Erlaubt ist es den Pensionsfonds auch, Tarife anzubieten, die nur den Kapitalerhalt, jedoch keinen Mindestzins und im Ruhestand keine fortlaufende Rentenerhöhung garantieren. Arbeitgeber sind verpflichtet, sich für den Fall der Insolvenz zu schützen, wenn sie sich eines Pensionsfonds bedienen (> Insolvenzschutz).

### **Pensionskasse**

Pensionskassen sind einer der fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Sie sind eigenständige Versorgungseinrichtungen in der Form des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit oder der Aktiengesellschaft. Früher wurde eine Pensionskasse von einem oder mehreren Arbeitgebern gegründet und stand ausschließlich deren Mitarbeitern offen. Mittlerweile öffnen sich viele dieser Pensionskassen für alle Branchen. Daneben errichten nun auch Versicherungsunternehmen solche Pensionskassen.

### **Portabilität**

Portabilität bedeutet in der betrieblichen Altersversorgung, dass ein Arbeitnehmer von ihm bislang angespartes Kapital beim Arbeitgeberwechsel vom alten zum neuen Arbeitgeber mitnehmen kann. Genauer: Er kann beim bisherigen Arbeitgeber oder dessen Versorgungseinrichtung aufgebaute Anwartschaften auf eine Betriebsrente zum neuen Arbeitgeber oder dessen Versorgungseinrichtung übertragen lassen.

### **Rechnungszins**

Die Lebensversicherungsunternehmen arbeiten nach dem Kapitaldeckungsprinzip. Die mit den eingezahlten Versicherungsprämien erwirtschafteten Zinsgewinne werden an die Versicherten in Form einer Verzinsung weitergegeben, die entweder die Versicherungsleistung erhöht oder die Prämie reduziert. Die eingezahlten Prämien werden für diese Zwecke mit dem Rechnungszins hochgerechnet. Der Rechnungszins ist frei festlegbar. Aktuell liegt er bei 2,75 %.

### **Rentenanpassung**

Die Geldentwertung (Inflation) zehrt am Wert der Betriebsrente. Um diesen Kaufkraftverlust aufzufangen, müssen Betriebsrenten grundsätzlich alle drei Jahre an die Steigerung der Lebenskosten angepasst werden. Alternativ kann sich der Arbeitgeber aber auch verpflichten, die Betriebsrenten jährlich um ein Prozent zu erhöhen. Bei Betriebsrenten über Versicherungen kann die Pflicht zur Rentenerhöhung durch den Arbeitgeber entfallen, wenn die ab Rentenbeginn erwirtschafteten Überschüsse ausschließlich den Mitarbeitern in Form einer Rentenerhöhung gutgeschrieben werden. Sofern der Arbeitgeber eine Beitragszusage mit Mindestleistung abgegeben hat (> Beitragszusage mit Mindestleistung), ist er ohnehin nicht zur Rentenanpassung verpflichtet.

### **Rückdeckungsversicherung**

Eine Rückdeckungsversicherung ist eine vom Arbeitgeber auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossene Versicherung, deren Leistung der Arbeitgeber erhält. Hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine > Direktzusage erteilt und damit alle Risiken (> biometrische Risiken) allein übernommen, so kann er mit dieser Versicherung im Rücken seine Leistungszusage im Versorgungsfall abdecken. Auch > Unterstützungskassen schließen zur Sicherung ihrer Zusagen häufig Rückdeckungsversicherungen ab.

### **Solvabilität**

Unter Solvabilität versteht man die von der Zusammensetzung des Versicherungsbestandes abhängige Relation zwischen Beitragseinnahmen und Schäden einerseits und Eigenkapital andererseits, oder kürzer ausgedrückt, die Ausstattung mit Eigenmitteln. Nach § 53c VAG sind Versicherungsunternehmen verpflichtet, zur Sicherstellung der dauernden Erfüllbarkeit der Verträge Eigenmittel mindestens in Höhe einer Solvabilitätsspanne zu bilden. Die Höhe der Solvabilitätsspanne bemisst sich entweder nach den jährlichen Beiträgen (Beitragsindex) oder nach den durchschnittlichen Aufwendungen für Versicherungsfälle der letzten drei Geschäftsjahre (Schadensindex). Maßgebend ist der jeweils höhere Index. Die Solvabilitätsspanne entspricht in etwa einem Zehntel der jährlichen Beitragseinnahmen.

### **Sterbetafel**

Um den Risikoanteil im Beitrag einer Lebensversicherung kalkulieren zu können, wird eine so genannte Sterbetafel zu Grunde gelegt. Darin ist die statistische Wahrscheinlichkeit verzeichnet, mit der eine versicherte Person bis zu einem bestimmten Alter verstirbt. Diese Wahrscheinlichkeit hängt zum einen vom Lebensalter, zum anderen vom Geschlecht ab, weil Männer und Frauen eine unterschiedlich lange Lebenserwartung haben. Jedes Versicherungsunternehmen kann Sterbetafeln seiner Wahl verwenden. Häufig verwendet wird die Sterbetafel des Deutschen Aktuarvereins (DAV) von 1994.

## **Stornoabzug**

Bei Aufhebung bzw. Erlöschen des Vertrages durch Kündigung (vorzeitiges Storno) erheben viele Anbieter einen Stornoabzug. Durch diesen prozentualen Abschlag werden die noch nicht amortisierten Abschlusskosten dem Versicherten in Rechnung gestellt. Zudem verfolgen die Versicherer die Absicht, sog. Selektionseffekten durch das Ausscheiden von positiven Risiken aus der Gemeinschaft entgegenzusteuern.

## **Tarifbindung**

Eine Tarifbindung für die betrieblichen Altersvorsorge gilt grundsätzlich dann, wenn für eine Branche oder einen Wirtschaftszweig ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag gilt oder der Arbeitgeber Mitglied des entsprechenden Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied ist.

## **Unisex-Tarife**

Ab dem Jahr 2006 müssen Versicherungsgesellschaften bei Riester-Versicherungsverträgen ihre Tarife so kalkulieren, dass Männer und Frauen für gleiche Beiträge auch gleich hohe Rentenleistungen erhalten. Bisher kalkulierten die Versicherer bei Frauen mit höheren Lebenserwartungen als bei Männern. Dementsprechend fielen die Rentenleistungen für Frauen niedriger aus.

## **Überschussbeteiligung**

Als Überschussbeteiligung werden die Überschüsse bezeichnet, die Anbieter ihren Versicherten in Form zusätzlicher Versicherungsleistung oder reduzierter Beiträge wieder zukommen lassen. Die Überschüsse entstehen dadurch, dass der Beitrag vorsichtiger kalkuliert wird, als tatsächlich notwendig. Im Wesentlichen entstehen Überschüsse aus

Sterblichkeitsgewinnen, Zinserträgen und Kostenersparnissen.

## **Unterstützungskasse**

Unterstützungskassen sind einer der fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Sie sind eigenständige Versorgungseinrichtungen, die als Stiftung, GmbH oder - am häufigsten - als eingetragener Verein auftreten. Sie unterliegen nicht der staatlichen Versicherungsaufsicht.

Unterstützungskassen werden von einem oder mehreren Arbeitgebern durch Einzahlungen und erwirtschaftete Erträge finanziert. Entscheidet sich der Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersversorgung für eine Unterstützungskasse, erhält der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf Leistungen gegen die Unterstützungskasse. Die Unterstützungskasse ist lediglich ein „verlängerter Arm“ des Arbeitgebers. Der Betrieb haftet für die Rente des Mitarbeiters.

Unterstützungskassen sind in der Wahl ihrer Kapitalanlage frei. Durch die Einzahlungen der Arbeitgeber dürfen aber - bis auf ein Reservepolster - nur laufende Versorgungsleistungen gedeckt werden. So genannte rückgedeckte Unterstützungskassen schließen daher zur Finanzierung von künftigen Verpflichtungen > Rückdeckungsversicherungen ab. Reichen die Kassenmittel nicht aus, um die zugesagten Leistungen zu erfüllen, muss der Arbeitgeber einspringen. Er ist daher verpflichtet, Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein zu zahlen (> Insolvenzschutz).

## **Unverfallbarkeit**

Bevor ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber kündigt oder es aus anderen Gründen endet, stellt sich die Frage, ob er seine Anwartschaft auf Betriebsrente behält oder verliert. Grundsätzlich verfällt die Anwartschaft mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Unter besonderen Voraussetzungen ist sie jedoch unverfallbar, d.h., der Arbeitnehmer erhält nach seinem Weggang vom ehemaligen Arbeitgeber im Ruhestand eine Rente.

Sofort gesetzlich unverfallbar wird eine Anwartschaft, wenn der Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2001 eine Zusage zur betrieblichen Altersversorgung erteilt hat und diese auf > Entgeltumwandlung beruht, d.h., vom Arbeitnehmer finanziert wurde.

Anders sieht es hingegen bei Anwartschaften aus, die durch den Arbeitgeber finanziert wurden: Solche Ansprüche aus Zusagen ab dem 1. Januar 2001 bleiben nur erhalten, wenn der Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Betrieb mindestens 30 Jahre alt ist und die Zusage bereits fünf Jahre lang bestanden hat. Gab der Arbeitgeber die Zusage vor dem 1. Januar 2001, gelten andere Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit.

Die Berechnung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft (> Barwert der unverfallbaren Anwartschaft) unterscheidet sich je nach der Form der Leistungszusage und dem gewählten > Durchführungsweg.

### **Verwaltungskosten**

So werden Kosten bezeichnet, die von den Anbieter für die Verwaltung des Vertrags in der Ansparphase oder in der Auszahlungsphase verlangen.

### **Wartezeit**

Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung können Versicherte nur geltend machen, wenn sie bestimmte Mindestversicherungszeiten, auch Wartezeiten genannt, nachweisen können. Um eine Altersrente ab 65 Jahren zu erhalten, ist der Nachweis einer Mindestversicherungszeit von 60 Monaten notwendig - der so genannten allgemeinen Wartezeit. Für andere Leistungen sind Versicherungszeiten von mindestens 180 Monaten, 240 Monaten oder 420 Monaten erforderlich.

### **Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA)**

Die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen ist eine Verwaltungseinheit der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) mit Sitz in Brandenburg an der Havel. Sie prüft die Zulagen-Anträge und überweist die staatlichen Zulagen dann an den jeweiligen Anbieter, der sie wiederum dem Konto des Riester-Sparers gutschreibt.

### **Zertifizierung**

Durch das Zertifizierungsverfahren nach dem Altersvorsorge-Zertifizierungsgesetz (AltZertG) wird geregelt, ob ein so genannter Riester-Vertrag die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt.

### **Zillmerung**

Die Abschlusskosten von Lebensversicherungen (Ausnahme für Riester-Verträge vgl. > Zillmerungsverbot) belasten den Versicherungsvertrag gleich zu Beginn und werden erst nach und nach mit den eingehenden Beiträgen verrechnet (> Abschlusskosten). Der Vertrag startet also im Minus, der Spareffekt in den Anfangsjahren ist nur gering.

### **Zillmerungsverbot**

Das Zillmerungsverbot ist eine Sonderregelung für Riester-Verträge. Danach ist die sonst für Versicherungen übliche > Zillmerung bei Riester-Verträgen verboten. Die Abschlusskosten müssen dort bisher mindestens über zehn Jahre gleichmäßig verteilt werden. Für Verträge, die ab 2005 abgeschlossen werden, ist das Zillmerungsverbot gelockert. Dann ist es den Anbietern erlaubt, die Verteilung der Abschluss- und Vertriebskosten über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren vorzunehmen.

### **Zulaganantrag**

Dies ist der Antrag, den zulagenberechtigte Riester-Sparer jährlich neu ausfüllen und ihrem Anbieter schicken. Damit können dann bei der > Zentralen Zulagestelle Zulagenstelle für Altersvermögen die staatlichen Zulagen beantragt werden. Der jährliche Antrag entfällt, wenn der Anleger seinen Anbieter bis auf Widerruf schriftlich beauftragt, die Zulagen für ihn zu beantragen (> Dauerzulaganantrag).

## **INHALTSVERZEICHNIS ANHANG:**

### **I) Analyse der Angebote von Pensionskassen**

1. Versicherungsmathematische Tarifgestaltung
2. Bilanzkennzahlen 2003
3. Abschluss- und Verwaltungskosten der Pensionskassen
  - 4.1. Pensionskassentarife im Preis-Leistungs-Vergleich: Reine Altersrenten
  - 4.2. Pensionskassentarife im Preis-Leistungs-Vergleich: Altersrente mit Beitragsrückerstattung und Rentengarantiezeit 10 Jahre
  - 4.3. Pensionskassentarife im Preis-Leistungs-Vergleich: Kompakttarife mit Altersrente plus Hinterbliebenen- und Invalidenrente
5. Regelung bei Arbeitgeberwechsel/Arbeitslosigkeit
6. Preis-Leistungs-Differenz nach Kollektivgrößen (Tarife ohne Todesfallschutz und Rentengarantiezeit)
7. Preis-Leistungs-Differenz nach Kollektivgrößen (Tarife mit Todesfallschutz und 10jähriger Rentengarantiezeit)
8. Flexibilität der Tarife
9. Beitragsfreistellung und Zahlpausen bei laufendem Arbeitsverhältnis

### **II) Analyse der Angebote von Direktversicherungen**

1. Direktversicherungsangebote im Preis-Leistungs-Vergleich: Männer
2. Direktversicherungsangebote im Preis-Leistungs-Vergleich: Frauen

### **III) Musterinformationsblatt**

## **Anhang I:**

### **Analyse der Angebote von Pensionskassen**

1. Versicherungsmathematische Tarifgestaltung
2. Bilanzkennzahlen 2003
3. Abschluss- und Verwaltungskosten der Pensionskassen
4. Pensionskassenanalyse:
  - 4.1. Pensionskassentarife im Preis-Leistungs-Vergleich:  
Reine Altersrenten
  - 4.2. Pensionskassentarife im Preis-Leistungs-Vergleich:  
Altersrente mit Beitragsrückerstattung und  
Rentengarantiezeit 10 Jahre
  - 4.3. Pensionskassentarife im Preis-Leistungs-Vergleich:  
Kompakttarife mit Altersrente plus Hinterbliebenen- und  
Invalidenrente
5. Regelung bei Arbeitgeberwechsel/Arbeitslosigkeit
6. Preis-Leistungs-Differenz nach Kollektivgrößen  
(Tarife ohne Todesfallschutz und Rentengarantiezeit)
7. Preis-Leistungs-Differenz nach Kollektivgrößen  
(Tarife mit Todesfallschutz und 10jähriger  
Rentengarantiezeit)
8. Flexibilität der Tarife
9. Beitragsfreistellung und Zahlpausen bei laufendem  
Arbeitsverhältnis

## 1. Versicherungsmathematische Tarifgestaltung

Anbieter	Tarif	Garantiezins [Prozent]		Überschuss [Prozent]		Sterbetafel
		2003	2004	2003	2004	
<b>Lebensversicherungs-Pensionskassen</b>						
Allianz Pensionskasse AG	E70 APK; E67 APK,	3,25	2,75	2,05	1,75	DAV 1994 R
	E85 APK; E 88 APK	3,25	2,75	2,05	1,75	DAV 1994 R
	E86 APK; E 200 APK	-	2,75	-	Fondstarif	DAV 1994 R
AMB Generali Pensionskasse AG	1PK; 1PKT; 1PKB; 1PKS-Rentenversicherung	3,25	3,25	1,75	0,85	DAV 1994 R
ARA Pensionskasse	PR, PRE, PF, PFE, PRR, PFRR	3,25	3,25	1,2	1,2	DAV 1994 R
Debeka Pensionskasse AG	PA1	3,25	3,25	2,75; bei weniger als 12 Jahren Beitragszahlung: 1 bis 2,5; bei Policen mit Einmalbeitrag: 1 bis 2	2,25 ; bei weniger als 12 Jahren Beitragszahlung: 1,55 bis 2,15; bei Policen mit Einmalbeitrag: 1,25 bis 1,55	DAV 194 R

Anbieter	Tarif	Garantiezins [Prozent]		Überschuss [Prozent]		Sterbetafel
		2003	2004	2003	2004	
delta lloyd Pensionskasse AG	PKR 1	-	3,25	-	0,75 + Schlussüberschuss	DAV 1994 R
DPK Deutsche Pensionskasse AG	P 110; P120; P130	3,25	ab 4. Quartal 2,75		1,25	DAV 1994 R Heubeck 1998
Gerling Pensionskasse AG	RAR; RAÜR; RMA 02; FRMA 02	3,25	3,25	0,75 Riester: 0,053 Fondsgebunden: 0,021	0,25 Riester: 0,013 Fondsgebunden: 0,021	DAV 1994 R
Gothaer Pensionskasse AG	PR1C; PR2C/F; PR3C/F	3,25	3,25	2,75	1,75	Go-bav1 <sup>1a)</sup> , DAV 1994R <sup>1b)</sup>
Hamburg- Mannheimer Pensionskasse AG	Corporate Flex; Corporate Pro; Corporate Classic; Hogarente, Hybrid-Tarife in der Genehmigung		3,25	1,6 in der Ansparphase; für Riester: 1,5 für Renten: 2,25	0,75 in der Ansparphase; für Riester: 0,65 für Renten: 1,45	DAV 1994 R
neue leben Pensionskasse AG	PK1, PK3	3,25	-	2,25	1,75	DAV 1994 R
Nürnberger Pensionskasse AG	NPKR2105; NPKR2135 K3	3,25 <sup>2)</sup>	3,25 bis Jahres- mitte, dann 2,75		1,5	DAV 1994 R Ab 2005 DAV 2004
Optima Pensionskasse AG	Tarife 920; 927; 928; 926	3,25	3,25	1,75	1,75	DAV 1994 R

Anbieter	Tarif	Garantiezins [Prozent]		Überschuss [Prozent]		Sterbetafel
		2003	2004	2003	2004	
Pro bAV Pensionskasse AG (AXA)		3,25	3,25	Ansparphase: 1,75 : Rentenphase: bei dynamischer Gewinnrente: 1,9; bei erhöhter Startrente: 1,0	Ansparphase: 1,0 Rentenphase: bei dynamischer Gewinnrente 1,15; bei erhöhter Startrente 1,05	DAV 1994 R
Provincial Pensionskasse AG (VGH)	Tarif PK	3,25	2,75	0,75	1,25 <sup>3)</sup>	Heubeck 1998
Signal Iduna Pensionskasse AG	Plus-Rente; Rente Invest (VIC und VIC-BUS); Rente Classic R1 (§ 3 Nr. 63 EStG) ; Aufbaurente (§§ 40 b und 10a EStG)	3,25	2,75 ab 01.05.04	1,9	1,55 Versicherungen nach dem 1.5.04 = 2,05	DAV 1994 R
Sparkassen Pensionskasse AG	AV-ARDK; AV-ARDG; FAV-ARDK; FAV-ARDG	-	3,25	Bei Rentenleistungen: 2,25	1,75	DAV 1994 R
	BoLz Rente Sicherheit; BoLz Rente Kombi	-	3,25		1,75	DAV 1994 R
Swiss Life Pensionskasse AG	Tarife: 810 PK; 811 PK; 500 PK; 550 PK	-	3,25		1,15	DAV 1994 R
Victoria Pensionskasse AG	Förderrente (Riester); Comfort-Rente (§ 3 Nr.3 EStG); Top-Rente (§ 40a EStG)	3,25	3,25	je nach Tarif: 1,5 bis 2,25	je nach Tarif: 0,65 bis 1,45	DAV 1994 R

