



WIRTSCHAFTSBEIRAT
BAYERN

Odeonsplatz 14, 80539 München,

Tel: 089/ 24 22 86 0, Fax: 089/ 29 15 18, E-Mail: info@wbu.de

Präsident: Dr. Otto Wiesheu, Generalsekretär: Dr. Jürgen Hofmann

Positionspapier

„Mitarbeiter-Altersvorsorge attraktiver gestalten!“

Silke Wolf

**Stv. Vorsitzende des Ausschusses für Sozial- und Arbeitsmarktpolitik
im
Wirtschaftsbeirat Bayern**

München, im Dezember 2014

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	Seite 3
I. Ausgangssituation	Seite 4
1. Die Haltung der erwerbstätigen Bevölkerung zu zusätzlicher Altersvorsorge	Seite 4
2. Wie hat sich die betriebliche Altersversorgung in Deutschland entwickelt?	Seite 5
3. Belastung der betrieblichen Altersversorgung durch die aktuelle Niedrigzinspolitik	Seite 7
4. Riester-Rente – stockende Verbreitung	Seite 8
5. Die betriebliche Riester-Rente leidet unter Doppelbelastungen bei den Sozialabgaben	Seite 9
II. Vorschlag für eine Mitarbeiter-Altersvorsorge	Seite 10
1. Ziele einer Mitarbeiter-Altersvorsorge	Seite 10
2. Wesentliche Merkmale einer Mitarbeiter-Altersvorsorge	Seite 10
3. Ein neues Mitarbeiter-Altersvorsorgesystem muss außerhalb des Betriebsrentengesetzes stehen	Seite 11
4. Eine Mitarbeiter-Altersvorsorge sollte folgende Eckpunkte erfüllen	Seite 11
III. Fazit	Seite 14
Teilnehmer des Arbeitskreises betriebliche Altersvorsorge beim Wirtschaftsbeirat Bayern	Seite 16

Management Summary

Die Alterung der Gesellschaft stellt das umlagefinanzierte gesetzliche Rentensystem vor große Herausforderungen. Durch verschiedene Reformmaßnahmen wird das Rentenniveau künftig weiter absinken. Die Rentenzahlungen aus der Gesetzlichen Rentenversicherung werden immer weniger ausreichen, um den aus der Erwerbsphase gewohnten Lebensstandard im Alter zu sichern. Dazu bedarf es vermehrt einer Ergänzung um Alterseinkünfte aus der betrieblichen und der privaten Altersvorsorge.

Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung hat zwar in den letzten Jahren zugenommen, sie ist aber mit einem Verbreitungsgrad von ca. 60% weiter ausbaufähig. Aufgrund der hohen Komplexität der betrieblichen Altersversorgung und der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers ist das Modell der betrieblichen Altersversorgung für eine flächendeckende Verbreitung jedoch nicht geeignet.

Die staatlich geförderten privaten Riester-Rente-Verträge sind ein weiteres Mittel zum Aufbau zusätzlicher privater Vorsorge. Allerdings stagniert ihre Verbreitung in den letzten Jahren.

Eine neue Form der Mitarbeiter-Altersvorsorge soll einen Beitrag dazu leisten, die absehbare Versorgungslücke im Alter zu schließen. Sie ergänzt die bestehenden Altersvorsorgemodelle. Um einen möglichst hohen Verbreitungsgrad zu generieren, wird sie über den Arbeitgeber initiiert, indem er seine ganze Belegschaft bei einem Anbieter anmeldet. Es besteht kein Zwang zur Mitgliedschaft, sie beruht auf einer freien Entscheidung des Arbeitgebers (Opt In). Die Arbeitnehmer nehmen an diesem Vorsorgemodell über die Anmeldung durch den Arbeitgeber teil, sofern sie nicht widersprechen (Opt Out).

Die Mitarbeiter-Altersvorsorge ist leicht verständlich und einfach zu handhaben. Für den Arbeitgeber bedeutet sie weder einen obligatorischen finanziellen noch einen zusätzlichen bürokratischen Aufwand. Sie besteht aus einer reinen Beitragszusage und zieht daher keine Subsidiärhaftung des Arbeitgebers nach sich. Andererseits erhöht sie die Attraktivität des Arbeitgebers.

