

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE:

Verlängerung der Beitragsfreiheit bei Entgeltumwandlung

Bundeskabinett hat die richtigen Weichen gestellt

Von Gabriele Hiller-Ohm und Björn Lüttmann

Das Bundeskabinett hat am 8. August beschlossen, dass Einzahlungen in eine betriebliche Altersvorsorge, die Beschäftigte per Entgeltumwandlung leisten, auch über 2008 hinaus sozialabgabenfrei bleiben sollen – und zwar unbefristet.¹ Mit diesem Schritt sind die Weichen dafür gestellt, dass die betriebliche Altersvorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen Rente auch künftig attraktiv bleibt – ein durchaus positives Signal für die rund neun Millionen Beschäftigten, die derzeit per Entgeltumwandlung Ansprüche erwerben. Kritiker hingegen sehen eine Schwächung der gesetzlichen Sozialversicherungen zu Gunsten einer individuellen Altersvorsorge. Der folgende Beitrag beleuchtet die Argumente der Befürworter und Kritiker einer Beitragsfreiheit und kommt zu dem Ergebnis, dass die Bundesregierung die richtigen Weichen gestellt habe.

Kaum hatte das Bundeskabinett den Entwurf eines „Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ bekannt gegeben, reagierten auch schon die Kritiker. Tenor der kritischen Pressemitteilungen, von denen insbesondere diejenige des Sozialverbandes Deutschland (SoVD)² in den Medien ein breites Echo fand: Die Bundesregierung müsse endlich aufhören, die betriebliche Altersvorsorge zu Lasten der gesetzlichen Sozialkassen zu fördern. Obwohl die gesetzlichen Kassen immer größere Löcher aufwiesen und die gesetzliche Rente immer weiter sänke, verlängere die Bundesregierung die Beitragsfreiheit der Einzahlungen in betriebliche Rentenkassen und nähme damit einen Beitragsausfall von rund zwei Milliarden Euro pro Jahr in Kauf. Ähnliche Argumente kamen auch von den Grünen und sind auch innerhalb der SPD anzutreffen. Die wichtigsten Fragen lauten deshalb:

- Entzieht eine beitragsfreie Entgeltumwandlung den gesetzlichen Sozialkassen tatsächlich derart massiv Beiträge?
- Und wenn ja, wohin wandert das eingesparte Kapital?

- Profitieren am Ende gar nur die besser verdienenden Betriebsrentner auf Kosten der Normalverdiener in der gesetzlichen Rentenversicherung?

Situation der Betriebsrente

Rund 17,3 Millionen Menschen in Deutschland haben derzeit einen Anspruch auf Betriebsrentenanwartschaften. Davon sind nach Schätzungen rund neun Millionen Menschen aktive „Entgeltumwandler“³, das heißt, dass sie bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (sie beträgt aktuell 2.520 Euro) steuer- und sozialabgabenfrei in eine betriebliche Rentenkasse einzahlen können. Die Zahl derjenigen, die diese Art der Altersvorsorge wählen, ist seit der Rentenreform 2001⁴ um mindestens 2,7 Millionen angewachsen.⁵

Das Ziel der damaligen rot-grünen Bundesregierung, die betriebliche Altersversorgung als wichtigste Ergänzung zur gesetzlichen Rente zu stärken, wurde somit erreicht. Das verdeutlicht auch ein Blick auf die Zahlen insgesamt: Der Verbreitungsgrad betrieblicher Rentenanwartschaften unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist von 2001 bis Ende 2006 von 52 auf 65 Prozent gestiegen.⁶ Allein diese Zahlen machen deutlich, dass es sich bei der betrieblichen Altersversorgung schon lange nicht mehr um eine Nische für Besserverdienende handelt.