Anbieter	Tarif	Garantiezins [Prozent]		Überschuss [Prozent]		Sterbetafel
		2003	2004	2003	2004	
West Pensionskasse AG	West ClassicRente West FondsRente	3,25	3,25	2,75	2,05	DAV 1994 R
winsecura Pensionskasse AG	R2K, R3K Einzeltarif ab 01.07.04	3,25	3,25	1,75	1,35	DAV 1994 R Modifiziert bei RV ohne Kapitalwahlrecht
Zenith Pensionskasse AG	PK 10; PK 50; +BZ, HZ, WZ	3,25	3,25	erst am 01.04.2003 gegründet	1,3 für Tarif PK 50 (Riester) 1,2	DAV 1994 R
<b>GbR-Kasse</b>						
Metallrente	StR2; StR1; StRS1; StRF1G		2,75		4,4	DAV 1994 R
<b>Geöffnete Pensionskassen VvaG</b>						
BBV Versicherungsverein des Bankgewerbes aG,	AR	3,25	2,75	1,0	1,0	Heubeck Richttafel 1998
	DN	4,0	4,0; ab 2005: 2,75	0,5	0,5	Heubeck Richttafel 1998

Anbieter	Tarif	Garantiezins [Prozent]		Überschuss [Prozent]		Sterbetafel
		2003	2004	2003	2004	
Caritas Selbsthilfe Pensionskasse VVaG	Tarif 62 für Frauen, Männer, Bausteintarif	3,25	2,75	für 2002 und 2003 keine Überschüsse zugeteilt	Beschlussvorschlag für die Vertreter- versammlung: 0,5 für Altverträge (vor dem 01.07.2000); 0,75 für Neuverträge	Heubeck 1998
Dresdner Pensionsverein aG	30 Tarife für Männer; 30 Tarife für Frauen; 3 Altersstufen, Tarife mit BU-Schutz, Hibli- Schutz, Beitragsrückgewähr, Garantierente	3,5	3,5	1,2	0,7	Heubeck 1998
Hannoversche Pensionskasse VvaG	B und C	3	3	k. A.	k. A.	Heubeck 1998 (modifiziert; 90 der Tafelwerte)
Kölner Pensionskasse VVaG	Tarif 62, 62 B; Tarif Baustein B Frauen; Tarif Baustein B Männer; Tarif 55 nicht mehr angeboten.	3,25	2,75	1,5 <sup>4)</sup>	1,25 <sup>4)</sup> für Policen aus 2004 = 1,75 (in Aussicht)	Heubeck Richttafel 1998
Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG	Tarif A; Tarif B nicht mehr im Angebot	4	3	-	-	Heubeck 1998 (modifiziert)

Anbieter	Tarif	Garantiezins [Prozent]		Überschuss [Prozent]		Sterbetafel
		2003	2004	2003	2004	
R+V Pensionsversicherung aG	PK; PKV; PKZ; neuer Fonds-Tarif	3,25	2,75	Ansparphase: je nach Tarif 0,1 bis 1,75; + 3 der geflossenen Beiträge; Rentenphase: 0,85 bis 1,7 je nach Tarif; 0 für GENO-Verträge, für Kollektivverträge: 4 bis 23 der zu erwartenden Anwartschaften als Überschuss	Ansparphase: je nach Tarif 1,0 bis 1,75; + 3 der geflossenen Beiträge; Rentenphase 2, für Kollektivverträge: 10 bis 30 erhöhte Garantieleistung	DAV 1994 R mit Altersverschiebung
Soka-Bau Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VvaG	ZukunftPlus S 0-1; S 1-1; S 2-1; S 3-1; F 0-1; F1-1; F 2-1; F 3-1	3,5	3,5	2,5	2,0	Bau - Sterbetafel
VERKA Kirchliche Pensionskasse VvaG	Tarif III, Tarif IIIa Zusatztarife IV und V	3,25	2,75	k. A.	k. A.	Neugeschäft: DAV 94 R
Versorgungskasse Deutscher Unternehmen VvaG	Klassische Rentenversicherung	3,25	3,25	Keine Erhöhung	Keine Erhöhung	Heubeck 1998 modifiziert

1a) Ansparphase – 1b) Rentenphase

2) seit Dezember. 2003 am Markt

3) in Aussicht gestellt für 2004 wegen Herabsetzung des Rechnungszinses

4) Gutschrift jeweils 2 Jahre nach dem abgelaufenen Versicherungsjahr

## 2. Bilanzkennzahlen 2003

Name der Pensionskasse	Bilanzsumme [Euro]	gebuchte Brutto-beiträge [Euro]	Tarif		Tarif nach dem System der laufenden Einmal-zahlung
			gezillmert	ungezillmert	
<b>Lebensversicherungs-Pensionskassen</b>					
Allianz Pensionskasse AG	493.219.711	309.468.806	ja	ja	nein
AMB Generali Pensionskasse AG	52.025.000	21.510.000	ja	nein	nein
ARA Pensionskasse AG	15.245.001	7.943.936	ja	nein	nein
Debeka Pensionskasse AG	21.925.047	12.327.678	ja	nein	nein
delta lloyd Pensionskasse AG <sup>1)</sup>			ja	nein	nein
DPK Deutsche Pensionskasse AG	4.841.401	43.319	nein	ja	ja
Gerling Pensionskasse AG	66.287.987	31.852.109	ja	nein	nein
Gothaer Pensionskasse AG	105.925.894	62.275.129	ja	ja	1 ähnlicher Tarif
Hamburg-Mannheimer Pensionskasse AG	78.408.148	41.938.613	ja	nein	nein
neue leben Pensionskasse AG	46.070.766	29.566.170	nein	ja	ja
Nürnberger Pensionskasse AG <sup>1)</sup>			ja	nein	nein
Optima Pensionskasse AG	10.943.250	1.792.686	ja	nein	ja
Pro BAV Pensionskasse AG (AXA)	56.490.000	28.949.000	ja	nein	nein
Provinzial Pensionskasse AG	13.529.181	4.815.876	ja	nein	nein

Name der Pensionskasse	Bilanzsumme [Euro]	gebuchte Brutto-beiträge [Euro]	Tarif		Tarif nach dem System der laufenden Einmal-zahlung
			gezillmert	ungezillmert	
<b>Lebensversicherungs-Pensionskassen</b>					
Signal-Iduna Pensionskasse AG	39.529.181	31.919.642	ja	nein	nein
Sparkassen Pensionskasse AG	80.131.095	37.887.404	nein	ja	ja
Swiss Life Pensionskasse AG <sup>2)</sup>	5.458.000	131.000	ja	nein	k. A.
Victoria Pensionskasse AG	182.936.651	107.255.598	ja	nein	nein
West Pensionskasse AG	6.836.267	1.543.478	nein	ja	ähnlich
Winsecura Pensionskasse AG	29.142.610	11.356.124	ja	nein	nein
Zenith Pensionskasse AG	11.741.063	1.473.843	ja	nein	nein
<b>GbR-Kassen</b>					
Metallrente <sup>3)</sup>			ja	ja	nein
<b>Geöffnete VVaG-Pensionskassen</b>					
BBV Versicherungsverein des Bankgewerbes VVaG	16.141.560.227	508.263.163	nein	nein	ja
Selbsthilfe Caritas	613.025.265	8.322.705	nein	ja	ja
DPV Dresdener Pensions-Verein aG	185.824.927	10.365.784	nein	ja	nein
Hannoversche Pensionskasse VvaG	21.542.595	5.448.342	nein	ja	ja

Name der Pensionskasse	Bilanzsumme [Euro]	gebuchte Brutto-beiträge [Euro]	Tarif		Tarif nach dem System der laufenden Einmal-zahlung
			gezillmert	ungezillmert	
<b>Geöffnete VVaG-Pensionskassen</b>					
<b>Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG</b>	998.892.925	43.813.288	Nein	ja	ja
<b>R + V Pensions-versicherung aG</b>	1.736.195.960	61.168.310	ja	nein	nein
<b>Soka-Bau</b>	3.198.928.465	264.057.771	nein	ja	ja
<b>Verka</b>	1.526.293	68.232.612	nein	ja	nein
<b>VK Deutscher Unternehmen</b>	262.905.495	5.231.011	nein	nein	ja

<sup>1)</sup> erst seit Ende 2003 am Markt

<sup>2)</sup> Daten 2002

<sup>3)</sup> kein eigener Geschäftsbericht (siehe Allianz)

### 3. Abschluss- und Verwaltungskosten der Pensionskassen

ermittelte Kostenquoten aus Analyse der Geschäftsberichte 2003\*

Anbieter	Tarif	Abschlusskosten [Prozent]		Verwaltungs- kosten*** p.a. [Prozent]	laufende Kosten insg.****
		gezillmert**	unge- zillmert***		
<b>Lebensversicherungs-Pensionskassen</b>					
<b>Allianz Pensionskasse AG</b>	E 70 APK; E 67 APK	3,40 (Durchs.) 4,00 (E70 APK)		3,10 Durchschnitt Kasse	n.m.
	E 85 APK; E 88 APK	nein	ja, aber k. A. über Höhe	3,10 Durchschnitt Kasse	n.m.
	E 86 APK; E 200 APK	nein	ja, aber k. A. über Höhe	3,10 Durchschnitt Kasse	n.m.
<b>AMB Generali Pensionskasse AG</b>	1PK- 1PKT; 1PKB; 1PKS- Rentenvers.	4,4	-	2,9	n.m.
<b>ARA Pensionskasse AG</b>	PR; PRE; PF, PFE; PRR; PFRR	3,6		17,4	n.m.
<b>Debeka Pensionskasse AG</b>	PA1	2,75 bei den Tarifen PA1 und PA3; 2,6 Kasse insgesamt	-	7,27	n.m.
<b>delta lloyd Pensionskasse AG</b>	PKR 1	ja, k. A. über Höhe	-	k. A. bei Fondstarifen Zusatzkosten	n.m.
<b>DPK Pensionskasse AG</b>	P110, P120, P130		4,7	das 9,4fache der gebuchten Beiträge: 940	944,7
<b>Gerling Pensionskasse AG</b>	RAR; RAÜR; RMA 02; FRMA 02	1,7		3,9	n.m.
<b>Gothaer Pensionskasse AG</b>	PR1C, PR2C/F, PR3C/F	1,2	Tarife PR2C/F und PR3C/F unge- zillmert	2,4 + Gebühren bei Fondstarifen	n.m.

Anbieter	Tarif	Abschlusskosten [Prozent]		Verwaltungs- kosten*** p.a. [Prozent]	laufende Kosten insg.****
		gezillmert**	unge- zillmert***		
<b>Lebensversicherungs-Pensionskassen</b>					
<b>Hamburg-Mannheimer Pensionskasse AG</b>	Corporate Flex, Corporate Pro, Corporate Classic, Hogarente, (Hybrid-Tarife in der Genehmigung)	3,4 (Zillmersatz für Einzelversicherungen 4 o/oo bis 7,5 o/oo Beitragssumme)	-	3,0	n.m.
<b>neue leben Pensionskasse AG</b>	PK1; PK3	-	10,0 <sup>2)</sup>	1,9	11,9
<b>Nürnberger Pensionskasse AG</b>	NPKR 2105; NPKR 2135 K3	k. A.	-	k. A.	n.m.
<b>Optima Pensionskasse AG</b>	920, 927, 928, 926	3,8	-	3,7	n.m.
<b>Pro bVA Pensionskasse AG (AXA)</b>	Rente Invest (VIC und VIC-BUS); Rente Classic (R1)	2,0 <sup>4)</sup>	-	3,2	n.m.
<b>Provinzial Pensionskasse AG (VGH)</b>	PK	7,2 der gebuchten Bruttobeitr.	-	1,8	n.m.
<b>Signal Iduna Pensionskasse AG</b>	Plus-Rente (§ 3 Nr. 63 EStG); Aufbaurente (§§ 40b und 10a EStG)	5,1 <sup>3)</sup>	-	3,0	n.m.
<b>Sparkassen Pensionskasse AG</b>	AV-ARDK, AV-ARDG, FAV-ARDK, FAV-ARDG	-	4,36	3,7	8,06
<b>Swiss Life Pensionskasse AG</b>	810 PK, 811 PK, 500 PK, 550 PK	k. A.		k. A.	n.m.
<b>Victoria Pensionskasse AG</b>	Förderrente (Riester), Comfort-Rente (§ 3 Nr. 63 EStG), Top-Rente (§ 40b EStG)	1,9 (Zillmersatz max. 2,0 o/oo)	-	2,7	n.m.
<b>West Pensionskasse AG</b>	West ClassicRente, West FondsRente		14,4	190	204,4

Anbieter	Tarif	Abschlusskosten [Prozent]		Verwaltungs- kosten*** p.a. [Prozent]	laufende Kosten insg.****
		gezillmert**	unge- zillmert***		
<b>Lebensversicherungs-Pensionskassen</b>					
<b>Winsecura Pensionskasse AG</b>	R2K, R3K Einzeltarif ab 1.7.04	2,4 (Zillmer- satz max. 25 o/oo)	-	2,5	n.m.
<b>Zenith Pensionskasse AG</b>	PK 10, PK 50, + BZ; HZ; WZ	1,9	-	9,97	n.m.
<b>Geöffnete VVaG-Pensionskassen</b>					
<b>BBV Versicherungsverein des Bankgewerbes aG.</b>	AR	keine	keine	5,5 Anspar-, 2 Rentenphase	Durch- schnittl. Satz der Kasse: 2,24
	DN	keine	keine	5,5 Anspar-, 2 Rentenphase	
<b>Caritas Selbsthilfe Pensionskasse AG</b>	Tarif 62 für Frauen, Männer Bausteintarif	keine	1,9	4,0 <sup>6)</sup>	
<b>DPV Dresdener Pensionsverein aG.</b>	30 Tarife für Männer, 30 Tarife für Frauen; 3 Altersstufen, Tarife mit Berufsunfähig- keits- und Hinterbliebe- nenschutz Beitragsrück- gewähr, Garantierente	keine	1,1 <sup>5)</sup>	2,2	3,3
<b>Hannoversche Pensionskasse VVaG</b>	B und C	keine	0,35	5,39	5,74
<b>Kölner Pensionskasse VVaG</b>	62; 62 B; Baustein B Frauen; Baustein B Männer; 55 nicht mehr im Angebot		5,75 <sup>7)</sup>	3,82	9,52
<b>Pensionskasse für die deutsche Wirtschaft VVaG</b>	A, B nicht mehr im Angebot	-	0,62	2,1	2,72

Anbieter	Tarif	Abschlusskosten [Prozent]		Verwaltungskosten*** p.a. [Prozent]	laufende Kosten insg.****
		gezillmert**	ungezillmert***		
<b>Geöffnete VvaG-Pensionskassen</b>					
<b>R+V Pensionsversicherung aG.</b>	PK, PKV, PKZ, neuer Fonds-Tarif	Tarif PK gezillmert; Zillmersatz durchschnittlich 2,5 o/oo 2,1 der Beitragssumme		2,0	n.m.
<b>Soka-Bau Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG</b>	ZukunftPlus S 0-1, S 1-1, S 2-1, S 3-1; F 0-1, F 1-1, F 2-1, F 3-1		k. A.	Aufwendungen für Versicherungsbetrieb 7,7; Zukunftsrente Plus = 16	16
<b>VERKA Kirchliche Pensionskasse VVaG</b>	Tarif III, Tarif IIIa Zusatztarife IV und V	-	2,24	2,53	4,77
<b>Versorgungskasse Deutscher Unternehmen VVaG</b>	Klassische Rentenversicherung	keine	keine	4,6	4,6

\*) sofern sie auf Basis einer Analyse der Gewinn- und Verlustrechnung im Geschäftsbericht ermittelbar waren

\*\* ) in Prozent der Beitragssumme Neugeschäft

\*\*\* ) in Prozent der gebuchten Bruttobeiträge

\*\*\*\* ) Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb in Prozent der gebuchten Bruttobeiträge,

1) Anspar- Rentenphase

2) bei Tarif 191 verteilt über die ersten zehn Jahre

3) auf Beitragssumme Neugeschäft (inklusive Erhöhung der Versicherungssummen)

4) nach eigenen Angaben im Geschäftsbericht beträgt die Abschlusskostenquote jedoch 2,3 Prozent

5) aber zusätzlich hohe Kosten für die eigene Verwaltung der Kapitalanlagen von 726.983 Euro oder 0,42 Prozent der durchschnittlichen Summe der Kapitalanlagen (174,55 Mio. €)

6) Nach eigenen Angaben 2,7 Prozent bezogen auf Beiträge und Leistungen

7) Im Einzelfall kann Courtage bis 8 Prozent betragen

## 4.1. Pensionskassentarife im Preis-Leistungsvergleich: Reine Altersrente

	Tarif	Mind.- größe	Monatsrente		Kapitalleistung		Beitrags- rendite *)	Kosten- quote	Monatsrente		Kapitalleistung		Beitrags- rendite *)	Kosten- quote	Rendite- differenz	Kosten- differenz
			garan- tiert	inkl. Über- schüsse	garantiert	inkl. Über- schüsse			garantiert	inkl. Über- schüsse	garantiert	inkl. Über- schüsse				
		kollektiv	Mann						Frau							
LV-PK																
mit Garantiezins 2,75 %																
Allianz PK	E70/ STR2 <sup>1)</sup>	10	260,48	424,84	54.773,00	89.332,50	2,36%	7,48%	226,71	368,04	54.289,00	88.134,40	2,32%	8,30%	0,04%	-0,82%
Nürnberger <sup>5)</sup>	NPKR2101	1	291,00	373,00	57.639,00	73.948,00	2,62%	2,64%	248,00	318,00	55.605,00	71.301,00	2,44%	6,07%	0,18%	-3,44%
Signal-Iduna PK <sup>5)</sup>	PK11 Comfort	1	258,00	407,00	54.354,00	85.774,00	2,32%	8,19%	218,00	344,00	52.459,00	82.671,00	2,14%	11,39%	0,18%	-3,20%
mit Garantiezins 3,25 %																
AMB Generali	1PKM/F	1	308,63	452,20	59.725,00	81.040,00	2,79%	8,87%	262,53	388,00	57.663,00	78.216,00	2,62%	12,02%	0,17%	-3,15%
ARA <sup>5)</sup>	PR	1	286,00	430,00	57.086,00	85.550,00	2,57%	12,90%	245,00	368,00	55.403,00	82.974,00	2,42%	15,47%	0,15%	-2,57%
Debeka	PA3M/F		324,93	546,99	62.849,00	105.802,13	3,04%	4,11%	270,24	453,52	60.577,00	101.660,31	2,86%	7,57%	0,18%	-3,47%
Delta Lloyd <sup>5)</sup>	PKR1	1	297,00	367,00	60.366,00	74.413,00	2,85%	7,90%	257,00	317,00	58.396,00	71.967,00	2,68%	10,90%	0,16%	-3,01%
Deutsche Pensionskasse	P110/MF	1	354,49	460,15	70.219,99	91.149,66	3,58%	-7,14%	278,34	360,78	62.393,68	80.874,31	3,01%	4,80%	0,57%	-11,94%
Gerling <sup>5)</sup>	RA(R)96K10	10	315,00	435,00	62.029,00	85.649,00	2,98%	5,36%	268,00	370,00	59.835,00	82.514,00	2,80%	8,71%	0,18%	-3,35%
Hamburg- Mannheimer <sup>5)</sup>	REN805Z	1	312,00	428,00	61.277,00	84.106,00	2,92%	6,51%	266,00	366,00	59.186,00	81.481,00	2,75%	9,70%	0,17%	-3,19%
Optima Pensionskasse	920 Gruppe	5	324,40	485,03			n.m.	n.m.	277,38	412,53			n.m.	n.m.		