Die Vorsorgeprodukte (i.d.R. private fondsbasierte Rentenversicherung) werden von zertifizierten bzw. von der BaFin kontrollierten Anbietern angeboten. Der Beitragserhalt wird garantiert. Die Beitragsleistungen werden gegen Insolvenz des Versorgungsträgers abgesichert. Durch den Zugang über den Arbeitgeber können die Produkte effizient bzgl. der Vertriebs- und Verwaltungskosten und der biometrischen Grundlagen (Langlebigkeit) gestaltet werden.

Durch entsprechende Änderungen im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Mitarbeiter-Altersvorsorge zu schaffen. Dabei ist klarzustellen, dass dieses Vorsorgemodell nicht unter das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) zu subsumieren ist.

I. Ausgangssituation

Die Alterung unserer Gesellschaft stellt das umlagefinanzierte gesetzliche Rentensystem vor große Herausforderungen. Die Erkenntnis, dass immer weniger Beitragszahler sowie eine durch die steigende Lebenserwartung immer längere Rentenbezugsdauer ein Risiko für die Finanzierbarkeit der Rentenversicherung darstellen, hat zu einer Reihe von Rentenreformen geführt. Erklärtes Ziel war es, zukünftige Beitragszahler finanziell nicht unverhältnismäßig zu fordern. Gleichzeitig sollte die gesetzliche Rentenversicherung den Personen im Ruhestand ein Einkommensniveau sichern, das – kombiniert mit anderen Vorsorgeelementen - eine annähernde Aufrechterhaltung des im Erwerbsleben erreichten Lebensstandards gewährleistet.

In der Folge dieser Reformen wird das Rentenniveau in Zukunft zurückgehen. Durch das RV-Leistungsverbesserungsgesetz (Rentenpaket) wird das Rentenniveau künftig noch weiter sinken. Bis 2030 wird eine Absenkung des Rentenniveaus von heute 47,9 Prozent auf 43,7 Prozent vorhergesagt. Dies belegt die Rentenlücke in der gesetzlichen Rentenversicherung und die Notwendigkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge. Ähnlich sieht es auch der Alterssicherungsbericht 2012. Dort wird ausgeführt¹: „Gleichwohl zeigen die hier analysierten Modellfälle aber auch, dass das Versorgungsniveau ohne zusätzliche Altersvorsorge in den kommenden Jahren deutlich zurückgehen wird. Hier liegt insbesondere für Geringverdienende ein erhebliches Risiko. Wird in diesem Einkommensbereich nicht zusätzlich für das Alter vorgesorgt, steigt das Risiko der Bedürftigkeit im Alter stark an.“

1. Die Haltung der erwerbstätigen Bevölkerung zu zusätzlicher Altersvorsorge

Obwohl den Deutschen die dringliche Notwendigkeit für Investitionen in die Altersvorsorge bewusst ist, nimmt die Bereitschaft der Menschen zum Ausbau der privaten Altersvorsorge in Deutschland stetig ab. Dies ergab eine bundesweit repräsentativ durchgeführte Studie der Postbank². 42% der Befragten gaben an, ihre Altersvorsorge nicht weiter ausbauen zu wollen³. Auch die Bereitschaft der Deutschen, sich für eine sichere Altersvorsorge einzuschränken, sinkt. 2010 war noch mehr als jeder fünfte Berufstätige, der seine Altersvorsorge für nicht ausreichend hielt, bereit, sich für eine sichere Altersvorsorge bei den heutigen Ausgaben einzuschränken. Heute sind dies über ein Drittel weniger - gerade noch 14 Prozent. Entsprechend sind auch die tatsächlichen Ausgaben der Berufstätigen, die privat vorsorgen, mit monatlich 185,00 EUR auf einen relativ niedrigen Wert gesunken. Im Vergleich dazu: 2005 waren es noch monatlich durchschnittlich 204,00 EUR, die für eine zusätzliche Altersvorsorge investiert wurden.

Ausschlaggebend für diese Haltung mag die Tatsache sein, dass nach dem Ergebnis der Studie mehr als jeder zweite Berufstätige in Deutschland, exakt 52 Prozent, inzwischen „verstärkt Sorgen um seine Altersvorsorge wegen der Verschuldungskrise in der EU und der Eurokrise“ hat. Vor zwei Jahren gaben dies nur 47 Prozent der Befragten an. Besonders stark ist

¹ Alterssicherungsbericht 2012, Seite 188, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/alterssicherungsbericht_2012

² Die Studie der Postbank „Altersvorsorge in Deutschland 2013/2014“ wird unterstützt durch das Institut für Demoskopie Allensbach. Es wurden 1553 Einzelinterviews, Face to Face, geführt. Die Wohnbevölkerung ab 16 Jahre wurde einbezogen. Die Studie wird seit 2003 im 10. Jahr in Folge erhoben.