Der aktuelle Gesetzentwurf

Der Anfang August vom Bundeskabinett verabschiedete Gesetzentwurf sieht vor, die Beitragsbefreiung der Entgeltumwandlung auf unbestimmte Zeit fortzuführen. Im Gesetzentwurf ist außerdem verankert, dass zukünftig schon ab einer Altersgrenze von 25 – statt bisher erst ab 30 – Jah-

1 siehe Informationsdienst SoSi plus 8/2007, S. 3

2 vgl. Sozialverband Deutschland: „Ja zur Förderung der Betriebsrente – Nein zur beitragsfreien Entgeltumwandlung“, Pressemitteilung vom 7. 8. 2007; siehe hierzu auch die aktuellen „Forderungen zur Verhinderung der Altersarmut in Deutschland“ des Sozialverbandes Deutschland (www.sovd.de)

3 vgl. Michael Hessling: „Doppelte Verbeitragung bei Entgeltumwandlung ab 2009?“, in Betriebliche Altersversorgung (Verbandszeitschrift der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.) 4/2007, S. 324 ff.

4 Im Zuge dieser Reform wurde nicht nur die staatlich geförderte Riesterrente eingeführt, sondern mit dem Altersvermögensgesetz und § 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) Arbeitnehmern erstmals ein gesetzlicher Anspruch eingeräumt, Teile ihres Arbeitsentgelts in Anwartschaften auf eine Betriebsrente umzuwandeln.

5 vgl. TNS Infratest: „Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001–2006“, Endbericht mit Tabellen, München, 22. Juni 2007, Seite 8

6 vgl. ebenda

ren Betriebsrentenansprüche unverfallbar sein sollen. Dieser Schritt ist vor allem für junge Eltern wichtig. Mit dem Vorziehen der Altersgrenze wird eine Kinderpause in Zukunft seltener negative Auswirkungen auf den Erwerb eines Betriebsrentenanspruches haben. Der Gesetzentwurf wird voraussichtlich noch in diesem Herbst im Bundestag behandelt werden. Neben der Mehrheit im Bundestag benötigt er auch die Zustimmung des Bundesrates.

Folgen der fortgesetzten Beitragsfreiheit für die gesetzlichen Kassen

Beitragsausfälle sind geringer als von Kritikern befürchtet

Die meisten Kritiker einer (weiteren) Beitragsfreiheit bei der Entgeltumwandlung beklagen, dass diese den gesetzlichen Sozialkassen jedes Jahr rund zwei Milliarden Euro entziehe. Sie berufen sich hierbei unter anderem auf ein Gutachten, welches im Auftrag des nordrhein-westfälischen Sozialministeriums erstellt wurde.⁷ Es geht ihnen bei der Kritik auch um eine grundsätzliche Positionierung: Sie fürchten, dass durch die fortlaufende Stärkung individueller, kapitalgedeckter Altersvorsorge – sei es in Form der betrieblichen oder vor allem auch der privaten Vorsorge – der Vorrang der gesetzlichen Rente zurückgedrängt wird. Sie fürchten einen Rückbau des solidarischen Systems auf Kosten der Eigenvorsorge.⁸

Das Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel⁹ bestätigt in einem aktuellen Gutachten zwar die Größenordnung der fehlenden Einnahmen für die gesetzlichen Sozialkassen im Prinzip. Es verweist jedoch darauf, dass diese Einnahmelücke von rund zwei Milliarden Euro nur dann entstünde, wenn auch nach einer – bisher geplanten – Einführung einer Beitragspflichtigkeit (ab 2009) alle bisherigen Entgeltumwandler weiterhin ungebremst Entgeltumwandlung betrieben, obwohl die eingezahlten Beträge dann um rund 21 Prozent in Form von Sozialabgaben geschmälert würden. Das Institut kommt in seiner Studie zu dem Schluss, dass dies eher unwahrscheinlich sei. Stattdessen würde es verschiedene Ausweichreaktionen geben, da dann die Entgeltumwandlung gegenüber anderen Alternativen unattraktiv würde. Solche Ausweichreaktionen könnten sein:

- Umstellungen der Verträge auf rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten, die weiterhin abgabenfrei bleiben,
- Umstellung auf Arbeitszeitkonten,
- Wechsel in eine private Altersvorsorge,
- kompletter Verzicht auf zusätzliche Altersvorsorge.