	Tarif	Mind.- größe	Monatsrente		Kapitalleistung		Beitrags-	Kosten-	Monatsrente		Kapitalleistung		Beitrags-	Kosten-	Rendite-	Kosten-
			garan- tiert	inkl. Über- schüsse	garan- tiert	inkl. Über- schüsse	rendite *)	quote	garan- tiert	inkl. Über- schüsse	garan- tiert	inkl. Über- schüsse	rendite *)	quote	differenz	differenz
		kollektiv	Mann						Frau							
<b>VvaG</b>																
<b>mit Garantiezins 2,75 %</b>																
<b>Kölner PK</b>	Baustein B		374,85	516,13	58.171,60	80.096,50	2,66%	1,74%	288,13	395,95	54.273,00	74.583,20	2,32%	8,32%	0,35%	-6,59%
<b>Selbsthilfe PK der Caritas</b>	Baustein- Tarif		407,04	575,18	63.167,20	89.259,40	3,07%	-6,70%	312,82	441,14	58.924,60	83.095,00	2,73%	0,47%	0,34%	-7,17%
<b>mit Garantiezins 3,25 %</b>																
<b>Verka</b>			430,00	529,00	68.080,00	83.754,00	3,43%	-3,87%	342,00	421,00	63.835,00	78.581,00	3,12%	2,60%	0,31%	-6,48%
<b>mit Garantiezins 3,50 %</b>																
<b>Dresdener Pensionsverein</b>	WM01, WF09		474,92	696,75	72.856,00	106.887,00	3,76%	-5,58%	394,17	576,92	68.320,00	100.002,00	3,45%	1,00%	0,31%	-6,57%
<b>Soka-Bau</b>	S0-1		406,10	623,00	71.754,00	110.000,00	3,69%	-3,98%	307,04	469,00	63.866,00	97.600,00	3,12%	7,45%	0,56%	-11,43%

\*) Effektive Garantieverzinsung bezogen auf die eingezahlten Beiträge

<sup>1)</sup> Tarif mit Beitragsrückzahlung bei Tod vor Rentenbeginn

<sup>5)</sup> Berechnungen auf Grundlage des Analyseprogramm AV-WIN von Morgen & Morgen

## 4.2. Pensionskassentarife im Preis-Leistungsvergleich: Altersrente mit Beitragsrückerstattung und Rentengarantiezeit 10 Jahre

	Tarif	Mindest- größe	Monatsrente		Kapitalleistung		Beitrags-	Kosten-	Monatsrente		Kapitalleistung		Beitrags-	Kosten-	Rendite-	Kosten-
			garan- tiert	inkl. Über- schüsse	garan- tiert	inkl. Über- schüsse	rendite *)	quote	garan- tiert	inkl. Über- schüsse	garan- tiert	inkl. Über- schüsse	rendite *)	quote	differenz	differenz
		kollektiv	Mann						Frau							
<b>LV-PK</b>																
<b>mit Garantiezins 2,75 %</b>																
Allianz PK <sup>5)</sup>	E70/STR2	k.A.	250,00	407,00	53.655,00	87.492,00	2,26%	9,37%	220,00	358,00	53.180,00	86.315,00	2,21%	10,17%	0,04%	-0,80%
MetallRente <sup>**)</sup>	6SnRS1(PE) 10	k.A.	263,39	421,19	55.643,00	88.978,40	2,44%	6,01%	229,95	366,09	55.150,00	87.802,20	2,40%	6,84%	0,04%	-0,83%
Nürnberger <sup>5)</sup>	KR2101	1	272,00	351,00	55024,00	70.986,00	2,38%	7,05%	242,00	310,00	54.525,00	70.069,00	2,34%	7,90%	0,05%	-0,84%
Signal-Iduna PK <sup>5)</sup>	PK11 Comfort	1	241,00	384,00	51.805,00	82.469,00	2,08%	12,49%	213,00	336,00	51.409,00	81.286,00	2,04%	13,16%	0,04%	-0,67%
VGH Provinzial PK <sup>5)</sup>	PK04TS-N 3)		284,08	366,00	52.984,00	68.186,00	2,19%	10,50%	246,50	317,00	53.147,00	68.386,00	2,21%	10,22%	-0,02%	0,28%
<b>mit Garantiezins 3,25 %</b>																
AMB Generali <sup>5)</sup>	1PKBM/F	1	290,00	393,00	57.395,00	77.736,00	2,60%	12,43%	257,00	348,00	56.807,00	77.026,00	2,54%	13,33%	0,05%	-0,90%
ARA	PR	1	267,98	433,50	54.500,00	81.200,00	2,34%	16,85%	238,80	390,50	54.300,00	81.000,00	2,32%	17,15%	0,02%	-0,31%
Debeka <sup>5)</sup>	PA1/PA3M/F	1	297,00	459,00	59.940,00	92.682,00	2,81%	8,55%	263,00	407,00	59.478,00	91.899,00	2,77%	9,25%	0,04%	-0,70%
Delta Lloyd <sup>5)</sup>	PKR1	1	283,00	351,00	57.662,00	71.326,00	2,62%	12,02%	252,00	311,00	57.276,00	70.686,00	2,59%	12,61%	0,03%	-0,59%
Gerling <sup>5)</sup>	RAR96,10,R	10	295,13	449,20	59.421,17	90.441,90	2,77%	9,34%	257,17	392,37	58.725,09	89.597,37	2,71%	10,40%	0,06%	-1,06%
Gothaer <sup>***)</sup>	Vario PR3C U1		300,41	446,96	62.280,30	91.267,46	3,00%	4,98%	268,45	395,82	61.198,81	88.869,93	2,91%	6,63%	0,09%	-1,65%
Hamburg- Mannheimer <sup>5)</sup>	REN 805 Z	1	293,00	404,00	58.672,00	81.046,00	2,71%	10,48%	259,00	358,00	58.107,00	80.201,00	2,66%	11,34%	0,05%	-0,86%
Neue Leben classic <sup>5)</sup>	PK1 211	1	294,00	437,00	59.644,00	88.728,00	2,79%	9,00%	260,00	384,00	58.991,00	87.199,00	2,73%	9,99%	0,05%	-1,00%
Optima Pensionskasse	928 Gruppe	5	302,19	498,54	61.371,00	101.247,00	2,93%	6,36%	267,17	438,98	60.612,00	99.590,00	2,87%	7,52%	0,06%	-1,16%

	Tarif	Mindest- größe	Monatsrente		Kapitalleistung		Beitrags- rendite *)	Kosten- quote	Monatsrente		Kapitalleistung		Beitrags- rendite *)	Kosten- quote	Rendite- differenz	Kosten- differenz
			garan- tiert	inkl. Über- schüsse	garantiert	inkl. Über- schüsse			garan- tiert	inkl. Über- schüsse						
		kollektiv	Mann						Frau							
<b>Pro bAV Klassische<sup>***)</sup></b>	R1	1	287,18	379,77	57.132,00	75.551,00	2,57%	12,83%	253,79	335,79	56.906,00	75.293,00	2,55%	13,18%	0,02%	-0,34%
<b>Pro bAV Fondsgebunden<sup>***)</sup></b>	VIC	1	174,00	427,00	34.750,00	85.136,00	-0,04%	n.m.	154,00	379,00	34.750,00	85.136,00	-0,04%	n.m.	0,00%	
<b>Sparkassen Pk</b>	AV-ARDK/G	1	283,66	472,26	57.443,00	83.163,00	2,60%	12,36%	253,96	430,16	57.443,00	83.163,00	2,60%	12,36%	0,00%	0,00%
<b>Swiss Life PK<sup>5)</sup></b>	810 PK	1	283,00	393,00	57.257,00	79.433,00	2,58%	12,64%	251,00	349,00	56.686,00	78.783,00	2,53%	13,51%	0,05%	-0,87%
<b>Victoria</b>	REN407Z	5	314,01	517,29	61.729,00	101.626,00	2,96%	5,82%	271,37	445,33	60.905,00	99.877,00	2,89%	7,07%	0,07%	-1,26%
<b>West PK Classic<sup>***)</sup></b>	Classic Rente		319,00	541,00	62.099,00	94.935,00	2,99%	5,25%	282,00	487,00	62.099,00	94.935,00	2,99%	5,25%	0,00%	0,00%
<b>West PK Fonds Rente<sup>***)</sup></b>	FondsRente		185,00	721,00	36.000,00	126.502,00	0,16%	n.m.	163,00	649,00	36.000,00	126.502,00	0,16%	n.m.	0,00%	
<b>winsecura</b>	R3KGruppe	1 bis 10	302,83	431,31	60.872,00	86.697,00	2,89%	7,12%	268,60	382,75	60.311,00	85.941,00	2,84%	7,98%	0,05%	-0,86%
<b>Zenith<sup>***)</sup></b>	SPK10	30	306,94	405,17	61.093,30	80.644,91	2,91%	6,79%	268,94	353,55	60.382,46	79.378,47	2,85%	7,87%	0,06%	-1,08%
<b>VvaG</b>																
<b>mit Garantiezins 3,25 %</b>																
<b>R+V Pensionsversiche- rung</b>	PK		307,73	513,53	60.851,42	99.798,12	2,89%	7,16%	266,05	445,21	60.048,28	98.756,10	2,82%	8,38%	0,07%	-1,23%
<b>Versorgungs- kasse Deutscher Unternehmen</b>			326,00		52.877,00		2,18%	19,32%	298,00		53.021,00		2,20%	19,10%	-0,01%	0,22%

\*) Effektive Garantieverzinsung bezogen auf die eingezahlten Beiträge

\*\*) 5 Jahre Rentengarantiezeit

\*\*\*) 14 Jahre Rentengarantiezeit

3) Tarif mit Auszahlung des Deckungskapitals bei Tod vor Rentenbeginn; keine Rentengarantiezeit

5) Berechnungen auf Grundlage des Analyseprogramm AV-WIN von Morgen & Morgen

### 4.3. Pensionskassentarife im Preis-Leistungsvergleich: Kompakttarife mit Altersrente plus Hinterbliebenen- und Invalidenrente<sup>4)</sup>

	Tarif	Mindest- größe	Monatsrente		Kapitalleistung		Beitrags-	Kosten-	Monatsrente		Kapitalleistung		Beitrags-	Kosten-	Rendite-	Kosten-
			garantiert	inkl. Überschüsse	garantiert	inkl. Überschüsse	rendite *)	quote	garantiert	inkl. Überschüsse	garantiert	inkl. Überschüsse	rendite *)	quote	differenz	differenz
		kollektiv	Mann						Frau							
LV-PK																
mit Garantiezins 2,75 %																
Allianz PK	E70/StR1 BRW		163,56	277,29	40.782,00	69.139,20	0,83%	31,11%	165,66	280,68	41.291,00	69.961,90	0,90%	30,25%	-0,07%	0,86%
MetallRente	6SnRSBR WHK		149,52	232,93	37.280,00	58.076,30	0,35%	37,03%	162,48	250,00	40.498,00	62.314,90	0,80%	31,59%	-0,45%	5,44%
Nürnberger	R2235/60 K3MF+B		177,25	430,50	45.063,00	109.447,00	1,36%	23,88%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.				
mit Garantiezins 3,25 %																
AMB Generali	1PKTFI/M I		181,41	281,90	45.837,00	64.773,00	1,45%	30,06%	189,39	295,50	48.087,00	68.254,00	1,70%	26,63%	-0,25%	3,43%
ARA	PR,W,BU +BUR		167,96	289,50	39.250,00	61.400,00	0,63%	40,11%	172,26	298,50	40.450,00	63.600,00	0,79%	38,28%	-0,16%	1,83%
Debeka	PA3 M/F		204,02	343,80	45.486,00	76.650,15	1,41%	30,60%	195,30	329,40	45.944,00	77.488,39	1,46%	29,90%	-0,05%	0,70%
Deutsche Pensionskasse	P130 M/F		241,00	311,38	57.058,85	73.722,65	2,57%	12,94%	250,39	323,61	57.093,73	73.789,38	2,57%	12,89%	0,00%	0,05%
Gerling****)	RAÜR96, 10,R	10	190,47	313,76	44.229,96	72.858,33	1,26%	32,52%	189,09	314,12	44.321,99	73.629,11	1,27%	32,38%	-0,01%	0,14%
Neue Leben classic	PK1 211 WBM/F		246,49	367,33	50.060,00	74.600,00	1,91%	23,62%	229,19	336,65	51.996,00	76.376,00	2,10%	20,67%	-0,19%	2,95%
Optima Pensionskasse	Tarif 920 Gruppe		247,44	362,65				n.m.	247,52	362,37				n.m.	0,00%	
Pro bAV klassische	R1		205,35	287,83	44.961,00	62.199,00	1,35%	31,40%	194,42	271,98	45.846,00	63.685,00	1,45%	30,05%	-0,10%	1,35%
Pro bAV Fondsgebunden	VIC-BUS		131,00	335,00	26.149,00	66.685,00	-1,69%	n.m.	111,00	291,00	25.088,00	65.267,00	-1,94%	n.m.	0,25%	
Sparkassen Pk	AV- ARDK/G	10	289,93	427,94	57.458,00	84.808,00	2,60%	12,33%	263,90	385,26	58.527,00	85.442,00	2,69%	10,70%	-0,09%	1,63%

	Tarif	Mindest- größe	Monatsrente		Kapitalleistung		Beitrags-	Kosten-	Monatsrente		Kapitalleistung		Beitrags-	Kosten-	Rendite-	Kosten-
			garan- tiert	inkl. Über- schüsse	garan- tiert	inkl. Über- schüsse	rendite *)	quote	garan- tiert	inkl. Über- schüsse	garan- tiert	inkl. Über- schüsse	rendite *)	quote	differenz	differenz
		kollektiv	Mann						Frau							
<b>West PK Classic</b>	Classic- Rente		224,00	409,60	43.634,00	71.803,00	1,19%	33,42%	197,00	355,00	43.358,00	69.156,00	1,16%	33,85%	0,03%	-0,42%
<b>Zenith</b>	SPK10BZ HZ10		186,65	263,01	43.431,06	61.200,23	1,17%	33,73%	191,75	271,26	44.546,78	63.019,08	1,30%	32,03%	-0,13%	1,70%
<b>VVaG</b>																
<b>mit Garantiezins 2,75 %</b>																
<b>Kölner PK</b>	62 B		234,00	329,05	46.036,60	64.738,20	1,47%	22,24%	234,35	328,98	46.043,70	64.635,20	1,47%	22,22%	0,00%	0,01%
<b>Selbsthilfe PK der Caritas</b>	62		253,81	357,47	49.935,20	70.327,90	1,89%	15,65%	254,23	357,43	49.949,50	70.224,80	1,89%	15,63%	0,00%	0,02%
<b>mit Garantiezins 3,0 %</b>																
<b>Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft</b>	Tarif A	Gruppe	269,86	467,98	43.755,75	76.197,48	1,21%	29,74%	269,86	467,98	51.440,51	89.579,88	2,04%	17,40%	-0,84%	12,34%
<b>mit Garantiezins 3,25 %</b>																
<b>Verka</b>			234,00	288,00	46.225,00	56.892,00	1,49%	29,47%	245,00	301,00	47.787,00	58.710,00	1,67%	27,09%	-0,17%	2,38%
<b>mit Garantiezins 3,50 %</b>																
<b>Dresdener Pensionsverein</b>	WM07,WF 12		319,42	464,08	59.920,00	87.061,00	2,81%	13,17%	321,33	466,92	59.276,00	86.136,00	2,76%	14,10%	0,05%	-0,93%
<b>Soka-Bau</b>	F2-1		224,67	341,00	49.222,00	74.800,00	1,82%	28,67%	239,93	364,00	54.015,00	82.000,00	2,29%	21,73%	-0,47%	6,95%

\*) Effektive Garantieverzinsung bezogen auf die eingezahlten Beiträge

\*\*\*\*\*) 14 Jahre Rentengarantiezeit bei Vertragsabschluss Mann und 17 Jahre bei Frau

2) Bei Invalidität nur Beitragsbefreiung

4) Das Leistungsspektrum der Zusatzversicherungen differiert insbesondere bei der Invalidenrente erheblich, so dass eine Vergleichbarkeit der ermittelten Kostenquoten nur sehr beschränkt möglich ist.

5) Berechnungen auf Grundlage des Analyseprogramm AV-WIN von Morgen & Morgen

## 5. Regelungen bei Arbeitgeberwechsel und Arbeitslosigkeit

Anbieter	Tarif	Fortführung des Vertrags nach Ausscheiden aus Betrieb / AG-Wechsel	Varianten bei Arbeitslosigkeit	Möglichkeiten zur Übertragung des Kapitals bei AG-Wechsel	Beitragsfreistellung bei AG-Wechsel	Barwert der erworbenen unverfallbaren Anwartschaften
<b>Lebensversicherungs-Pensionskassen</b>						
<b>Allianz Pensionskasse AG</b>	E 70/E 67	Ja, zum Ende der Versicherungsperiode	Zinslose Stundung der Beiträge für ein Jahr, sofern der Vertrag bereits 3 Jahre besteht.	Keine Angaben	Ja, sofern das beitragsfreie Garantiekapital mindestens 2.000 Euro erreicht und die beitragsfreie Garantierente 200 Euro/Jahr (300 Euro bei Erwerbsunfähigkeit), sonst Zwangsabfindung.	Keine Angaben, aber Stornoabzug bei Beitragsfreistellung ohne Ausnahme.
	E 85; E 88	Keine Angaben, aber laut Prospekt grundsätzlich möglich	Keine Angaben	Keine Angaben	Ja	Keine Angaben, aber Stornoabzug in Höhe von 50 Euro, entfällt bei Tarifen mit laufenden Beiträgen in variabler Höhe und bei AN über 60.
	E 86; E 200	Nur bei Tarif 200, sonst keine Angaben	Bei Tarif 200, zinslose Stundung der Beiträge für ein Jahr, sofern der Vertrag bereits 3 Jahre besteht.	Keine Angaben	Ja, sofern Fondswert mindestens 1.000 Euro beträgt, sonst Zwangsabfindung.	Keine Angaben, aber Stornoabzug bei Beitragsfreistellung ohne Ausnahme.
<b>AMB Generali Pensionskasse AG</b>	Tarif PK	ja	Keine Variante	Keine Angaben	Frühestens nach 2 Versicherungsjahren, vorher kein Kapital zur Bildung einer beitragsfreien Rente.	Keine Angaben in den Unterlagen; aus Versicherungsschein ersichtlich.