³ Postbankstudie „Altersvorsorge in Deutschland 2012/2013“, in Zusammenarbeit mit dem Institut für Demoskopie Allensbach

die Befürchtung unter den Berufstätigen ab 50 Jahren (61 Prozent). Die staatlich geförderte Form der ergänzenden Altersvorsorge, die Riester-Rente, hat an Wertschätzung deutlich verloren. Nur jeder sechste Befragte (16 Prozent) spricht sich positiv zur Riester-Rente aus. 2009 waren es immerhin noch 23 Prozent. Besonders deutlich ist der Rückgang der Wertschätzung für die Riester-Rente bei den jüngeren Berufstätigen unter Dreißig. Nicht einmal jeder vierte von ihnen hält sie jetzt noch für eine ideale Vorsorgeform. Als ideale Form einer zusätzlichen Alterssicherung sieht hingegen mehr als die Hälfte der berufstätigen Bevölkerung eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) an. Gerade die jüngeren Berufstätigen bis dreißig Jahre halten die Betriebsrente für eine wesentliche Einkommensquelle für ihren Ruhestand, nahezu gleichgewichtet mit dem Einkommen aus der gesetzlichen Rente⁴.

2. Wie hat sich die betriebliche Altersversorgung in Deutschland entwickelt?

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen.

Nach einer Erhebung von TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) bestanden zum Jahresende 2011 19,6 Mio. aktive Betriebsrentenanwartschaften, also Anwartschaften, für die im jeweiligen Jahr Beiträge entrichtet bzw. zusätzliche Ansprüche erworben wurden⁵. Das entspricht einer Steigerung von 34,5 Prozent gegenüber zehn Jahren zuvor, als es nur 14,6 Mio. waren. Die Bundesregierung geht – auf Basis der Ergebnisse einer ergänzenden Arbeitgeberbefragung – davon aus, dass am Jahresende 2011 gut 17 Mio. Beschäftigte in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst über mindestens eine Zusatzversorgungsanwartschaft in der zweiten Säule verfügten. Damit besitzen rund 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine aktive Betriebsrentenanwartschaft. Allerdings ist die bAV in kleinen und mittleren Unternehmen aufgrund ihrer hohen Komplexität unterdurchschnittlich verbreitet.⁶

Seit 2001 besteht in Deutschland eine Pflicht für Unternehmen, den Arbeitnehmern auf Verlangen eine bAV anzubieten (§ 1a Abs. 1 Betriebsrentengesetz – BetrAVG). Arbeitnehmer können bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, derzeit knapp 2.800,00 EUR pro Jahr, steuer- und sozialabgabenfrei in die bAV einzahlen, wenn das Geld direkt aus dem Gehalt entnommen wird (Entgeltumwandlung). Der Arbeitgeber kann diesen Betrag freiwillig aufstocken.

⁴ Towers Watson, Studie „Retirement Attitudes Survey“ – betriebliche Altersversorgung: Was Mitarbeiter wollen, 2012

⁵ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-430-verbretung-altersvorsorge.pdf?__blob=publicationFile

⁶ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-430-verbretung-altersvorsorge.pdf?__blob=publicationFile, Seite 25. In der Höhe variieren die Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung je nach Branche und liegen im Durchschnitt bei 270,00 EUR monatlich.

Es gibt drei Arten der Zusage:

- a) Leistungszusage: Das Unternehmen sagt eine Leistung der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zu (§ 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG)
- b) Beitragsorientierte Zusage: Das Unternehmen sagt eine Leistung auf der Grundlage eines Beitrags zu (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG)
- c) Beitragszusage mit Mindestleistung: Das Unternehmen sagt eine Mindestleistung und einen Beitrag zu (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG).

Eine echte Beitragszusage wäre rechtlich möglich; allerdings handelte es dann nicht um eine betriebliche Altersversorgung i. S. d. BetrAVG⁷.