In diesen Fällen würden entweder weiterhin keine Sozialabgaben entrichtet (bei Umstellung des Vertrages oder Arbeitszeitkonten), es würden andere Zulagen und staatliche Ausgaben fällig (bei Umstieg auf private Altersvorsorge) oder es würde generell weniger zusätzliche Altersvorsorge betrieben, was dann im Alter auf den Staat bzw. das Sozialsystem zurückfallen könnte.

Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung in Auszahlungsphase fällig

Eine wichtige Entwicklung der letzten Jahre wird von den Kritikern der Beitragsfreiheit, die lediglich theoretisch ausfallende Einnahmen für die gesetzlichen Kassen hochrechnen, übersehen. Seit 2004 bzw. 2005 sind in der Auszahlungsphase der betrieblichen Altersvorsorge *Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge* in voller Höhe fällig.¹⁰ Das heißt, dass bereits heute Betriebsrenten sozialabgabenpflichtig sind. Die Beiträge müssen allerdings erst in der Auszahlungs- und nicht in der Einzahlungsphase entrichtet werden. Diese Entwicklung hatte die rot-grüne Bundesregierung sicher nicht vorhergesehen, als sie im Jahr 2001 eine Frist für die beitragsfreie Einzahlung bis 2008 setzte.

In der Praxis hätte ein Auslaufen der Sozialabgabenfreiheit Ende 2008 nämlich zur Folge, dass ab 2009 in der Einzahlungsphase *und* in der Auszahlungsphase Sozialabgaben anfallen würden. Eine solche „Doppelverbeitragung“ ist grundsätzlich abzulehnen. Sie würde außerdem eine Benachteiligung gegenüber anderen Vorsorgeformen bedeuten. Wäre das Ministerium bei seiner ursprünglichen Entscheidung für das Auslaufen der Sozialabgabenbefreiung Ende 2008 geblieben, so hätte zumindest die ungerichte „Doppelverbeitragung“ bei der Kranken- und Pflegeversicherung per Änderungsgesetz verhindert werden müssen.

Durch weniger Beiträge zur Rentenversicherung weniger Rentenansprüche

Schwieriger stellt sich die Situation für die *Renten- und Arbeitslosenversicherung* dar, denn hier werden nach geltender Rechtslage – im Unterschied zur Kranken- und Pflegeversicherung in der Auszahlungsphase – keine Beiträge fällig.¹¹ Vor allem auf den Ausfall der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung beziehen sich denn auch die Kritiker der Beitragsfreiheit.

Dabei ist jedoch zu berücksichtigen: Weniger Beiträge ziehen weniger Ansprüche nach sich. Wer seine Beiträge statt in die gesetzliche in eine betriebliche Altersvorsorge investiert, erwirbt demnach natürlich auch entsprechend

7 Oliver Ehrentraut, Bernd Raffelhüschen: Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf die gesetzliche Rentenversicherung im Status Quo sowie ab 2009. Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW, Forschungszentrum Generationenverträge, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Freiburg 2006

8 vgl. auch Winfried Schmähl: Rückläufige Rentenzahlungen, in *SozSich* 8/2007, S. 244

9 vgl. Axel Börsch-Supan, Anette Reil-Held, Christina B. Wilke: Zur Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung, Kurzfassung, Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel (MEA), 23. Mai 2007

10 vgl. Gerhard Falk: Zickzack-Kurs bei betrieblicher Altersvorsorge: Zusätzliche Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung belasten vor allem einkommensschwächere Rentner, in *SozSich* 3/2004, S. 81 ff.

11 vgl. auch Judith Kerschbaumer: ver.di-Vorschlag: Zur Zukunft der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge nach 2008, in *SozSich* 9/2005, S. 299 ff. Ver.di hatte den Vorschlag einer gesplitteten Verbeitragung gemacht. Danach sollten Entgeltumwandler zwar für die Rentenversicherung reguläre Beiträge zahlen, für die anderen Sozialversicherungen dagegen nicht.

weniger Ansprüche an die gesetzliche Rente im Alter. Das bedeutet, dass die gesetzliche Rentenkasse zu einem späteren Zeitpunkt entlastet wird. Genau genommen müssten also die heute fehlenden Einnahmen der Rentenkasse gegengerechnet werden mit den nicht in Anspruch genommenen Rentenansprüchen in der Auszahlungsphase.