Anbieter	Tarif	Fortführung des Vertrags nach Ausscheiden aus Betrieb / AG-Wechsel	Varianten bei Arbeitslosigkeit	Möglichkeiten zur Übertragung des Kapitals bei AG-Wechsel	Beitragsfreistellung bei AG-Wechsel	Barwert der erworbenen unverfallbaren Anwartschaften
<b>ARA Pensionskasse AG</b>	PR; PRE; PF; PFE; PRR; PFRR	Ja, sofern dies innerhalb von drei Monaten nach Beitragsfreistellung mitgeteilt.	Keine Angaben	Ja, aber Stornoabzug wie bei Beitragsfreistellung	Bei Classic-Tarif, wenn Rente mindestens 50 Euro; Bei Fondstarif 2500 Euro; Sonst Auszahlung Rückkaufwert. Berufsunfähigkeits-Zusatz erlischt. Sein Rückkaufwert erhöht Hauptversicherung.	Bei Classic-Tarif: 1,5 Prozent der Differenz zwischen dem planmäßig erforderlichen und dem vorhandenen Deckungskapital, max. 5 Prozent vom vorhandenen Deckungskapital (nicht in den letzten 5 Jahren vor Rentenbeginn). Bei fondsgebundener Police: 2 Prozent der noch ausstehenden Beiträge bis Rentenbeginn, max. 5 Prozent des Gesamtguthabens. Für Berufsunfähigkeits-Zusatz: 9 Prozent eines Jahresbeitrags. Für Hinterbliebenen-Zusatz: Wie Classic-Tarif.
<b>Debeka Pensionskasse AG</b>	Tarif PA/PS	Ja	Nein	Keine Angaben	Ja, aber Zwangsabfindung, wenn beitragsfreie Rente nicht den geschäfts-planmäßigen Mindestbetrag erreicht.	Keine Angaben
<b>delta lloyd Pensionskasse AG</b>	PKR1	Ja	Nein	Keine Angaben	Ja, ohne Einschränkung und Stornoabzug bei AG-Wechsel.	Rückkaufswert ohne Abzug
<b>DPK Deutsche Pensionskasse AG</b>	P 110; P 120; P 130	AN kann Versicherung als Einzelversicherung fortführen. Muss dies innerhalb von 3 Monaten schriftlich geltend machen. Sonst beitragsfrei gestellt.	Nein	Übertragungswert kann auf neue Pensionskasse des neuen AG übertragen werden	Ja	Nach anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik

Anbieter	Tarif	Fortführung des Vertrags nach Ausscheiden aus Betrieb / AG-Wechsel	Varianten bei Arbeitslosigkeit	Möglichkeiten zur Übertragung des Kapitals bei AG-Wechsel	Beitragsfreistellung bei AG-Wechsel	Barwert der erworbenen unverfallbaren Anwartschaften
<b>Gerling Pensionskasse AG</b>	RAR; RAÜR; RMA 02; FRMA 02	Versicherter kann Vertrag fortsetzen bzw. beitragsfrei stellen lassen.	Nein	Keine Angaben	Jederzeit möglich	Prämienfreie Versicherungsleistung mindestens auf Basis der geleisteten Beiträge
<b>Gothaer Pensionskasse AG</b>	PR 1-3	Bei Tarif PR1C und PR3C, nicht bei PR2C	Nein	Keine Angaben	Ja, aber Zwangsabfindung, wenn beitragsfreie Rente unter 150 Euro/Jahr liegt.	Keine Angaben
<b>Hamburg-Mannheimer Pensionskasse AG</b>	Corporate Flex; Corporate Pro; Corporate Classic; Hogarente; Hybrid-Tarife in der Genehmigung	Versicherter wird VN. Scheidet aus Kollektivvertrag aus. Fortsetzung zu anderen Konditionen muss 3 Monate nach Ende der Beitragszahlungen beantragt werden. Tariflicher Mindestbeitrag (Höhe unbekannt) muss erreicht werden.	Keine Angaben	Deckungskapital kann auf neuen AG oder dessen Versorgungsträger übertragen werden.	Ja, wenn die Jahresrente 30 Euro unterschreitet, wird abgefunden.	Nach genehmigtem Geschäftsplan
<b>neue leben Pensionskasse AG</b>	PK1; PK3	Ja, sofern innerhalb von 3 Monaten beantragt	nein	Keine Angaben, aber offenbar möglich.	Ja, ohne Stornoabzug	Verweis auf Geschäftsplan und Tabelle, die mit Versicherungsschein ausgehändigt wird.

Anbieter	Tarif	Fortführung des Vertrags nach Ausscheiden aus Betrieb / AG-Wechsel	Varianten bei Arbeitslosigkeit	Möglichkeiten zur Übertragung des Kapitals bei AG-Wechsel	Beitragsfreistellung bei AG-Wechsel	Barwert der erworbenen unverfallbaren Anwartschaften
<b>Nürnberger Pensionskasse AG</b>	NPKR 2105; NPKR 2135 K3	Ja, sofern 3 Monate nach Ausscheiden beantragt. Bei Gruppentarif erfolgt Umstellung auf Einzeltarif.	Nein	Keine Angaben	Ja, bei Rente unter 120 Euro/Jahr Zwangsabfindung, sofern laut § 3 Betr.AVG zulässig	Deckungskapital laut Geschäftsplan. Übersicht im Versicherungsschein
<b>Optima Pensionskasse AG</b>	Tarife 920; 927; 928; 926	Ja	Nein	Geht bei Tarifen 927 und 928	Ja, kann beitragsfrei gestellt werden; bei Tarif 920 wird abgefunden, sofern beitragsfreie Rente unter 1 Prozent SGB IV	Keine Angaben
<b>Pro bAV Pensionskasse AG (AXA)</b>	Rente Invest (VIC und VIC-BUS); Rente Classic (R1)	Ja, bei Kollektivverträgen entfallen aber Vergünstigungen.	Nein	Ja, bei Entgeltumwandlung Übertrag an den neuen AG oder dessen Versorgungsträger.	Ja, aber bei Classic-Rente entfällt Berufsunfähigkeit, sofern beitragsfreie Rente unter 25 Euro/Jahr liegt; Rückkaufwert der Berufsunfähigkeits-Rente erhöht dann Altersrente	Deckungskapital laut Geschäftsplan
<b>Provinzial Pensionskasse Hannover AG (VGH)</b>	Tarif PK	Ja, Vertrag kann auf AN übertragen werden	Vertrag kann jederzeit ruhen	Keine Angaben	Versicherung kann jederzeit freigestellt werden	Deckungskapital ohne Abzug

Anbieter	Tarif	Fortführung des Vertrags nach Ausscheiden aus Betrieb / AG-Wechsel	Varianten bei Arbeitslosigkeit	Möglichkeiten zur Übertragung des Kapitals bei AG-Wechsel	Beitragsfreistellung bei AG-Wechsel	Barwert der erworbenen unverfallbaren Anwartschaften
<b>Signal Iduna Pensionskasse AG</b>	Plus-Rente (§ 3 Nr. 63 EStG); Aufbau-rente (§§ 40 b und 10a EStG)	Vertrag wird auf AN übertragen. Versicherter kann weiterführen oder beitragsfrei stellen lassen.	Nein	Keine Angaben	Möglich, aber in den ersten 2 Jahren kein Kapital vorhanden. Sofern Rente unter 60 Euro/Jahr Abfindung mit Zustimmung des AN.	Möglich, aber in den ersten 2 Jahren kein Kapital vorhanden. Sofern Rente unter 60 Euro/Jahr Abfindung mit Zustimmung des AN.
<b>Sparkassen Pensionskasse AG</b>	AV-ARDK; AV-ARDG; FAV-ARDK; FAV-ARDG	Ja, wie bei BoLz. AN kann selbst übernehmen bei unverfallbarer Anwartschaft.	Nein	Keine Angaben	Ja, aber Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente erlöschen oder Rückerstattung.	Laut Geschäftsplan im Versicherungsschein angegeben.
	BoLz Rente Sicherheit, BoLz Rente Kombi	Ja, sofern dies 3 Monate nach Beitragsfreistellung mitgeteilt wird. Beitragszahlung dann rückwirkend zum Freistellungs-termin.	Nein	Keine Angaben	Ja, jederzeit möglich. Zusatzversorgungen erlöschen. Auf Wunsch kann beitragsfreie Berufsunfähigkeitsrente gebildet werden, die auf Kosten der Altersrente geht.	Versicherte Rente herabgesetzt nach anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik.
<b>Swiss Life Pensionskasse AG</b>	Tarife: 810 PK; 811 PK; 500 PK; 550 PK	AN kann Versicherung fortsetzen. Wechsel in Einzelversicherung	Nein	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben

Anbieter	Tarif	Fortführung des Vertrags nach Ausscheiden aus Betrieb / AG-Wechsel	Varianten bei Arbeitslosigkeit	Möglichkeiten zur Übertragung des Kapitals bei AG-Wechsel	Beitragsfreistellung bei AG-Wechsel	Barwert der erworbenen unverfallbaren Anwartschaften
<b>Victoria Pensionskasse AG</b>	Förderrente (Riester); Comfort-Rente, § 3 Nr.3 EStG; Top-Rente, § 40a EStG	Durch AN oder neuen AG	Nein	Keine Angaben	Ja, jederzeit möglich, sofern beitragsfreie Mindestrente 30 Euro/Jahr erreicht; sonst Auszahlung des Rückkaufwertes.	Nach Geschäftsplan errechnet
<b>West Pensionskasse AG</b>	West Classic-Rente West Fonds-Rente	Ja	Nein	Mitnahme möglich falls neuer Arbeitgeber einverstanden	Ja, bei AG-Wechsel automatisch; aber Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente erlöschen ohne Rück-erstattung.	Laut Geschäftsplan, nähere Informationen im Versicherungsschein.
<b>winsecura Pensionskasse AG</b>	R2K; R3K Einzeltarif ab 1.7.04	Ja, sofern dies innerhalb von 3 Monaten nach Beitragsfreistellung mitgeteilt. Verlust der Vergünstigungen d. Kollektivvertrags	Keine	Keine Angaben	Möglich, aber sofern noch keine beitragsfreie Rente vorhanden, wird Rückkaufwert ausgezahlt.	Ist in der Tabelle „Information zu Rückkauf und Beitragsfreistellung“ festgelegt.
<b>Zenith Pensionskasse AG</b>	PK 10; PK 50; +BZ, HZ, WZ	AN oder neuer AG können den Vertrag fortführen, sonst wird er beitragsfrei gestellt	Keine	Auf Pensionskasse des neuen AG. Bedingungen werden noch festgelegt	Möglich, bei Tarif PK 10 nur wenn Rente mind. 600 Euro/Jahr erreicht, sonst Zwangsabfindung. Gilt auch für Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenrente.	Nähere Information auf der Versicherungsbescheinigung.

Anbieter	Tarif	Fortführung des Vertrags nach Ausscheiden aus Betrieb / AG-Wechsel	Varianten bei Arbeitslosigkeit	Möglichkeiten zur Übertragung des Kapitals bei AG-Wechsel	Beitragsfreistellung bei AG-Wechsel	Barwert der erworbenen unverfallbaren Anwartschaften
<b>GbR-Kassen</b>						
<b>Metallrente</b>	StR2; StR1; StRS1, StRF1G	AN kann fortführen oder neuer AG falls einverstanden	Falls Vertrag mindestens 3 Jahre besteht, werden die Beiträge bis zu 12 Monaten zinslos gestundet.	Keine Angaben	Ja, sofern Mindestrente von 200 Euro/Jahr und beitragsfreies Garantiekapital von 200 Euro erreicht wird; Sofern Tarif ohne Hinterbliebenenrente muss Mindestrente von 300 Euro erreichen.	In der 1. Hälfte der Anschubzeit: Abzug 50 Euro plus 0,5 bis 0,8 Prozent ( je nach Anschubzeit) von der Differenz zwischen durchschnittlichem bisherigen Garantiekapital und Summe der gezahlten Beiträge. In der 2. Hälfte reduzieren sich die Abzüge Jahr für Jahr.
<b>Geöffnete VVaG- Pensionskassen</b>						
<b>BVV Versorgungskasse des Bankgewerbes aG</b>	Kombitarif DN und AR-Tarife	Ja, als Einzelmitglied	Nein	Keine Angaben	Ja, ohne Stornokosten	Summe der bislang erworbenen Rentenbausteine inkl. bis dahin und auch danach zugesagten Erhöhungen.
<b>Caritas Selbsthilfe Pensionskasse VVaG</b>	Tarif 62 für Frauen, Männer. Bausteintarif	Versicherung wird in eine beitragsfreie umgewandelt, Freiwillige Fortsetzung möglich	Nein	Keine Angaben	Freiwilliges Mitglied kann Beitragfreistellung beantragen, sofern Rente mehr als 10 Euro/Jahr beträgt	Gebildete Deckungsrückstellung

Anbieter	Tarif	Fortführung des Vertrags nach Ausscheiden aus Betrieb / AG-Wechsel	Varianten bei Arbeitslosigkeit	Möglichkeiten zur Übertragung des Kapitals bei AG-Wechsel	Beitragsfreistellung bei AG-Wechsel	Barwert der erworbenen unverfallbaren Anwartschaften
<b>DVP Dresdener Pensionsverein aG</b>	30 Tarife für Männer, 30 Tarife für Frauen (3 Altersklassen) Alterrente mit wahlweise BU- und/oder Hibli-Schutz. Beitr.-rück-erstattung und/oder Garantierente	Versicherter kann freiwillig Vertrag weiterführen, ansonsten wird Vertrag beitragsfrei gestellt.	Nein	Deckungskapital kann bei Entgeltumwandlung auf andere Kasse übertragen werden.	Ja, falls beitragsfreie Rente weniger als 15 Euro monatlich beträgt, wird abgefunden. Bei Zulagenförderung nur mit Zustimmung des Versicherten.	Keine Angaben
<b>Hannoversche Pensionskasse VVaG</b>	B; C	Ja	Nein	Keine Angaben	Ja, ohne Stornokosten	Errechenbar aus den Umrechnungsfaktoren für die Jahres-Beiträge.
<b>Kölner Pensionskasse VVaG</b>	Tarif 62; 62 B; Tarif Baustein B Frauen; Tarif Baustein B Männer; Tarif 55 nicht mehr angeboten	Ja	Nein	Möglich, aber Leistungsreduzierung. 92 Prozent der Beiträge werden ausgezahlt. Der Betrag des Zeitwertes, der diesen Betrag übersteigt, wird in eine beitragsfreie Versicherung umgewandelt.	Möglich, sofern beitragsfreie Rente mehr als 10 Euro monatlich ausmacht. Sonst Abfindung.	Kein Abzug von Kosten bei Arbeitgeberwechsel.

Anbieter	Tarif	Fortführung des Vertrags nach Ausscheiden aus Betrieb / AG-Wechsel	Varianten bei Arbeitslosigkeit	Möglichkeiten zur Übertragung des Kapitals bei AG-Wechsel	Beitragsfreistellung bei AG-Wechsel	Barwert der erworbenen unverfallbaren Anwartschaften
<b>DVP Dresdener Pensionsverein aG</b>	30 Tarife für Männer, 30 Tarife für Frauen (3 Altersklassen) Alterrente mit wahlweise BU- und/oder Hibli-Schutz. Beitr.-rück-erstattung und/oder Garantierente	Versicherter kann freiwillig Vertrag weiterführen, ansonsten wird Vertrag beitragsfrei gestellt.	Nein	Deckungskapital kann bei Entgeltumwandlung auf andere Kasse übertragen werden.	Ja, falls beitragsfreie Rente weniger als 15 Euro monatlich beträgt, wird abgefunden. Bei Zulagenförderung nur mit Zustimmung des Versicherten.	Keine Angaben
<b>Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG</b>	Tarif A; Tarif B nicht mehr im Angebot	AN kann als Einzelmitglied den Vertrag zu unveränderten Konditionen fortführen	Keine Angaben	Bei Entgeltumwandlung kann das Deckungskapital auf den Versorgungsträger des neuen AG übertragen werden. Voraussetzung: Zusage des neuen AG.	Laut Werbeblatt jederzeit möglich	Geschäftsplanmäßiges Deckungskapital
<b>R+V Pensionsversicherung aG</b>	PK; PKV; PKZ; neuer Fonds-Tarif	Die Versicherte Person hat das Recht die Versicherung fortzusetzen	Keine Angaben	Ja, zum Zeitwert kann die Versicherung auf die Pensionskasse des neuen AG übertragen werden.	Ja, sofern Mindestbetrag von 1Euro erreicht wird	Deckungskapital. Ohne Abzüge.