Derzeit bestehen fünf Durchführungswege für die bAV:

- a) Direktzusage: Das Unternehmen finanziert die Versorgungsleistungen intern über Pensionsrückstellungen
- b) Unterstützungskasse: Der Arbeitgeber finanziert die Versorgungsleistungen über eine rechtlich selbständige Einrichtung, die formalrechtlich einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen ausschließt.
- c) Pensionskasse: Der Arbeitgeber finanziert die Leistungen über eine betriebliche oder überbetriebliche Versicherungseinrichtung, die der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) unterliegt und die auf betriebliche Altersversorgung spezialisiert ist.
- d) Direktversicherung: Das Unternehmen schließt eine Versicherung für die Mitarbeiter ab, die dann bezugsberechtigt sind.
- e) Pensionsfonds: Auch hier finanziert der Arbeitgeber die Leistungen über eine betriebliche oder überbetriebliche Versicherungseinrichtung, die der Aufsicht der BaFin unterliegt und die auf betriebliche Altersversorgung spezialisiert ist; die Kapitalanlagevorschriften sind jedoch liberaler als bei der Pensionskasse.

Unabhängig vom konkreten Durchführungsweg unterliegt die bAV heute zahlreichen rechtlichen Einflussfaktoren, wie dem Gleichbehandlungsgebot nach AGG, den Anpassungsprüfungspflichten aus dem Betriebsrentengesetz sowie der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers, um nur einige zu nennen. Weitere Einflüsse kommen aus dem Aufsichtsrecht, wie die MA-Risk, die BaFin-Rundschreiben, die VAG-Novelle und die Anlageverordnung. Das Steuerrecht und das Versicherungsrecht sowie das Aufsichtsrecht beinhalten z.T. dezidierte Vorschriften, die bei der bAV zu beachten sind. Nicht zuletzt sind hier auch europäische Einflüsse zu nennen wie die Pensionsfonds-Richtlinie, die Mobilitätsrichtlinie, der Foreign Account Tax Compliance Act sowie die verabredete Finanztransaktionssteuer bis hin zu PRIPs, der Richtlinie zu den Package Retail Investment Products.

Die hohen Regulierungsstandards, die erweiterten Anforderungen an das Risikomanagement und die Berichtspflichten sind sicherlich gerechtfertigt, um die bAV widerstandsfähig zu machen und gegen Risiken abzusichern. Sie führen aber auch dazu, dass die bAV nur noch von

⁷ BAG, Urteil vom 19.6.2012, 3 AZR 408/10 Einstandspflicht

Profis durchgeführt werden kann. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen werden hiermit überfordert sein, zumal nicht nur das erforderliche Knowhow für die Verwaltung der bAV vorzuhalten ist, wollte man dies betriebsintern anbieten, sondern auch die Verwaltung an sich entsprechend kostenintensiv ist.

3. Belastung der betrieblichen Altersversorgung durch die aktuelle Niedrigzinspolitik

Aktuell wird die betriebliche Altersversorgung noch durch ein weiteres Problem belastet: die anhaltende Niedrigzinspolitik. Dies gilt für alle fünf Durchführungswege der bAV gleichermaßen.

Betriebliche Altersversorgung ist **zwingend mit einer Einstandspflicht des Arbeitgebers für die zugesagte Leistung verbunden** (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG)⁸. Wenn – intern oder extern – die zugrunde gelegte Rendite nicht erzielt werden kann, ist der Arbeitgeber „nachsusspflichtig“.

Besonders belastend wirkt sich die Niedrigzinssituation für die Unternehmen aber bei der kapitalgedeckten Direktzusage aus. Die angesparten Rücklagen wurden auf der Basis der hohen Kapitalmarktrenditen der Vergangenheit ermittelt. Diese werden sich aber aufgrund der anhaltenden Niedrigzinspolitik auf Jahre hinaus nicht mehr realisieren lassen. In fast allen Unternehmen, die Direktzusagen anbieten, fehlen 30 Prozent - 50 Prozent des Kapitals, um die Zusagen aus Zeiten mit höheren Zinsen zu decken, so schätzt Thorsten Kircheis, Vorstand der Berliner Unternehmensberatung Deutsches Institut für Zeitwertkonten und Pensionslösungen (DIZ). Angesichts der mehr als 500 Mrd. EUR, die die Deutschen derzeit in ihre betriebliche Altersversorgung investiert haben, wäre das eine Deckungslücke von 170 bis 225 Mrd. EUR. Die Hälfte davon – etwa 100 Mrd. EUR – entfällt auf den Mittelstand⁹. Diese Finanzmittel, die aus dem laufenden Geschäft zugeführt werden müssen, verringern die Investitionsmöglichkeiten des Mittelstandes. Zudem belasten die Pensionsrückstellungen durch das niedrige Zinsniveau zunehmend die Bilanz und die Gewinn- und Verlustrechnung. Dadurch entstehen als Zweitrundeneffekt zusätzliche Belastungen, denn verschlechterte Kennzahlen im Jahresabschluss führen oft auch zu schlechteren Finanzierungsbedingungen.