Doch was bedeutet die Beibehaltung der Sozialversicherungsfreiheit bei der Entgeltumwandlung für das Gesamtniveau der gesetzlichen Rente? Laut Berechnungen des Mannheimer Forschungsinstitutes Ökonomie und Demographischer Wandel entstünden dem Durchschnittsrentner durch die Beibehaltung der Beitragsbefreiung bei der Entgeltumwandlung im Jahre 2020 zwischen 12 und 20 Euro Ausfall in seiner monatlichen gesetzlichen Rente.¹² Der Beitragssatz läge unter Beibehaltung der Beitragsfreiheit im Jahr 2020 bei 21,5 Prozent, bei Wegfall der Beitragsfreiheit bei 21,6 Prozent.

Bei den Rentenbeziehern, die dann Einkünfte aus einer betrieblichen Altersvorsorge haben, sieht das Mannheimer Institut die Ausfälle in der gesetzlichen Rentenkasse „überkompensiert“. Das heißt: Für diejenigen, die betrieblich vorsorgen, ergibt sich im Alter unter dem Strich ein höheres Versorgungsniveau.

Es wird allerdings auch zugestanden, dass diejenigen, die keine Ansprüche auf betriebliche oder private Altersvorsorge haben, dadurch ebenfalls eine „etwas niedrigere gesetzliche Rente“ beziehen.¹³ Eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge – derzeit liegt sie bei rund 65 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – muss deshalb das Ziel sein. Für diejenigen, die keine betriebliche Altersvorsorge ansparen können, müssen zum einen andere ergänzende Angebote, wie zum Beispiel der „Grund-Riester“¹⁴, weiter ausgebaut werden. Dies gilt insbesondere für niedrig verdienende Selbstständige. Auch der Ausbau der Beitragsgrundlage der gesetzlichen Rentenkasse ist zu diskutieren.

Beitragsfreiheit ist stark eingegrenzt

Mit der Eingrenzung der Beitragsfreiheit auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung hat die rot-grüne Bundesregierung bereits 2001 dafür gesorgt, dass sich die Ausfälle in den gesetzlichen Sozialkassen zu Gunsten der betrieblichen Altersvorsorge in Grenzen halten. Zuvor waren Einzahlungen je nach Durchführungsweg entweder gänzlich oder in großzügigerem Maße von der Sozialversicherungspflicht freigestellt. Durch die von Rot-Grün eingeführte Begrenzung

wurde ausgeschlossen, dass sich insbesondere Besserverdienende hier im „großen Stil“ von der Beitragspflicht befreien.

Warum eine unbefristete Beitragsfreiheit richtig ist

Die betriebliche Altersvorsorge hat sich dynamisch entwickelt. Angeschoben vom Recht auf Entgeltumwandlung und der Steuer- und Abgabefreiheit schlossen im Rahmen der von Rot-Grün neu eingeführten Fördervorschriften bis Ende 2006 rund 2,7 Millionen Beschäftigte eine betriebliche Altersvorsorge ab.¹⁵ Im Durchschnitt wurden dabei circa 1.200 Euro im Jahr umgewandelt. Insgesamt beteiligen sich damit nun etwa neun Millionen Beschäftigte am System der Entgeltumwandlung.

Der Ende Juni vorgestellte Abschlussbericht der TNS Infratest Sozialforschung zur aktuellen Situation der betrieblichen Altersversorgung verweist darauf, dass diese Dynamik sich 2006 – wohl im Hinblick auf das zunächst politisch beabsichtigte nahe Ende der Beitragsfreiheit – bereits stark abgeschwächt hat. So nahm zum Beispiel die Zahl der Anwartschaften bei den Pensionskassen von 2004 auf 2005 zwar um rund 830 000 zu, von 2005 auf 2006 waren es aber nur noch rund 170 000. Um die weitere Ausbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nicht zu gefährden oder gar einen Rückgang einzuleiten, ist es deshalb richtig, dass das Bundessozialministerium jetzt die Weichen für eine unbefristete Sozialabgabefreiheit gestellt hat.