Anbieter	Tarif	Fortführung des Vertrags nach Ausscheiden aus Betrieb / AG-Wechsel	Varianten bei Arbeitslosigkeit	Möglichkeiten zur Übertragung des Kapitals bei AG-Wechsel	Beitragsfreistellung bei AG-Wechsel	Barwert der erworbenen unverfallbaren Anwartschaften
<b>Soka-Bau Zusatz-Versorgungskasse des Baugewerbes VVaG</b>	Zukunft-Plus S 0-1, S 1-1, S 2-1, S 3-1; F 0-1, F 1-1, F 2-1, F 3-1	Kein Problem im Geltungsbereich des Tarifvertrags. Auch Branchenwechsel möglich und Beitragsfreistellung	Keine Angaben	Keine Angaben	Möglich	Deckungskapital
<b>Verka kirchliche Pensionskasse VVaG</b>	Tarif III, Tarif IIIa Zusatz-tarife IV und V	Ja, als Einzelversicherung, sofern innerhalb von 3 Monate nach Ausscheiden aus Betrieb beantragt	Ja, Stundung der Beiträge für ein Jahr bei Einzeltarif auf Antrag möglich.	Keine Angaben	Ja	Keine Angaben
<b>Versorgungskasse Deutscher Unternehmen VVaG</b>	Ohne Bezeichnung	Ja	Ja, Ruhen der Mitgliedschaft bis zu 24 Monate, für Mitglieder ohne Wartezeit bis zu 3 Jahren möglich.	Keine Angaben	Ja	Keine Angaben

## 6. Preis-Leistungsdifferenz nach Kollektivgrößen (Tarife ohne Todesfallschutz und Rentengarantiezeit)

ermittelt am Beispiel des Modellfalls eines 30jährigen Mannes bzw. einer 30jährigen Frau mit 1.000 Euro Jahresbeitrag, Rentenbeginn mit 65 Jahren<sup>1)</sup>

Anbieter	Niedrigster Tarif			Höchster Tarif			Differenz in %	Niedrigster Tarif Ablaufleistung max.	Höchster Tarif Ablaufleistung max.	Differenz in %
	Tarif	Kollektiv- größe	Garantie- leistung	Tarif	Kollektiv- größe	Garantie- leistung				
<b>Männer Lebensversicherungs-Pensionskassen</b>										
<b>Allianz Pensionskasse AG</b>	R1/R2(PE)	1	53.604	StR1/ StR2 U	10	57.389	7,07	86.369	92.638	7,26
<b>AMB Generali Pensionskasse AG</b>	1PK (B) Einzel	1	59.726	1PK(B) Sonder	100	64.599	8,16	80.919	88.050	8,81
<b>ARA Pensionskasse AG</b>	PR	1	57.086	PRK	10	61.552	7,82	85.550	92.635	8,28
<b>delta lloyd Pensionskasse AG</b>	PKR1 PKR 1/Koll	1 10	60.366	PKR2/ Koll	10	63.741	5,59	74.413	78.992	6,15
<b>DPK Deutsche Pensionskasse AG</b>	P 110 M	1	70.238	P 110 N	10	72.703	3,51	91.140	94.338	3,51
<b>Gerling Pensionskasse AG</b>	RA(R)96 K10	10	62.029	RA(R)96 K40b	1000	65.266	5,22	85.649	90.950	6,20
<b>Hamburg- Mannheimer Pensionskasse AG</b>	REN 805 Z	1	61.277	REN 808 Z	200	65.684	7,19	84.106	91.214	8,45
<b>Optima Pensionskasse AG</b>	927 Compact	1	59.752	927 Dir. Gruppe	5	66.266	10,90	96.968	109.565	12,99
<b>Signal Iduna Pensionskasse AG</b>	PK 02 Comfort	1	50.745	PK 11 Classic	10	57.709	13,72	85.609	91.798	7,23

Anbieter	Niedrigster Tarif			Höchster Tarif			Differenz in %	Niedrigster Tarif Ablaufleistung max.	Höchster Tarif Ablaufleistung max.	Differenz in %
	Tarif	Kollektiv- größe	Garantie- leistung	Tarif	Kollektiv- größe	Garantie- leistung				
<b>Frauen Lebensversicherungs-Pensionskassen</b>										
<b>Allianz Pensionskasse AG</b>	R1/R2 (PE)	1	51.731	StR1/ StR2 U	10	55.366	7,03	83.467	89.500	7,23
<b>AMB Generali Pensionskasse AG</b>	1PK(B)	1	57.663	1PK(B) Sonder	100	62.330	8,09	78.374	85.248	8,77
<b>ARA Pensionskasse AG</b>	PR	1	55.403	PPK	10	59.715	7,78	82.974	89.808	8,24
<b>delta lloyd Pensionskasse AG</b>	PKR1 PKR1 Koll	1 10	58.396	PKR2/ Koll	10	61.625	5,53	71.967	76.353	6,09
<b>DPK Deutsche Pensionskasse AG</b>	P 110 M	1	62.410	P 110 N	10	64.600	3,51	80.787	83.587	3,47
<b>Gerling Pensionskasse AG</b>	RA(R)96 K10	10	59.835	RA(R)96 K40b	1000	62.926	5,17	82.514	87.584	6,14
<b>Hamburg- Mannheimer Pensionskasse AG</b>	REN805 Z	1	59.186	REN 808 Z	200	63.399	7,12	81.481	88.321	8,39
<b>Optima Pensionskasse AG</b>	927 Compact	1	57.654	927 Dir. Gruppe	5	63.877	10,79	93.493	105.528	12,87
<b>Signal-Iduna Pensionskasse AG</b>	PK02 Comfort	1	50.745	PK11 Classic	10	55.677	9,72	82.798	88.443	6,82

<sup>1)</sup> Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des Programms AV-Win 6.00 des Versicherungsanalysehauses Morgen & Morgen, Hofheim

## 7. Preis-Leistungsdifferenz nach Kollektivgrößen (Tarife mit Todesfallschutz und 10jähriger Rentengarantiezeit)

ermittelt am Beispiel des Modellfalls eines 30jährigen Mannes bzw.  
einer 30jährigen Frau mit 1.000 Euro Jahresbeitrag, Rentenbeginn mit 65 Jahren<sup>1)</sup>

Anbieter	Niedrigster Tarif			Höchster Tarif			Differenz in %	Niedrigster Tarif Ablaufleistung max.	Höchster Tarif Ablaufleistung max.	Differenz in %
	Tarif	Kollektivgröße	Garantieleistung	Tarif	Kollektivgröße	Garantieleistung				
<b>Männer Lebensversicherungs-Pensionskassen</b>										
<b>Allianz Pensionskasse AG</b>	R1/R2 (PE)	1	51.093	StR1/StR 2 U	10	54.773	7,20	83.180	89.315	7,38
<b>AMB Generali Pensionskasse AG</b>	1PK (B) Einzeltarif	1	57.395	1PK (B) Sondertarif	100	62.230	8,42	77.736	84.772	9,05
<b>ARA Pensionskasse AG</b>	PR	1	54.537	PRK	10	59.008	8,20	82.140	89.230	8,63
<b>delta lloyd Pensionskasse Ag</b>	PKR1	1	57.662	PKR2 Koll	10	61.038	5,85	71.326	75.905	6,42
	PKR1 Koll	10								
<b>Gerling Pensionskasse AG</b>	RA (R)96 K 10	10	59.341	RA (R) K40b	1000	62.552	5,41	82.491	87.772	6,40
<b>Gothaer Pensionskasse AG</b>	PR1 C Z 0	1	58.674	PR1 C Z 2	30	63.420	8,09	67.902	73.727	8,58
<b>Hamburg-Mannheimer Pensionskasse AG</b>	REN 805 Z	1	58.672	REN 808 Z	200	63.079	7,51	81.046	88.156	8,77
<b>neue leben Pensionskasse AG</b>	PK1 211	1	59.644	PK1 191	10	61.947	3,86	88.728	91.365	2,97
<b>Optima Pensionskasse AG</b>	928 Compact	1	57.137	928 Dir. Gruppe	5	63.650	11,40	93.341	105.934	13,49
<b>Pro bAV Pensionskasse AG (AXA)</b>	RC (R1)	1	57.832	RC (R1 G4)	5	64.614	11,73	76.178	86.228	
<b>R+V Pensionsversicherung aG</b>	PKI	1	52.224	PK	10	54.575	4,50	83.085	87.282	5,05
<b>Signal Iduna Pensionskasse AG</b>	PK 11 Comfort	1	51.805	PK 11 Classic	10	55.159	6,47	82.469	88.494	7,31

Anbieter	Niedrigster Tarif			Höchster Tarif			Differenz in %	Niedrigster Tarif Ablaufleistung max.	Höchster Tarif Ablaufleistung max.	Differenz in %
	Tarif	Kollektivgröße	Garantieleistung	Tarif	Kollektivgröße	Garantieleistung				
<b>Sparkassen Pensionskasse AG</b>	AV-ARDG	1	57.441	AV-ARDG G2	25	62.526	8,85	83.085	89.965	8,28
<b>Victoria Pensionskasse AG</b>	cR REN 406 Z	1	57.011	cR REN 410 Z	100	62.780	10,12	78.680	87.642	11,39
<b>winsecura Pensionskasse AG</b>	R3K Einzeltarif m.i.B	1	57.796	R3K Honorar-tarif	10	63.152	9,23	81.732	90.415	10,62
<b>Zenith Pensionskasse AG</b>	PK 10 G	1	56.556	PK 10 W	101	64.002	13,17	74.261	85.183	14,71
<b>Frauen Lebensversicherungs-Pensionskassen</b>										
<b>Allianz Pensionskasse AG</b>	R1/R2 (PE)	1	50.697	StR1/StR 2 U	10	54.288	7,08	82.136	88.114	7,28
<b>AMB Generali Pensionskasse AG</b>	1PK (B) Einzeltarif	1	56.807	1PK (B) K-Sonder-tarif 2	100	61.461	8,19	77.026	83.835	8,84
<b>ARA Pensionskasse AG</b>	PR	1	54.340	PRK	10	58.652	7,94	81.541	88.376	8,38
<b>delta lloyd Pensionskasse AG</b>	PKR 1 PKR1 Koll	1 10	57.276	PKR2 Koll	10	60.505	5,64	70.686	75.071	6,20
<b>Gerling Pensionskasse AG</b>	RA (R)96 K10	10	58.725	RA (R)96 K40b	1000	61.806	5,25	81.200	86.258	6,23
<b>Gothaer Pensionskasse AG</b>	PR1 C Z 0	1	57.454	PR1 C Z 2	30	61.825	7,61	66.529	71.937	8,13
<b>Hamburg- Mannheimer Pensionskasse AG</b>	REN 805 Z	1	58.107	REN 808 Z	200	62.321	7,25	80.201	87.042	8,53
<b>neue leben Pensionskasse AG</b>	PK1 211	1	58.991	PK1 191	10	61.241	3,81	87.199	89.777	2,96
<b>Optima Pensionskasse AG</b>	928 Compact	1	56.575	928 Dir. Gruppe	5	62.798	11,00	91.985	104.020	13,08
<b>Pro bAV Pensionskasse AG (AXA)</b>	RC (R1)	1	57.260	RC (R1 G4)	5	63.732	11,30	75.549	85.226	12,81

Anbieter	Niedrigster Tarif			Höchster Tarif			Differenz in %	Niedrigster Tarif Ablaufleistung max.	Höchster Tarif Ablaufleistung max.	Differenz in %
	Tarif	Kollektivgröße	Garantieleistung	Tarif	Kollektivgröße	Garantieleistung				
<b>R+V Pensionsversicherung aG</b>	PKI	1	51.829	PK	10	54.089	4,36	82.585	86.655	4,93
<b>Signal-Iduna Pensionskasse AG</b>	PK 11 Comfort	1	51.409	PK 11 Classic	10	54.627	6,26	81.286	87.058	7,10
<b>Sparkassen Pensionskasse AG</b>	AV-ARDG	1	57.441	AV-ARDG2	25	62.526	8,85	83.085	89.965	8,28
<b>Victoria Pensionskasse AG</b>	cR REN 406 Z	1	56.453	cR REN 410 Z	100	61.988	9,80	78.011	86.676	11,11
<b>Winsecura Pensionskasse AG</b>	R3K Einzeltarif m. i. B.	1	57.353	R3K Honorar-tarif	10	62.488	8,95	81.273	89.683	10,35
<b>Zenith Pensionskasse AG</b>	PK 10 G	1	56.029	PK 10 W	101	63.157	12,72	73.259	83.713	14,27

<sup>1)</sup> Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des Programms AV-Win 6.00 des Versicherungsanalysehauses Morgen & Morgen, Hofheim

## 8. Flexibilität der Tarife

Anbieter	Tarif	Beitragshöhe variabel	Voraussetzung zur Änderung	Rentenalter		
				regulär	vorgezogen	Bedingung
<b>Lebensversicherungs-Pensionskassen</b>						
<b>Allianz Pensionskasse AG</b>	E 70/E 67	Nur bei Tarifzu- satz E 21, sonst nur nach oben	Jährliche Beiträge, Änderungen vier Wochen vor Fälligkeitstermin mitteilen	65	60, Aufschub bis maximal 70	Mitteilung bis drei Monate vor Rentenbeginn
	E 85; E 88	Nur bei Tarif E 88, bei Tarif 85 nur nach oben	Bei Riester: einmal jährlich Zuzahlung oder Erhöhung, Alternativ Erhöhung nach Steigerung Riester-Treppe oder Beitragsbemessungsgrenze	65	60, Aufschub um max. 55 Jahre, bei Riester nur ein Jahr bis Zeitpunkt nach § 35 Nr. 1 SBG VI	s.o.
	E 86; E 200	Bei Tarif E 204, sonst nach oben	Bei Riester: einmal jährlich Zuzahlung möglich	65	s.o.	s.o.
<b>AMB Generali Pensionskasse AG</b>	Tarif PK	Nur nach oben	Nach Beitragsbemessungsgrenze, Riester-Treppe oder feste Prozentsätze (3 bis 10 %)	65	60, Aufschub möglich bis zum 1. Januar des Jahres, das dem 65. Geburtstag folgt.	Ab Beginn der gesetzlichen Rente oder 3 Jahre vorher beantragen
<b>ARA Pensionskasse AG</b>	Alle Tarife	Nur nach oben	Erhöhung im gleichen Verhältnis wie Beitragsbemessungsgrenze (West) mind. fünf Prozent bei Entgeltumwandlung Erhöhung um vereinbartem Prozentsatz zwischen fünf Prozent und zehn Prozent mit Obergrenze nach Förderweg. Riester: Stufenvereinbarung (Anstieg im gleichen Verhältnis wie Sonderausgaben-Höchstbetrag), zusätzliche Erhöhung nach Beitragsbemessungsgrenze möglich	65	Kann um bis zu fünf Jahre vorgezogen werden. Bei Flexi-Tarif: Frei wählbar innerhalb einer festzulegenden Phase (maximal 60 bis 70)	Keine Angaben

Anbieter	Tarif	Beitragshöhe		Rentenalter		
		variabel	Voraussetzung zur Änderung	regulär	vorgezogen	Bedingung
<b>Debeka Pensionskasse AG</b>	Tarif PA/PS	Nur nach oben	Erhöhung wie Beitragsbemessungsgrenze oder vertraglich vereinbart 10 – 20 Prozent in zwei Jahren	65	Keine Angaben	Keine Angaben
<b>Delta Iloyd Pensionskasse AG</b>	PKR1	Nein, nur nach oben	Planmäßige Erhöhung nach Versicherungsschein (Dynamikplan)	65	60	Vorziehen nur bei Bezug gesetzlicher Altersrente (Vollrente) oder Ausscheiden aus dem Erwerbsleben
<b>DPK Deutsche Pensionskasse AG</b>	P 110; P 120; P130	Ja, kann jährlich neu festgelegt werden. Prinzip laufender Einmalbeiträge	Keine	65	Ab 60	Wenn gesetzliche Rente bezogen wird oder keine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit mehr besteht.
<b>Gerling Pensionskasse AG</b>	RAR; RAÜR; RMA 02; FRMA 02	nein	Keine Angaben	65	Vorzeitig möglich ab 60	Bei gesetzlicher Vollrente
<b>Gothaer Pensionskasse AG</b>	PR 1-3	Nur bei Tarif PR3C mit Bausteinlösung  Bei Tarif PR2C offenbar möglich, aber keine näheren Angaben	Keine Angaben	65	60 (bei Tarif PR2C und PR3C variabel) zwischen 60 und 65	Antrag drei Monate vorher

Anbieter	Tarif	Beitragshöhe		Rentenalter		
		variabel	Voraussetzung zur Änderung	regulär	vorgezogen	Bedingung
<b>Hamburg-Mannheimer Pensionskasse AG</b>	Corporate Flex; Corporate Pro; Corporate Classic; Hogarente; Hybridtarife in der Genehmigung	Nein	Keine Angaben	65	Ab 60	Wenn gesetzliche Vollrente bewilligt
<b>neue leben Pensionskasse AG</b>	PK1; PK3	Ja, jederzeit	Keine	65	60, Aufschub bis 70	Mindestens fünf Jahre Vertragsdauer, Vorziehen drei Jahre vorher beantragen, Aufschub ein Monat.
<b>Nürnberger Pensionskasse Ag</b>	NPKR 2105; NPKR 2135 K3	Nein	keine	65	Ab 60	Beendigung des Berufslebens. Falls gesetzliche Vollrente gezahlt wird.
<b>Optima Pensionskasse AG</b>	Tarife 920; 927; 928 926	Beitragsreduzierung möglich; planmäßige Dynamik möglich; keine Beitragserhöhung bei Berufsunfähigkeitsrente.	Steigerung wie Bemessungsgrenze, mindestens 15 Euro/Jahr.  Beitragsreduzierung bei Tarif 920 (jährliche Einmalbeiträge), sonst: Reduzierung = teilweise Beitragsfreistellung.	65	Ab 60	Falls AN Alter erreicht hat, ab dem gesetzliche Altersrente bezogen werden kann und er aus dem Erwerbsleben ausgeschieden ist.

Anbieter	Tarif	Beitragshöhe		Rentenalter		
		variabel	Voraussetzung zur Änderung	regulär	vorgezogen	Bedingung
<b>Pro bAV Pensionskasse AG (AXA)</b>	Rente Invest (VIC und VIC-BUS); Rente Classic (R1)	Ja, Herabsetzung möglich bei Tarif mit jährlichem Beitrag, sonst nur nach oben	Erhöhungsdynamik kann vereinbart werden: Erhöhung wie Beitragsbemessungsgrenze oder Bruttogehalt Max. bis Grenze nach § 3 Nr. 63 EStG.	65	Ab 60	Möglich falls gesetzliche Rente bezogen wird.
<b>Provinzial Pensionskasse Hannover AG(VGH)</b>	Tarif PK	Nein, nur nach oben	Darf Höchst- bzw. Mindestbetrag nach den Bestimmungen nicht überschreiten. Überschreiten des Höchstbetrages mit Genehmigung der Kasse möglich.	65	Ab 60	Versicherter muss aus dem Erwerbsleben ausscheiden.
<b>Signal Iduna Pensionskasse AG</b>	Plus-Rente (§ 3 Nr. 63 EStG); Aufbaurente (§§ 40 b und 10a EStG)	Nein	-	65	Ab 60	Gesetzliche Vollrente
<b>Sparkassen Pensionskasse AG</b>	AV-ARDK, AV-ARDG; FAV-ARDK, FAV-ARDG	Nein, nur nach oben, Sonderzahlungen möglich.	Erhöhung muss vereinbart werden. Erhöhung der Beiträge zum Jahresanfang. Wie gesetzliche Beitragsbemessungsgrenze oder fester Prozentsatz max. 10 Prozent Dynamik kann widerrufen werden	65	Ab 60	Falls gesetzliche Vollrente gezahlt wird, oder Berufsunfähigkeitsrente ausläuft.
	BoLz Rente Sicherheit; BoLz Rente Kombi	Wie obige Tarife		65	Ab 60	Falls gesetzliche Vollrente gezahlt wird, oder Berufsunfähigkeitsrente ausläuft oder AN aus dem Erwerbsleben ausscheidet.