Neben der Steuer- und Beitragsfreiheit sprechen weitere Vorteile für eine starke Förderung der betrieblichen Altersvorsorge: Sie ist eine einfache Form der zusätzlichen Vorsorge, da die Arbeitgeber alle Formalitäten abnehmen. Sie ist außerdem finanziell attraktiv, da durch Gruppenverträge eine Senkung der Verwaltungskosten erreicht wird und sich Arbeitgeber oft noch mit zusätzlichen Beiträgen beteiligen.

Für Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten spielt bei der Befürwortung der Beitragsfreiheit ein weiterer Faktor eine entscheidende Rolle: Die betriebliche Altersvorsorge ist eine Form der Zusatzvorsorge, die „auf Grund ihrer ‚kollektiven Elemente‘ [...], etwa die „Mitarbeiteransprache über den Arbeitgeber, die vereinfachte Gesundheitsprüfung, tarifvertraglich oder betrieblich vereinbarte Zuschüsse usw.“¹⁶ auch für Beschäftigte mit kleinen und mittleren Einkommen attraktiv ist. Gerade wer wenig oder gar keine Steuern zahlt, profitiert hier auch besonders von der Abgabefreiheit.

Auch Gewerkschaften pro Beitragsfreiheit

Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass die Förderung der betrieblichen Altersvorsorge von den Gewerkschaften mitgetragen und unterstützt wird. In der Frage der Beibehaltung der Beitragsfreiheit heißt es vom DGB-Bundesvorstand:

12 vgl. Axel Börsch-Supan u. a., a. a. O., S. 3; Dieser Verlust resultiert aus dem niedrigeren Rentenwert. Die Höhe des Ausfalls differiert, je nachdem, ob Ausweichreaktionen im Bereich der Entgeltumwandlung unterstellt werden oder nicht.

13 vgl. Mannheimer Forschungsinstitut Ökonomie und Demographischer Wandel, a. a. O., S. 5

14 Bei Niedrigstverdienern sichert schon eine Einzahlung von fünf Euro pro Monat die staatlichen Zulagen.

15 TNS Infratest, a. a. O.

16 vgl. Michael Hessling, a. a. O.

„Der DGB fordert, dass die Sozialversicherungsfreiheit bei der Entgeltumwandlung zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung auch über 2008 hinaus erhalten bleibt. Die geförderte zusätzliche Altersvorsorge wird für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer wichtiger, um die Versorgungslücken bei der gesetzlichen Rente auszugleichen. In der tarifpolitischen und betrieblichen Realität hat sich gezeigt, dass die Brutto-Entgeltumwandlung im Bereich der betrieblichen Altersversorgung deutlich höhere Akzeptanz findet als die so genannte Riester-Rente. Gerade in Branchen, wo Tarifverträge eine Beitrags-Beteiligung der Arbeitgeber vorsehen, ist die Entgeltumwandlung ein Erfolgskonzept.“¹⁷

Der Deutsche Gewerkschaftsbund betont, dass durch das von Rot-Grün eingeführte Recht auf Entgeltumwandlung eine immer stärkere Co-Finanzierung von Betriebsrentenansprüchen durch Arbeitgeber stattfindet. In einem Arbeitspapier des DGB-Bundesvorstandes heißt es: „So konnten in Bereichen wie z. B. dem Einzelhandel, wo bislang betriebliche Altersversorgung bestenfalls für wenige Führungskräfte vorgesehen war, inzwischen auch die ‚Normalarbeitnehmer‘ Anspruch auf vom Arbeitgeber mitfinanzierte betriebliche Altersversorgung haben.“

In einem gemeinsamen Statement der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten und der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V. wird die „beitragsfreie Entgeltumwandlung (als) [...] wesentlicher Bestandteil für die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge [...] vor allen Dingen für Arbeitnehmer mit kleineren Einkommen“¹⁸ gewürdigt. Rund 60 Prozent der Beschäftigten im Ernährungsgewerbe hätten deshalb heute eine betriebliche Altersvorsorge.

Fazit

Mit der Festschreibung der Sozialabgabenfreiheit wird den acht bis zehn Millionen Menschen, die derzeit per Entgeltumwandlung in eine Betriebsrente einzahlen, eine große Sorge genommen. Durch das Auslaufen der Sozialabgabenfreiheit hätten sich für sie ihre Einzahlungen in eine betriebliche Rentenkasse erheblich verteuert. Für viele – insbesondere Geringverdiener – wäre dieser Weg, eine Zusatzrente aufzubauen, sogar vollends unattraktiv geworden. Denn sie profitieren vorrangig nicht von der Steuer- sondern von der Sozialabgaben-Befreiung. Ein Auslaufen der Sozialversicherungsfreiheit hätte zudem zu einer inakzeptablen „Doppelverbeitragung“ bei der Kranken- und Pflegeversicherung geführt. Künftig wären diese Abgaben sowohl in der Einzahlungs- als auch in der Auszahlungsphase der betrieblichen Vorsorge fällig gewesen.

Mit der von der Bundesregierung auf den Weg gebrachten unbefristeten Sozialabgabenbefreiung werden Be-

schäftigte und Betriebe bestärkt, sich auch weiterhin in der betrieblichen Altersvorsorge zu engagieren und damit ein zusätzliches Standbein neben der gesetzlichen Rente aufzubauen. Die Betriebsrente mit ihrem steigenden Verbreitungsgrad, ihren Möglichkeiten der paritätischen Finanzierung und einer hohen Akzeptanz in der Arbeitnehmerschaft ist hierzu ein besonders geeignetes Instrument. ■

Die Autoren:

Gabriele Hiller-Ohm (MdB) ist SPD-Berichterstatterin für betriebliche Altersvorsorge im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales; Björn Lüttmann ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei MdB Hiller-Ohm

DRV-PRÄSIDENT RISCHÉ:

Selbstständige in Rentenversicherung einbeziehen

Das Nettorentenniveau vor Steuern sinkt nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund von bisher 52,7 Prozent bis 2030 auf 43,7 Prozent. Dennoch bleibt die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) auch künftig die wichtigste Säule der Alterssicherung. Darauf hat der Präsident der Deutschen Rentenversicherung Bund, Herbert Rische, während eines Presseseminars in Berlin hingewiesen.

Mit der Zunahme so genannter Solo-Selbstständiger, die nicht obligatorisch von Alterssicherungssystemen erfasst sind, erhöhen sich die Sicherungsdefizite im Alter. Von Ende 1999 bis jetzt stieg die Zahl der Selbstständigen in Deutschland von 3,5 auf 4,4 Millionen.

DRV-Präsident Rische hält es deshalb für angebracht, „die gesetzliche Rentenversicherung nicht mehr als eine Arbeitnehmersicherung, sondern als eine Erwerbstätigenversicherung zu definieren“. Es spreche vieles dafür, „auf mittlere Sicht alle Erwerbstätigen in die GRV einzubeziehen“. Ausgenommen werden sollten nur die obligatorisch in anderen Systemen Gesicherten und die Beamten.

Hier könne die deutsche Sozialpolitik „viel von den europäischen Nachbarländern lernen, wo diese Schritte in den vergangenen Jahrzehnten bereits weitgehend vollzogen wurden oder aber die Alterssicherung von Beginn an nicht allein auf den Kreis der abhängig Beschäftigten beschränkt war“. In den Niederlanden, Dänemark, Finnland, Schweden und der Schweiz gibt es eine Volksversicherung, der grundsätzlich alle Einwohner innerhalb bestimmter Altersgrenzen angehören. Eine „Erwerbstätigenversicherung“ existiert in Belgien, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Luxemburg, Österreich, Portugal und Spanien.

Siegfried Löffler

¹⁷ Pressemitteilung des DGB vom 9.5.2007: „Entgeltumwandlung: Sozialversicherungsfreiheit muss bleiben!“ (www.dgb.de)

¹⁸ NGG und ANG: „Erfolgsstory der tariflichen betrieblichen Altersvorsorge kann weitergehen“ (ohne Datum und Ort)