Anbieter	Tarif	Beitragshöhe		Rentenalter		
		variabel	Voraussetzung zur Änderung	regulär	vorgezogen	Bedingung
<b>Swiss Life Pensionskasse AG</b>	Tarife: 810 PK; 811 PK; 500 PK; 550 PK	Keine Angaben Senkung der Beiträge wohl möglich.	Keine Angaben	bei genehmigter gesetzlicher Versicherung	Ab 60	
<b>Victoria Pensionskasse AG</b>	Förderrente (Riester); Comfort-Rente ( § 3 Nr.3 EStG); Top-Rente (§v40a EstG))	Nein, nur nach oben. Einmal-Zahlungen möglich.	Erhöhung wie gesetzliche Höchstbeträge für Förderung	65	Ab 60	Bei vorzeitigem Ruhestand (aus Erwerbsleben ausgeschieden).
<b>West Pensionskasse AG</b>	West Classic-Rente; West Fonds-Rente	Ja	Einzelne Beiträge dürfen beliebig gezahlt werden, sofern der Höchstbetrag ( lt. Geschäftsplan) nicht überschritten wird.	65	Ab 60	Eine dauerhaft um mindestens 30 Prozent reduzierte Arbeitszeit.
<b>winsecura Pensionskasse AG</b>	R2K; R3K; Einzeltarif ab 1.7.04	Nur nach oben	Erhöhung wie Bemessungsgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung oder frei vereinbarte Erhöhung (max. 15 Prozent) der Beiträge wie Höchstbeitrag zur gesetzlichen Rente.	65	Ab 60 möglich	Vorzeitige Rente falls vorgezogene Altersrente bezogen wird. Analog für Nichtmitglieder der gesetzlichen Rentenversicherung.
<b>Zenith Pensionskasse AG</b>	PK 10; PK 50; +BZ, HZ, WZ	Ja, Detailangaben aber nur zur Erhöhung	Änderung der Fördergrenzen, Änderung des Bruttogehaltes.	65	Ab 60; Aufschub um maximal fünf Jahre(Bis zum Bezug gesetzlichen Rente)	Falls gesetzliche Vollrente gezahlt wird.

Anbieter	Tarif	Beitragshöhe		Rentenalter		
		variabel	Voraussetzung zur Änderung	regulär	Vorgezogen	Bedingung
<b>GbR-Kasse</b>						
<b>Metallrente</b>	StR2; StR1; StRS1; StRF1G	Nur nach oben möglich	Siehe Allianz Tarif E 85	65	Ab 60 möglich; Aufschub um maximal fünf Jahre möglich	drei Monate vorher beantragen
<b>Geöffnete VVaG Pensionskassen</b>						
<b>BVV Versorgungs-kasse des Bankgewerbes aG</b>	Kombitarif DN	prozentual mit dem Gehalt	Je nach Gehaltsänderung, bei Individualtarifen nach Abkommen mit AG	65	Ab 60 oder Aufschub bis 70	Wenn AG keine Beiträge für AN mehr leistet
	Tarife AR	ja	Kann jährlich neu festgelegt werden	65	Ab 60	Keine Angaben
<b>Caritas Selbsthilfe Pensionskasse VVaG</b>	Tarif 62 für Frauen, Männer. Baustein-tarif	Beitrag kann herabgesetzt oder erhöht werden. Auch Sonderzahlungen möglich .	Keine	62	Ab 60 oder Aufschub bis 67	Auf Wunsch
<b>DPV Dresdener Pensionsverein aG.</b>	30 Tarife für Männer; 30 Tarife für Frauen; drei Altersstufen, Tarife mit Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenschutz; Beitragsrückgewähr, Garantierente	Nein, Beitrag wird einkommensabhängig festgesetzt und kann nur nach oben hin angepasst werden	Keine	Je nach Tarif mit 60, 63, 65	Rente kann vorgezogen oder später bezogen werden	Sofern gesetzliche Rente bewilligt

Anbieter	Tarif	Beitragshöhe		Rentenalter		
		variabel	Voraussetzung zur Änderung	regulär	Vorgezogen	Bedingung
<b>Hannoversche Pensioskasse VvaG</b>	B; C	Ja	Kann jederzeit variiert oder ausgesetzt werden	65	Ab 60, Aufschieb bis 68	Bei gesetzlicher Rente
<b>Kölner Pensionskasse VvaG</b>	Tarif 62; 62 B, Tarif Baustein B Frauen; Tarif Baustein B Männer	Ja, Beitragshöhe kann herabgesetzt oder erhöht werden. Bei Baustein-tarifen, Sonderzahlungen möglich	Keine	62	Wählbar zwischen 60 und 67	Nach Wunsch
<b>Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG</b>	Tarif A; Tarif B nicht mehr im Angebot	Flexible Beiträge möglich, Sonderzahlungen möglich	Einverständnis der Kasse	Ab 65	Frei wählbar zwischen 60 und 68.	Keine, auf Antrag
<b>Soka-Bau Zusatz-versorgungskasse des Baugewerbes VvaG</b>	ZukunftPlus S 0-1; S 1-1; S 2-1; S 3-1; F 0-1; F 1-1; F 2-1; F 3-1	Ja	Zustimmung der Kasse	65	Ab 60 möglich	Falls Anspruch auf gesetzliche Vollrente besteht
<b>Verka kirchliche Pensionskasse</b>	Tarif III; Tarif IIIa; Zusatztarife IV und V	Nur nach oben möglich	Wenn Beitragsdynamik vereinbart	variabel	Ab 60, bis 65	Keine Angaben
<b>Versorgungskasse Deutscher Unternehmen</b>	ohne Bezeichnung	Jährlich veränderbar	Mitteilung für das Folgejahr bis 31.10.	65	Ab 60, eventuell ab 58 falls dem nicht gesetzliche oder arbeitsrechtliche Bestimmungen entgegenstehen	AN nicht mehr im Dienst eines Mitgliedsunternehmens.

## 9. Beitragsfreistellung und Zahlpausen bei laufendem Arbeitsverhältnis

Anbieter	Tarif	Beitragsfreistellung	Kosten der Beitragsfreistellung	Zwangsabfindung	Wiederaufnahme möglich	Höhe der beitragsfreien Leistung	Sonstige Zahlpausen
<b>Lebensversicherungs- Pensionskassen</b>							
<b>Allianz Pensionskasse AG</b>	E 70/E 67	Ja, jederzeit	50 Euro + 0,7 – 1,1 Prozent von Differenz des durchschnittlichen Garantiekapitals aus bisherigem Versicherungslauf und Summe der bislang gezahlten Beiträge.	Wenn nicht mind. 200 Euro Rente/Jahr und mind. 2.000 Euro Garantiekapital erreicht werden; 300 Euro Mindestrente bei Berufsunfähigkeit	Ja, ohne Gesundheitsprüfung innerhalb von sechs Monaten, mit Gesundheitsprüfung innerhalb von zwei Jahren. Bei Elternzeit auch später.	Versicherungsmathematisch reduzierte Garantierente und Garantiekapital plus Stornoabzug	Nein
	E 85; E 88	Ja, jederzeit	50 Euro, kein Abzugs wenn AN älter als 60 und bei Tarif E 88	Nein	s.o.	s.o.	
	E 86; E 200	Ja, jederzeit	Tarif E 86 = 50 Euro, Tarif E 200 = 50 Euro + 1,5 Prozent der Summe der eingezahlten Beiträge multipliziert mit restlicher Beitragszahldauer, dividiert durch abgelaufene Versicherungsdauer	Ja, wenn Fondswert unter 1.000 Euro liegt.	s.o.	Tarif E 86/Fondswert/Zeitwert der Police  Tarif E 200 Fondswert plus Garantiekapital minus Stornoabzug	Nein
<b>AMB Generali Pensionskasse AG</b>	Tarif PK	Ja, aber frühestens nach zwei Versicherungsjahren (vorher kein Kapital)	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben	Nach Geschäftsplan, angeblich aus Versicherungsschein ersichtlich	Nein

Anbieter	Tarif	Beitragsfreistellung	Kosten der Beitragsfreistellung	Zwangsabfindung	Wiederaufnahme möglich	Höhe der beitragsfreien Leistung	Sonstige Zahlpausen
<b>ARA Pensionskasse AG</b>	PR; PRE; PF; PFE; PRR; PFRR	Ja	Bei Classic-Tarif: 1,5 Prozent der Differenz zwischen dem planmäßigen erforderlichen und dem vorhandenen Deckungskapital zum Rentenbeginn, maximal fünf Prozent des vorhandenen Deckungskapitals.  Bei Fondspolice: zwei Prozent der noch ausstehenden Beiträge bis Rentenbeginn, max. fünf Prozent des Gesamtguthabens. Ausnahme: Ausscheiden aus dem Betrieb; letzte fünf Jahre vor Rentenbeginn	Wenn Mindestrente (50 Euro/Jahr) oder Mindestguthaben bei Fondsrente (2.500 Euro) nicht erreicht: Auszahlung des Rückkaufwertes  Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenzusatz erlischt; Rückkaufswert wird Altersrente zugeschlagen.  Beitragsfreistellung: Siehe Unterlagen	Keine Angaben	Der zur Verfügung stehende Betrag vermindert sich um geschäftsplanmäßigen Abzug (Siehe Kosten Beitragsfreistellung) und die rückständigen Beiträge.  Bei fondsgebundenen Verträgen werden die Beiträge für eingeschlossene Zusatzversicherungen (Berufsunfähigkeit, Erwerbsunfähigkeit, Hinterbliebenenschutz) dem garantierten Deckungskapital bzw. dem Fondsguthaben entnommen. Bei ungünstiger Entwicklung wird dadurch der Anlagestock vor Rentenbeginn aufgebraucht. Der Versicherungsschutz erlischt	Nein
<b>Debeka Pensionskasse AG</b>	Tarif PA/PS	ja, jederzeit	Keine Angaben	Ja, sofern beitragsfreie Rente nicht Mindestbetrag laut Geschäftsplan erreicht.	Keine Angaben	Keine Angaben	Nein

Anbieter	Tarif	Beitragsfreistellung	Kosten der Beitragsfreistellung	Zwangsabfindung	Wiederaufnahme möglich	Höhe der beitragsfreien Leistung	Sonstige Zahlpausen
<b>delta lloyd Pensionskasse AG</b>	PKR1	Ja, zum Ende des Versicherungsjahres	Storno- und Selektionsabzug	Ja, sofern beitragsfreie Rente unter 25 Euro/Monat	Keine Angaben	Keine Angaben, nähere Informationen angeblich im Versicherungsschein	Nein
<b>DPK Deutsche Pensionskasse AG</b>	P 110; P 120 P 130	Ja, jederzeit	keine Angaben	Keine Angaben	Jederzeit mit Zustimmung der DPK.	Wird nach den Regeln der Versicherungsmathematik errechnet	Nein
<b>Gerling Pensionskasse AG</b>	RAR; RAÜR; RMA 02; FRMA 02	Jederzeit zum Schluss der Versicherungsperiode	Bei RV nicht	Falls Mindestrente von 600 Euro/Jahr nicht erreicht wird	Keine Angaben	Deckungskapital ohne Abzug	Nein
<b>Gothaer Pensionskasse AG</b>	PR 1-3	Ja, aber nur dauerhaft	Keine Angaben	Ja, sofern beitragsfreie Jahresrente unter 150 Euro/Jahr	nein	Keine Angaben	Nein
<b>Hamburg-Mannheimer Pensionskasse AG</b>	Corporate Flex; Corporate Pro; Corporate Classic; Hogarente; Hybrid-Tarife in der Genehmigung	Jederzeit zum Ende des laufenden Versicherungsjahres. Bei Ratenzahlung mit Frist von einem Monat zum Monatsende	Keine Angaben	Ja, sofern Jahresrente 30 Euro /Jahr nicht erreicht	Keine Angaben	Nach genehmigtem Geschäftsplan	Nein
<b>Leue Leben Pensionskasse AG</b>	PK1; PK3	Ja, jederzeit.	keine	nein	jederzeit	Zeitwert der Police, Einzelheiten im Versicherungsschein	Tarif flexibel

Anbieter	Tarif	Beitragsfreistellung	Kosten der Beitragsfreistellung	Zwangsabfindung	Wiederaufnahme möglich	Höhe der beitragsfreien Leistung	Sonstige Zahlpausen
<b>Nürnberger Pensionskasse AG</b>	NPKR 2105; NPKR 2135 K3	Ja, mit drei-Monaten Kündigungsfrist zum Ende des Versicherungsjahres. Nicht im ersten Versicherungsjahr	keine	Bei Rente unter 120 Euro/Jahr	keine.	Gemäß Deckungskapitallaut Geschäftsplan.	Keine Angaben
<b>Optima Pensionskasse AG</b>	Tarife 920; 927; 928; 926	Ja, möglich	Keine Angaben	Bei Tarif 920, wenn Rente nicht ein Prozent der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 viertes Sozialgesetzbuch) erreicht.	Keine Angaben	Keine Angaben	Tarif 920: Zahlpausen bei längerer Krankheit oder Kindererziehungszeiten möglich; sonst teilweise Beitragsfreistellung möglich.

Anbieter	Tarif	Beitragsfreistellung	Kosten der Beitragsfreistellung	Zwangs--abfindung	Wiederaufnahme möglich	Höhe der beitragsfreien Leistung	Sonstige Zahlpausen
<b>Pro bAV Pensionskasse AG (AXA)</b>	Rente Invest (VIC und VIC-BUS); Rente Classic (R1)	Jederzeit zum Ende der laufenden Versicherungsperiode.	Max. fünf Prozent des Deckungskapitals (bei fondsgebundenen)  Sonst zwei Prozent der Summe der Beiträge.	Wenn die Rente nicht 300 Euro jährlich erreicht.  Bei fondsgebundener Rente: falls Geldwert unter 1000 Euro sinkt. Bei fondsgebundener Rentenversicherung erlischt Berufsunfähigkeits-Zusatz. Bei Classic-Rente erlischt BU wenn deren Rentenhöhe infolge Freistellung unter 25 Euro p. a. fällt.	Keine Angaben	Entsprechend Geschäftsplan	Keine Angaben
<b>Provinzial Pensionskasse Hannover AG (VGH)</b>	Tarif PK	Ja, jederzeit	Ohne Kosten	Gesonderte Bestimmungen	Jederzeit	Barwert der unverfallbaren Anwartschaften.	Vertrag kann jederzeit ruhen.
<b>Signal Iduna Pensionskasse AG</b>	Plus-Rente (§ 3 Nr. 63 EStG); Aufbaurente (§§ 40 b und 10a EStG)	Jederzeit zum Ende des laufenden Versicherungsjahres oder ein Monat vor Ende eines Beitragsabschnitts	Geschäftsplanmäßiger Abzug	Bei weniger als 60 Euro Jahresrente Auflösung mit Zustimmung des AN.	Keine Angaben	Richtet sich nach dem Deckungskapital minus geschäftsplanmäßigem Abzug.	Keine Angaben

Anbieter	Tarif	Beitragsfreistellung	Kosten der Beitragsfreistellung	Zwangs-- abfindung	Wiederaufnahme möglich	Höhe der beitragsfreien Leistung	Sonstige Zahlpausen
<b>Sparkasse Pensionskasse AG</b>	AV-ARDK; AV-ARDG; FAV-ARDK; FAV-ARDG	Jederzeit zum Monatsende	Keine Angaben	Zusatzversor- gungen (Berufs- unfähigkeit, Hinterbliebe- nenschutz) erlöschen ohne Rückerstattung	Der AG kann die Versicherung mit Zustimmung der Versicherung wieder in Kraft setzen	laut Geschäftsplan, angeblich im Versicherungsschein angegeben.	Keine Angaben
	BoLz Rente Sicherheit; BoLz Rente Kombi	Ja, jederzeit	Kein Stornoabschlag	Berufsunfähig- keits- und Hinterbliebe- nenschutz erlöschen. Auf Wunsch kann beitragsfreier Berufsunfähig- keitsschutz gebildet werden; Altersrente sinkt dadurch.	Durch AG möglich	Herabgesetzt nach anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik	Keine Angaben
<b>Swiss Life Pensionskasse AG</b>	Tarife: 810 PK; 811 PK; 500 PK; 550 PK	Möglich, frühestens nach dem 1. Versi- cherungsjahr	Keine Angaben	Wenn die Rente nicht 300 Euro/Jahr oder 50 Euro/Mon. erreicht	Keine Angaben	Nach den Regeln der Versicherungsmathematik mindestens eine Garantierente gemäß Versicherungsausweis	Keine Angaben
<b>Victoria Pensionskasse AG</b>	Förderrente (Riester) Comfort- Rente (§ 3 Nr.3 EStG); Top-Rente (§ 40a EStG)	Auf Wunsch des Versicherungs- nehmers (meist AG)	Keine Angaben	Wenn die Rente 30 Euro/Jahr unterschreitet	Keine Angaben	Keine Angaben	Stundung der Beiträge bei schriftlicher Vereinbarung mit PK möglich

Anbieter	Tarif	Beitragsfreistellung	Kosten der Beitragsfreistellung	Zwangsabfindung	Wiederaufnahme möglich	Höhe der beitragsfreien Leistung	Sonstige Zahlpausen
<b>West Pensionskasse AG</b>	West Classic Rente; West FondsRente	Jederzeit zum Monatsende	Keine Angaben	Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenschutz erlöschen ohne Rückerstattung sofern ein Jahr keine Beiträge gezahlt wurden	Ja, jederzeit mit Zustimmung der Pensionskasse	laut Geschäftsplan; Angaben im Versicherungsschein	Keine
<b>winsecura Pensionskasse AG</b>	R2K; R3K; Einzeltarif ab 1.7.04	Kann jederzeit schriftlich beantragt werden	Keine Angaben	Keine Angaben	Keine Angaben	Siehe Tabelle „Information zu Rückkauf und Beitragsfreistellung“	Nein
<b>Zenith Pensionskasse AG</b>	PK 10; PK 50; +BZ, HZ, WZ	Jederzeit durch Versicherungsnehmer, frühestens am Ende des ersten Versicherungsjahres.	Regelung im technischen Geschäftsplan	Tarif PK 10: Wenn nicht mind. eine Rente v. 600 Euro/ Jahr erreicht wird. Gilt auch für Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenzusatzrenten	Berufsunfähigkeitschutz kann innerhalb von sechs Monaten ohne Gesundheitsprüfung wieder aufgenommen werden	Nach Geschäftsplan	Beitragsfreistellung in lohnfreien Zeiten möglich

Anbieter	Tarif	Beitragsfreistellung	Kosten der Beitragsfreistellung	Zwangsabfindung	Wiederaufnahme möglich	Höhe der beitragsfreien Leistung	Sonstige Zahlpausen
<b>GbR-Kassen</b>							
<b>Metallrente</b>	StR2; StR1; StRS1; StRF1G	Jederzeit zum Ende einer Versicherungsperiode.	Während der ersten Hälfte der Anschubzeit: 50 Euro plus 0,5 bis 0,8 Prozent (je nach Anschubzeit) von der Differenz zwischen durchschnittlichem bisherigen Garantiekapital und Summe der gezahlten Beiträge. Während der zweiten Hälfte: Abzüge reduziert.	Bei weniger als 200 Euro Jahresrente oder weniger als 2.000 Euro Garantiekapital, bei Tarif ohne Hinterbliebenenschutz nur 300 Euro	Innerhalb von sechs Monaten ohne Gesundheitsprüfung. Sonst innerhalb von zwei Jahren. Bei Elternzeit länger.	Herabgesetzte Garantierente bzw. Garantiekapital.  Zusätzlich Kostenabzug (Spalte 4).	Zahlungen können eingestellt werden u. Reduzierung der Leistungen z.B. bei langer Krankheit oder Elternzeit
<b>Geöffnete VVaG Pensionskassen</b>							
<b>BBV Versorgungskasse des Bankgewerbes aG</b>	Kombitarif DN	Nur bei Ausscheiden aus Betrieb.	Keine	Keine	Nein	Summe der bislang erworbenen Rentenbausteine + Überschüsse.	Nein, aber Beitragshöhe variabel
<b>BBV</b>	Tarife AR	Nur bei Ausscheiden aus Betrieb.	Keine	Keine	Nein	Summe der bislang erworbenen Rentenbausteine + Überschüsse.	Nein, aber Tarif variabel
<b>Caritas Selbsthilfe Pensionskasse VVaG</b>	Tarif 62 für Frauen, Männer. Baustein-tarif	Als freiwilliges Mitglied zum Ende eines Vierteljahres schriftlich mit Monatsfrist.	Keine Angaben	Wenn die monatliche Rente weniger als 10 Euro beträgt, wird Zeitwert ausgezahlt.	Keine Angaben	Gebildete Deckungsrückstellung.	Keine Angaben

<b>Anbieter</b>	<b>Tarif</b>	<b>Beitragsfreistellung</b>	<b>Kosten der Beitragsfreistellung</b>	<b>Zwangsabfindung</b>	<b>Wiederaufnahme möglich</b>	<b>Höhe der beitragsfreien Leistung</b>	<b>Sonstige Zahlpausen</b>
<b>DPV Dresdener Pensionsverein aG</b>	30 Tarife für Männer; 30 Tarife für Frauen; drei Altersstufen Tarife mit Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenschutz, Beitragsrückgewähr, Garantierente	Nur bei Ausscheiden aus dem Betrieb	Keine Angaben	Abfindung sofern monatliche Rente weniger als 15 Euro	Keine Angaben	Keine Angaben	Ja, bei zeitweiser Krankheit, Fortbildung, Schwangerschaft
<b>Hannoversche Pensionskasse VVaG</b>	B; C	Jederzeit möglich	Keine	Nein	Ja	Errechenbar aus Umrechnungsfaktoren der Jahresbeiträge	Jederzeit möglich
<b>Kölner Pensionskasse VVaG</b>	Tarif 62; 62 B; Tarif Baustein B Frauen; Tarif Baustein B Männer	Ja, jederzeit	Keine	Wenn monatliche Rente unter 10 Euro	Ja, Jederzeit	Deckungskapital ohne Abschläge	Stundung der Beiträge für eine gewisse Zeit. Herabsetzung der Beiträge
<b>Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG</b>	Tarif A; Tarif B nicht mehr im Angebot	Ja, jederzeit	Keine.	Nein	Jederzeit	Deckungskapital ohne Abschläge.	Keine Angaben, aber Tarif Flexibel

Anbieter	Tarif	Beitragsfreistellung	Kosten der Beitragsfreistellung	Zwangsabfindung	Wiederaufnahme möglich	Höhe der beitragsfreien Leistung	Sonstige Zahlpausen
<b>R+V Pensionsversicherung aG.</b>	PK; PKV; PKZ; neuer FondsTarif	Jederzeit zum Ende des Versicherungsjahres, bei unterjähriger Zahlweise mit Monatsfrist zum nächsten Ratenzahlungsabschnitt.	Zwei bis zehn Prozent Abzug vom Deckungskapital, je nach Vertragsdauer. Abzug entfällt wenn Versicherter mindestens 60	Erforderlicher Mindestbeitrag für Berufsunfähigkeits-Rente 300 Euro jährlich	Keine Angaben, aber nach Elternzeit kann die Versicherung 3 Monate nach Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit fortgeführt werden (§ 9 AVB).	Berechnet nach den anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik unter Kostenabzug	Elternzeit: Reduzierung der Beiträge oder Freistellung
<b>Soka-Bau Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG</b>	ZukunftPlus S 0-1; S 1-1; S 2-1; S 3-1; F 0-1; F 1-1; F 2-1; F 3-1	Möglich	Keine	Keine Angaben	Problemlos möglich	Anwachsen der Versorgungsbausteine ist auf den Stand bei Beitragszahlungseinstellung beschränkt	Jederzeit möglich, völlig flexibles System.
<b>Verka kirchliche Pensionskasse VVaG</b>	Tarif III; Tarif IIIa Zusatztarife IV und V	Bei Personengruppen: Ausscheiden aus dem Kreis der zu versichernden Personen. Bei Einzelverträgen: Durch Kündigung	Keine Angaben	Nein	Ja	Keine Angaben	Stundung für ein Jahr, Freistellung in Zeiten ohne Entgelt
<b>Versorgungskasse Deutscher Unternehmen VVaG</b>	Ohne Bezeichnung	Endgültig nur bei Ausscheiden aus Betrieb. Sonst kann Mitgliedschaft bis zu drei Jahre ruhen (nach Ablauf der Wartezeit), sonst zwei Jahre	Keine Angaben	Nein	Bei Zahlpausen und Ruhen ja	Keine Angaben	Freistellung in Zeiten ohne Entgelt, Ruhen bis zu 24 Monate möglich.- Völlig flexibler Tarif

## **Anhang II:**

### **Analyse der Angebote von Direktversicherungen**

1. Direktversicherungsangebote im Preis-Leistungs-Vergleich:  
Männer
2. Direktversicherungsangebote im Preis-Leistungs-Vergleich:  
Frauen

# 1. Direktversicherungsangebote im Preis-Leistungs-Vergleich - Mann Tarife für einen Mann, 30 Jahre, Aufschubszeit 35 Jahre, Monatsbeitrag 83 Euro Rentenversicherung

	Anbieter	garantierte Abfindung	Rendite	Kostenquote*	mögliche Abfindung	Rendite	M&M - Rating
1	mamax Leben	54.327,00 €	2,39%	6,71%	61.465,00 €	3,02%	o. A.
2	WGV	52.870,00 €	2,25%	9,21%	84.615,00 €	4,58%	*****
3	Europa	52.425,00 €	2,20%	9,98%	109.835,00 €	5,81%	****
4	Debeka	52.009,00 €	2,16%	10,69%	88.233,00 €	4,78%	*****
5	Cosmos	51.409,00 €	2,10%	11,72%	90.936,00 €	4,93%	****
6	HUK	51.372,00 €	2,10%	11,79%	83.124,00 €	4,50%	***
7	Asstel	51.353,00 €	2,10%	11,82%	111.818,00 €	5,89%	*****
8	Hamburger Leben	51.069,00 €	2,07%	12,31%	91.400,00 €	4,95%	o. A.
9	Süddeutsche	50.853,00 €	2,05%	12,68%	73.941,00 €	3,93%	****
10	neue leben	50.582,00 €	2,02%	13,14%	88.133,00 €	4,78%	****
11	Securitas	50.322,00 €	1,99%	13,71%	80.171,00 €	4,33%	***
12	Condor	49.834,00 €	1,94%	14,55%	79.037,00 €	4,26%	****
13	HDI	49.450,00 €	1,90%	15,21%	76.996,00 €	4,13%	***
14	KHK	49.432,00 €	1,90%	15,24%	82.539,00 €	4,47%	*****
15	DANV	49.348,00 €	1,89%	15,38%	79.774,00 €	4,30%	o. A.
16	Rheinland	49.276,00 €	1,88%	15,51%	74.831,00 €	3,99%	**
17	KarstadtQuelle	49.259,00 €	1,88%	15,54%	69.616,00 €	3,64%	**
18	Concordia	49.242,00 €	1,88%	15,56%	72.678,00 €	3,85%	**
19	VHV Leben	49.164,00 €	1,87%	15,70%	73.803,00 €	3,93%	o. A.
20	Iduna	49.138,00 €	1,87%	15,74%	76.767,00 €	4,12%	***
21	Öfftl. Braunschweig	49.111,00 €	1,86%	15,79%	83.093,00 €	4,50%	**
22	Continental	49.034,00 €	1,85%	15,92%	82.880,00 €	4,49%	****
23	Karlsruher	49.029,00 €	1,85%	15,93%	76.805,00 €	4,12%	***
24	Itzehoer	49.028,00 €	1,85%	15,93%	85.615,00 €	4,64%	***
25	Allianz	48.909,00 €	1,84%	16,14%	78.528,00 €	4,23%	*****
26	Stuttgarter	48.841,00 €	1,83%	16,25%	88.428,00 €	4,79%	***
27	Inter	48.814,00 €	1,83%	16,30%	66.210,00 €	3,39%	***
28	R + V	48.767,00 €	1,83%	16,38%	75.413,00 €	4,03%	*****
29	Bayern Versicherung	48.729,00 €	1,82%	16,44%	71.920,00 €	3,80%	***
30	Öfftl. Berlin	48.729,00 €	1,82%	16,44%	67.358,00 €	3,48%	***
31	Provinzial Nord	48.729,00 €	1,82%	16,44%	70.258,00 €	3,69%	**
32	Provinzial Rheinland	48.729,00 €	1,82%	16,44%	78.147,00 €	4,20%	*****
33	Saarland	48.729,00 €	1,82%	16,44%	72.334,00 €	3,83%	**
34	DBV-Winterthur	48.729,00 €	1,82%	16,44%	68.219,00 €	3,54%	***
35	Deutscher Herold	48.643,00 €	1,81%	16,59%	67.031,00 €	3,45%	**
36	Zürich	48.574,00 €	1,80%	16,71%	72.104,00 €	3,81%	**
37	InterRisk	48.574,00 €	1,80%	16,71%	72.104,00 €	3,81%	o. A.
38	VGH Versicherungen	48.557,00 €	1,80%	16,74%	75.013,00 €	4,00%	**

	Anbieter	garantierte Abfindung	Rendite	Kostenquote*	mögliche Abfindung	Rendite	M&M - Rating
39	AXA	48.522,00 €	1,80%	16,80%	57.130,00 €	2,65%	**
40	Deutsche Ärzteversicherung	48.522,00 €	1,80%	16,80%	62.313,00 €	3,09%	***
41	Barmenia	48.514,00 €	1,80%	16,81%	72.590,00 €	3,85%	***
42	Helvetia	48.497,00 €	1,80%	16,84%	81.282,00 €	4,39%	***
43	SV Leben	48.475,00 €	1,79%	16,88%	75.923,00 €	4,06%	***
44	Westf. Provinzial	48.442,00 €	1,79%	16,94%	74.077,00 €	3,94%	****
45	Gothaer	48.351,00 €	1,78%	17,09%	81.520,00 €	4,41%	**
46	Bay. Beamten	48.329,00 €	1,78%	17,13%	52.573,00 €	2,23%	**
47	Basler	48.146,00 €	1,76%	17,44%	83.208,00 €	4,50%	****
48	Swiss Life	48.070,00 €	1,75%	17,57%	78.136,00 €	4,20%	****
49	VPV Lebensvers. AG	48.054,00 €	1,75%	17,60%	68.251,00 €	3,54%	**
50	Mecklenburgische	48.013,00 €	1,74%	17,67%	73.210,00 €	3,89%	***
51	Aachener & Münchener	47.972,00 €	1,74%	17,74%	72.759,00 €	3,86%	**
52	Württembergische	47.965,00 €	1,74%	17,75%	73.255,00 €	3,89%	***
53	Hamburg Mannheimer	47.962,00 €	1,74%	17,76%	74.235,00 €	3,95%	***
54	Deutscher Ring	47.960,00 €	1,74%	17,76%	67.891,00 €	3,52%	***
55	LVM	47.918,00 €	1,73%	17,84%	72.967,00 €	3,87%	****
56	Victoria	47.780,00 €	1,72%	18,07%	62.601,00 €	3,11%	*
57	Volkswohl Bund	47.723,00 €	1,71%	18,17%	88.078,00 €	4,77%	****
58	Generali	47.706,00 €	1,71%	18,20%	70.980,00 €	3,74%	***
59	HanseMercur	47.665,00 €	1,71%	18,27%	66.554,00 €	3,42%	***
60	Aspecta	47.626,00 €	1,70%	18,34%	70.186,00 €	3,68%	***
61	Berlinische Leben	47.537,00 €	1,69%	18,49%	66.492,00 €	3,41%	*
62	Alte Leipziger	47.324,00 €	1,67%	18,85%	73.786,00 €	3,92%	****
63	Arag	47.240,00 €	1,66%	19,00%	55.224,00 €	2,48%	*
64	Volksfürsorge	47.010,00 €	1,63%	19,39%	75.076,00 €	4,01%	***
65	Gerling	46.720,00 €	1,60%	19,89%	70.577,00 €	3,71%	**
66	Nürnberger	46.479,00 €	1,57%	20,30%	67.655,00 €	3,50%	*
67	LV 1871	45.370,00 €	1,44%	22,20%	88.549,00 €	4,80%	*****
68	Münchener Verein	45.284,00 €	1,43%	22,35%	70.228,00 €	3,68%	**

\* Gesamtkostenquote ermittelt auf Basis eines Vergleichs der garantierten Abfindung mit der Netto Garantieleistung (maximal erreichbare Garantieleistung ohne Kosten, ermittelt auf Basis der verzinslichen Anlage der jährlichen Einzahlung zum Rechnungszins von 2,75%)

## 2. Direktversicherungsangebote im Preis-Leistungs-Vergleich II - Frau Tarife für eine Frau, 30 Jahre, Aufschubzeit 35 Jahre, Monatsbeitrag 83 Euro, Rentenversicherung

	Anbieter	garantierte Abfindung	Rendite	Kosten- quote*	mögliche Abfindung	Rendite	M&M- Rating
1	mamax Leben	53.888,00 €	2,35%	7,60%	61.018,00 €	2,99%	o. A.
2	WGV	52.491,00 €	2,21%	9,99%	84.193,00 €	4,56%	*****
3	Europa	52.226,00 €	2,18%	10,45%	108.381,00 €	5,74%	*****
4	Debeka	51.726,00 €	2,13%	11,31%	87.677,00 €	4,75%	*****
5	HUK	51.092,00 €	2,07%	12,39%	82.889,00 €	4,49%	***
6	Cosmos	50.918,00 €	2,05%	12,69%	90.350,00 €	4,90%	*****
7	Asstel	50.833,00 €	2,04%	12,84%	110.363,00 €	5,83%	*****
8	Hamburger Leben	50.751,00 €	2,03%	12,98%	90.467,00 €	4,90%	o. A.
9	Süddeutsche	50.673,00 €	2,03%	13,11%	73.834,00 €	3,93%	*****
10	Securitas	50.336,00 €	1,99%	13,69%	80.415,00 €	4,34%	***
11	neue leben	50.225,00 €	1,98%	13,88%	85.071,00 €	4,61%	*****
12	Condor	49.442,00 €	1,90%	15,22%	77.969,00 €	4,19%	*****
13	KarstadtQuelle	49.251,00 €	1,88%	15,55%	69.717,00 €	3,65%	**
14	HDI	49.175,00 €	1,87%	15,68%	75.808,00 €	4,06%	***
15	Rheinland	49.152,00 €	1,87%	15,72%	74.759,00 €	3,99%	**
16	KHK	49.051,00 €	1,86%	15,89%	79.493,00 €	4,29%	*****
17	Concordia	49.033,00 €	1,85%	15,92%	72.484,00 €	3,84%	**
18	DANV	49.021,00 €	1,85%	15,94%	78.534,00 €	4,23%	o. A.
19	VHV Leben	48.872,00 €	1,84%	16,20%	73.502,00 €	3,91%	o. A.
20	Continentale	48.857,00 €	1,84%	16,22%	81.970,00 €	4,43%	*****
21	Karlsruher	48.768,00 €	1,83%	16,38%	73.458,00 €	3,90%	***
22	ltzehoer	48.760,00 €	1,82%	16,39%	84.513,00 €	4,58%	***
23	Iduna	48.751,00 €	1,82%	16,41%	76.325,00 €	4,09%	***
24	Öfftl. Braunschweig	48.713,00 €	1,82%	16,47%	80.123,00 €	4,32%	**
25	Stuttgarter	48.683,00 €	1,82%	16,52%	88.309,00 €	4,79%	***
26	Inter	48.665,00 €	1,81%	16,55%	65.850,00 €	3,37%	***
27	Allianz	48.518,00 €	1,80%	16,81%	77.535,00 €	4,17%	*****
28	R + V	48.455,00 €	1,79%	16,91%	74.610,00 €	3,98%	*****
29	DBV-Winterthur	48.442,00 €	1,79%	16,94%	66.360,00 €	3,40%	***
30	Deutscher Herold	48.429,00 €	1,79%	16,96%	71.530,00 €	3,77%	**
31	Zürich	48.429,00 €	1,79%	16,96%	71.530,00 €	3,77%	**
32	InterRisk	48.400,00 €	1,79%	17,01%	74.965,00 €	4,00%	o. A.
33	Bayern Versicherung	48.374,00 €	1,78%	17,05%	71.488,00 €	3,77%	***
34	Öfftl. Berlin	48.374,00 €	1,78%	17,05%	66.886,00 €	3,44%	***
35	Provinzial Nord	48.374,00 €	1,78%	17,05%	69.478,00 €	3,63%	**
36	Provinzial Rheinland	48.374,00 €	1,78%	17,05%	77.752,00 €	4,18%	*****
37	Saarland	48.374,00 €	1,78%	17,05%	71.913,00 €	3,80%	**
38	VGH Versicherungen	48.374,00 €	1,78%	17,05%	67.805,00 €	3,51%	**
39	SV Leben	48.343,00 €	1,78%	17,11%	75.782,00 €	4,05%	***
40	Westf. Provinzial	48.324,00 €	1,78%	17,14%	73.882,00 €	3,93%	*****
41	Helvetia	48.317,00 €	1,78%	17,15%	80.654,00 €	4,36%	***
42	AXA	48.232,00 €	1,77%	17,30%	56.717,00 €	2,62%	**
43	Deutsche Ärztevers.	48.232,00 €	1,77%	17,30%	61.788,00 €	3,05%	***

	Anbieter	garantierte Abfindung	Rendite	Kostenquote*	mögliche Abfindung	Rendite	M&M-Rating
44	Barmenia	48.125,00 €	1,76%	17,48%	72.049,00 €	3,81%	***
45	Gothaer	48.092,00 €	1,75%	17,54%	79.381,00 €	4,28%	**
46	Basler	48.058,00 €	1,75%	17,60%	83.197,00 €	4,50%	****
47	Bay. Beamten	48.046,00 €	1,75%	17,62%	52.025,00 €	2,17%	**
48	Württembergische	47.911,00 €	1,73%	17,85%	73.274,00 €	3,89%	***
49	Mecklenburgische	47.803,00 €	1,72%	18,03%	73.004,00 €	3,87%	***
50	LVM	47.762,00 €	1,72%	18,10%	72.822,00 €	3,86%	****
51	VPV Lebensvers. AG	47.721,00 €	1,71%	18,17%	67.906,00 €	3,52%	**
52	Swiss Life	47.720,00 €	1,71%	18,17%	77.221,00 €	4,15%	****
53	Hamburg Mannheimer	47.688,00 €	1,71%	18,23%	73.486,00 €	3,90%	***
54	Deutscher Ring	47.686,00 €	1,71%	18,23%	67.607,00 €	3,50%	***
55	Aachener & Münchener	47.629,00 €	1,70%	18,33%	72.353,00 €	3,83%	**
56	Volkswohl Bund	47.545,00 €	1,69%	18,47%	87.138,00 €	4,72%	****
57	Victoria	47.505,00 €	1,69%	18,54%	62.281,00 €	3,09%	*
58	Alte Leipziger	47.491,00 €	1,69%	18,57%	73.748,00 €	3,92%	****
59	Generali	47.423,00 €	1,68%	18,68%	70.725,00 €	3,72%	***
60	Berlinische Leben	47.371,00 €	1,67%	18,77%	66.062,00 €	3,38%	*
61	Aspecta	47.307,00 €	1,67%	18,88%	68.944,00 €	3,59%	***
62	HanseMercur	47.304,00 €	1,66%	18,89%	66.186,00 €	3,39%	***
63	Arag	46.917,00 €	1,62%	19,55%	54.878,00 €	2,45%	*
64	Volksfürsorge	46.792,00 €	1,61%	19,77%	74.804,00 €	3,99%	***
65	Gerling	46.454,00 €	1,57%	20,35%	69.705,00 €	3,65%	**
66	Nürnberger	46.168,00 €	1,54%	20,84%	66.790,00 €	3,44%	*
67	LV 1871	45.042,00 €	1,40%	22,77%	87.295,00 €	4,73%	*****
68	Münchener Verein	45.025,00 €	1,40%	22,80%	69.920,00 €	3,66%	**

\* Gesamtkostenquote ermittelt auf Basis eines Vergleichs der garantierten Abfindung mit der Netto-Garantieleistung (maximal erreichbare Garantieleistung ohne Kosten, ermittelt auf Basis der verzinslichen Anlage der jährlichen Einzahlung zum Rechnungszins von 2,75%)

**Anhang III:**

**Musterinformationsblatt**

# PRODUKTINFORMATION

(Beispiel für eine Entgeltumwandlungsvereinbarung über eine Pensionskasse)

## I. Angaben zum Verbraucher

1. Name: Max Muster
2. Geburtstag: 1.1.1975
3. Geschlecht: männlich
4. Adresse: Musterstraße 1 in 12345 Musterstadt

## II. Angaben zum Anbieter und zum Produkt

1. Unternehmen: Musterkasse <sup>vgl. V. 1)</sup>
2. Handelsregister:
3. Kontakt: Anbieterstraße 2, 54321 Anbieterstadt, Tel: , Fax:
4. Aufsichtsbehörde: Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, Graurheindorfer Str. 108, 53117 Bonn, Tel: 0228 / 4108 - 0, Fax: 0228 / 4108 - 1550
  
5. Produktname: Musterrente
6. Tarif: BR4
7. Produkttyp: Rentenversicherung mit Berufunfähigkeitsabsicherung und Rentengarantiezeit <sup>vgl. V. 2)</sup>
8. Versorgungszusage: Beitragszusage mit Mindestleistung <sup>vgl. V. 3)</sup>
9. Zahlungsweise: \_\_\_\_\_ € jährlich \_\_\_\_\_ € monatlich <sup>vgl. V. 4)</sup>
  
10. Renteneintrittsalter ges. Rentenversicherung: 65 Jahre
11. Vorgezogene Rente möglich ab: 60 Jahre
12. Voraussetzung für die vorgezogene Rente: Bezug der gesetzlichen Altersrente
13. Rentenkürzung bei vorgezogener Rente: 0,4 % p.m.
14. Hinausschieben des Rentenbeginns bis: 67 Jahre
15. Rentenerhöhung bei späterem Rentenbeginn: 0,2 % p.m.
  
16. Jährliche Rentenerhöhung: 1 % p.a. <sup>vgl. V. 5)</sup>
17. Flexibilität des Tarifs: feste Jahresbeiträge <sup>vgl. V. 6)</sup>

## III. Kosten- und Renditeangaben (wir verpflichten uns, keine anderen als die hier ausgewiesenen Kosten in Rechnung zu stellen):

1.	Abschlusskosten p.a.	derzeit 3,0 %, maximal 3,0 % von jedem Beitrag
2.	Verteilung der Abschlusskosten	ungezillmert <sup>vgl. V. 7)</sup>
3.	Verwaltungskosten p.a.	derzeit 1,5 %, maximal 1,5 % von jedem Beitrag
4.	Verwaltungskosten Rentenphase	1 % der Monatsrente
5.	Ratenzahlungszuschläge	+ 4 % auf den Jahresbeitrag bei monatlicher Zahlungsweise <sup>vgl. V. 4)</sup>
6.	Kosten bei Beitragsfreistellung	Stornoabzug in Höhe von 3 % des Deckungskapitals, mind. 50 € <sup>vgl. V. 10)</sup>
7.	Kosten bei Beitragsfreistellung infolge Arbeitgeberwechsel	Keine
8.	Kosten der Übertragung (Arbeitgeberwechsel)	Abzug in Höhe von 1 % des Deckungskapitals <sup>vgl. V. 11)</sup>
9.	Verwendete Sterbetafel	DAV 1994 R <sup>vgl. V. 9)</sup>
10.	Kostenänderung bei Umstieg auf Einzeltarif	Verwaltungskosten 2,5 % p.a. + Stückkosten 3,50 €
11.	Grundlagen für die Renditeerwartung	Garantierter Rechnungszins in Höhe von 2,75 % <sup>vgl. V. 9)</sup> + deklarierter Zinsüberschussanteil 1,0 % (2005)
12.	Kosten insgesamt (Abschluss- und Verwaltungskosten)	3.835,16 € (ermittelt auf Grundlage der Modellrechnung, siehe unten) <sup>vgl. V. 8)</sup>

## IV. Modellrechnung:

Die folgenden Werte ergeben sich unter Berücksichtigung der o.g. Angaben zu Verbraucher und Produkt.

Garantierte Rentenleistung mit 65 Jahren: 334,52 € p.m.  
 Wahlweise garantierte Kapitalabfindung: 59.071,91 €  
 Prognostizierte Rentenleistung mit 65 Jahren: 339,53 € p.m. \*  
 Prognostizierte Kapitalabfindung inkl. Überschüssen: 81.390,70 € \*

*Kursivdruck: Werte einer Modellrechnung auf der Basis der unten (\*) dargestellten Verzinsungsannahmen*

### 1. Einzahlphase

	einzelne Jahresbeiträge (in Euro)	Summe eingezahlter Beiträge (in Euro)	Kalkulierter Kostenanteil (Euro vgl.III.12.)	Barwert der unverfallbaren Anwartschaft			Wert bei privater Fortführung* (in Euro)	Übertragungswert bei Arbeitgeberwechsel* (in Euro)	monatliche Rente nach Beitragsfreistellung (in Euro)	
				Deckungsrückstellung (in Euro)	zugeteilte Überschüsse* (in Euro)	insgesamt* (in Euro)			garantiert	Prognose*
1.1.2005	1.000,00	1.000,00	46,91	981,26	14,32	995,59	966,15	985,77	4,09	4,15
1.1.2006	1.000,00	2.000,00	95,82	1.989,51	43,98	2.033,49	1.973,80	2.013,59	8,36	8,48
1.1.2007	1.000,00	3.000,00	146,80	3.025,48	90,01	3.115,50	3.024,73	3.085,24	12,80	13,00
1.1.2008	1.000,00	4.000,00	199,96	4.089,95	153,55	4.243,49	4.120,80	4.202,59	17,44	17,70
1.1.2009	1.000,00	5.000,00	255,37	5.183,68	235,75	5.419,43	5.263,92	5.367,59	22,27	22,61
1.1.2010	1.000,00	6.000,00	313,13	6.307,50	337,85	6.645,34	6.456,12	6.582,27	27,31	27,72
1.1.2011	1.000,00	7.000,00	373,35	7.462,22	461,14	7.923,36	7.699,49	7.848,74	32,57	33,05
1.1.2012	1.000,00	8.000,00	436,13	8.648,69	607,00	9.255,69	8.996,23	9.169,20	38,04	38,61
1.1.2013	1.000,00	9.000,00	501,58	9.867,79	776,85	10.644,64	10.348,61	10.545,96	43,75	44,41
1.1.2014	1.000,00	10.000,00	569,81	11.120,42	972,21	12.092,63	11.759,02	11.981,42	49,70	50,45
1.1.2015	1.000,00	11.000,00	640,94	12.407,49	1.194,66	13.602,15	13.229,93	13.478,08	55,90	56,74
1.1.2016	1.000,00	12.000,00	715,09	13.729,96	1.445,87	15.175,83	14.763,93	15.038,53	62,37	63,31
1.1.2017	1.000,00	13.000,00	792,40	15.088,80	1.727,59	16.816,39	16.363,73	16.665,50	69,12	70,15
1.1.2018	1.000,00	14.000,00	872,98	16.485,00	2.041,67	18.526,68	18.032,13	18.361,83	76,14	77,29
1.1.2019	1.000,00	15.000,00	957,00	17.919,60	2.390,05	20.309,65	19.772,06	20.130,45	83,47	84,72
1.1.2020	1.000,00	16.000,00	1.044,58	19.393,65	2.774,74	22.168,39	21.586,58	21.974,46	91,11	92,48
1.1.2021	1.000,00	17.000,00	1.135,89	20.908,24	3.197,90	24.106,14	23.478,89	23.897,06	99,08	100,56
1.1.2022	1.000,00	18.000,00	1.231,08	22.464,48	3.661,76	26.126,24	25.452,30	25.901,59	107,38	108,99
1.1.2023	1.000,00	19.000,00	1.330,31	24.063,51	4.168,67	28.232,19	27.510,28	27.991,55	116,03	117,77
1.1.2024	1.000,00	20.000,00	1.433,76	25.706,52	4.721,12	30.427,64	29.656,45	30.170,58	125,06	126,93
1.1.2025	1.000,00	21.000,00	1.541,61	27.394,72	5.321,69	32.716,41	31.894,57	32.442,46	134,46	136,48
1.1.2026	1.000,00	22.000,00	1.654,04	29.129,33	5.973,11	35.102,44	34.228,56	34.811,15	144,27	146,44
1.1.2027	1.000,00	23.000,00	1.771,25	30.911,65	6.678,23	37.589,88	36.662,53	37.280,77	154,49	156,81
1.1.2028	1.000,00	24.000,00	1.893,44	32.742,98	7.440,06	40.183,04	39.200,75	39.855,61	165,15	167,63
1.1.2029	1.000,00	25.000,00	2.020,83	34.624,68	8.261,73	42.886,41	41.847,67	42.540,16	176,26	178,91
1.1.2030	1.000,00	26.000,00	2.153,62	36.558,12	9.146,55	45.704,67	44.607,92	45.339,09	187,85	190,66
1.1.2031	1.000,00	27.000,00	2.292,06	38.544,73	10.097,97	48.642,70	47.486,36	48.257,26	199,92	202,92
1.1.2032	1.000,00	28.000,00	2.436,39	40.585,97	11.119,63	51.705,61	50.488,03	51.299,75	212,51	215,70
1.1.2033	1.000,00	29.000,00	2.586,85	42.683,35	12.215,33	54.898,68	53.618,18	54.471,85	225,63	229,02
1.1.2034	1.000,00	30.000,00	2.743,70	44.838,41	13.389,06	58.227,46	56.882,31	57.779,08	239,31	242,90
1.1.2035	1.000,00	31.000,00	2.907,22	47.052,72	14.644,99	61.697,72	60.286,14	61.227,19	253,58	257,38
1.1.2036	1.000,00	32.000,00	3.077,69	49.327,94	15.987,52	65.315,46	63.835,62	64.822,18	268,45	272,47
1.1.2037	1.000,00	33.000,00	3.255,41	51.665,72	17.421,23	69.086,95	67.536,98	68.570,29	283,95	288,21
1.1.2038	1.000,00	34.000,00	3.440,67	54.067,79	18.950,95	73.018,73	71.396,70	72.478,06	300,11	304,61
1.1.2039	1.000,00	35.000,00	3.633,81	56.535,91	20.581,70	77.117,62	75.421,54	76.552,26	316,95	321,71
<b>1.1.2040</b>	<b>1.000,00</b>	<b>36.000,00</b>	<b>3.835,16</b>	<b>59.071,91</b>	<b>22.318,79</b>	<b>81.390,70</b>	<b>79.618,55</b>	<b>80.799,99</b>	<b>334,52</b>	<b>339,53</b>

### 2. Auszahlphase (Rentenbezug zum 1.1.2041)

	Garantierte Rente p.a.	Rente aus Überschuss *	Gesamtrente
Rentenzahlung	334,52 €	5,01 €	339,53 €
Kapitalbeträge	59.071,91 €	22.318,79 €	81.390,70 €
Erhöhung p.a.	337,86 €	5,06 €	342,92 €

\* Grundlage: Garantiezins von 2,75 % + 1,5 % Überschussbeteiligung p.a., zusammen 4,25%

**Die kursiv gedruckten Beträge können nicht garantiert werden.** Sie sind in der obigen Tabelle wie folgt durch Hochrechnung ermittelt worden: Es wurde unterstellt, dass die „Verzinsung“ von 4,25% auf die jeweilige Summe aus Deckungsrückstellung und zugeteilten Überschüssen in jedem Jahr der geplanten Ansparphase erwirtschaftet wird und die tatsächlichen den kalkulierten Kosten entsprechen.

### [3. fakultativ: Berechnungen zu Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrente]

## V. Erläuterungen

### 1) Vertragsgrundlagen

Der Arbeitgeber als unser Vertragspartner ist Versicherungsnehmer und Beitragszahler. Sie sind die versicherte Person. Nach Ihren persönlichen Daten wird die Versicherungsprämie berechnet. Im Versicherungsfall haben Sie einen unmittelbaren Anspruch gegenüber der [Anbietername].

### 2) Produktbeschreibung

Die [Produktname] ist eine Rentenversicherung mit eingeschlossener Berufsunfähigkeitsabsicherung und mit aufgeschobener lebenslanger Rentenzahlung an die versicherte Person ohne Mindestlaufzeit der Rente und mit dem Recht, zum Beginn der Rentenphase die Auszahlung des Kapitals zu wählen.

### 3) Form der Zusage

Ihr Arbeitgeber hat Ihnen eine *Beitragszusage mit Mindestleistung* erteilt. Damit hat er sich verpflichtet, bestimmte Beiträge für den Aufbau Ihrer betrieblichen Altersvorsorge zu zahlen und garantiert, dass die Summe der Beiträge zum Rentenalter zur Verfügung steht.

### 4) Zahlungsweise

Bei Ihrer Beitragszahlung können Sie von der jährlichen Zahlungsweise abweichen und stattdessen in monatlichen Raten zahlen. In diesem Fall erheben wir jedoch einen Ratenzahlungszuschlag in Höhe von 4 % der jährlichen Beitragssumme.

### 5) Jährliche Rentenerhöhung

Die Rentenleistungen erfolgen als sog. dynamische Altersrente. Ihre Rente wird automatisch um 1 % der jeweiligen Vorjahresrente p.a. angepasst.

### 6) Flexibilität

Sie können einmal im Kalenderjahr darüber entscheiden, ob sie eine Gehaltsumwandlung für das Jahr durchführen wollen und in welcher Höhe dies geschehen soll.

### 7) Kein Zillmerverfahren

Die Abschlusskosten in Höhe von 3 % der jährlichen Beitragssumme werden jährlich erhoben. Hierdurch werden hohe Einmalkosten vermieden, so dass der weitaus größte Teil Ihrer Beiträge sofort in den Kapitalaufbau einfließt.

### 8) Gesamtkosten

Der Betrag der Gesamtkosten wurden durch „Aufzinsung“ der Kosten des jeweiligen Jahres mit dem der Modellrechnung zu Grunde gelegten Zinssatz bis zum geplanten Rentenbeginn ermittelt.

### 9) Änderungsvorbehalt

Wir haben die Möglichkeit, die Rechnungsgrundlagen Rechnungszins und Sterbetafel zu ändern. Die Leistungen unterliegen deshalb einem Änderungsrisiko. Details dazu finden Sie in unserer Satzung (Telefonnummer zur Bestellung und Internetadresse).

### 10) Arbeitgeberwechsel

Im Falle eines Arbeitgeberwechsels haben Sie innerhalb eines Jahres die Möglichkeit, die erworbene Anwartschaft auf einen Vertrag bei Ihrem neuen Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungswerk zu übertragen. Wir teilen Ihnen vor der Übertragung mit, wie hoch der Übertragungswert ist und welcher Rentenanspruch sich daraus ergibt. Durch die Übertragung Ihrer Anwartschaft entstehen Wechselkosten in Höhe von 1 % des Deckungskapitals.

### 11) Arbeitslosigkeit

Bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis haben Sie die Möglichkeit, den Vertrag als Einzelvertrag fortzuführen. Dadurch verlieren Sie allerdings den Kollektivrabatt in Höhe von 10 % der Beitragssumme. Sie können in diesem Fall auch eine Beitragsfreistellung vereinbaren. Beide Möglichkeiten verursachen Stornogebühren in Höhe von 3 % des Deckungskapitals. Darüber hinaus sollten Sie beachten, dass Sie im Falle des Nichterreichens einer Mindestanwartschaft in Höhe von 100 € von uns abgefunden werden. In diesem Fall erhalten Sie den Rückkaufwert erstattet.

### 12) Insolvenzschutz

Eine Insolvenzversicherung der erworbenen Anwartschaften gegen eine Insolvenz Ihres Arbeitgebers beim Pensionssicherungsverein findet nicht statt. Auch für den Fall der Insolvenz unserer Kasse existiert keine Absicherung über einen Insolvenzschutzfonds.