Der strenge regulatorische Rahmen und die hohen Belastungen durch die Niedrigzinspolitik sind kaum dazu angetan, die Attraktivität der bAV für kleine und mittlere Unternehmen zu erhöhen. Im Gegenteil: Sie wirken eher abschreckend. In Anbetracht der aktuellen Risiken kann auch keinem Unternehmer dazu geraten werden, in die bAV, mit welchem Durchführungswege auch immer, zu investieren.

Dennoch, der Bedarf nach zusätzlicher Altersvorsorge ist, wie bereits ausgeführt, vorhanden. Und auch die große Koalition hat sich für die aktuelle Legislaturperiode vorgenommen, die bAV zu stärken. Dabei will sie diese auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden lassen. Sie hat es sich zum Ziel gesetzt, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen eine hohe Verbreitung finden¹⁰.

⁸ Das gilt auch bei beitragsorientierten Zusagen, weil auch dort eine Leistung, die auf der Grundlage des Beitrags kalkuliert wird, zugesagt wird.

⁹ Wirtschaftswoche, 25.11.2013, Seite 48

¹⁰ Koalitionsvertrag für die Bundesregierung 2013-2017, 2.3. soziale Sicherheit

4. Riester-Rente – stockende Verbreitung

Aufgrund der Erkenntnis, dass das Versorgungsniveau ohne zusätzliche Altersvorsorge in den kommenden Jahren deutlich zurückgehen und damit insbesondere für Geringverdiener das Risiko der Bedürftigkeit im Alter ansteigen wird, wurde im Jahr 2002 die staatlich geförderte private Altersvorsorge, die sog. Riester-Rente, geschaffen. Sie gehört zur 3. Säule der Altersvorsorge. Die Riester-Förderung besteht aus staatlichen Zulagen und/oder Sonderausgabenabzugsmöglichkeiten. Diese Förderung ist durch das Altersvermögensgesetz (AVmG) 2002 eingeführt worden und in den §§ 10a, 79 ff. Einkommensteuergesetz geregelt. Um die volle staatliche Förderung zu erhalten, müssen Sparer 4 Prozent ihrer rentenversicherungspflichtigen Einnahmen (max. 2.100,00 EUR) in einen Riester-Vertrag einzahlen. Die Beiträge werden aus bereits versteuertem und sozialversicherungsbereinigtem Einkommen angespart und im Wege der jährlichen Einkommensteuererklärung steuerlich angesetzt. Im Rahmen eines Günstigervergleichs wird entweder die Zulage oder der Sonderausgabenabzug gewährt. Für jeden Sparer gibt es ab 2008 eine Grundzulage von 154,00 EUR im Jahr. Hinzu kommen 185,00 EUR Kinderzulage für jedes Kind. Für ab 2008 geborene Kinder sind es sogar 300,00 EUR. Ehepartner/Lebenspartner von unmittelbar Zulagenberechtigten erhalten ebenfalls Zulagen, auch wenn sie in eigener Person nur mittelbar berechtigt sind. Voraussetzung ist, dass sie in ihren Altersvorsorgevertrag mindestens 60,00 EUR pro Kalenderjahr einzahlen (Mindesteigenbeitrag).

Der Riester-Sparer kann mittlerweile aus über 5.000 zertifizierten Riester-Produkten auswählen, darunter Banksparpläne, die zu Rentenbeginn in eine Rentenversicherung umgewandelt werden, über die dann die Auszahlung stattfindet, aus klassischen privaten Rentenversicherungen, fondsgebundenen Rentenversicherungen und Fondssparplänen. Zudem bieten Pensionskassen, Pensionsfonds und die Direktversicherungen gemäß § 3 Nr. 63 EStG Riester-Produkte an. Im Rahmen des Eigenheimrentengesetzes wird rückwirkend zum 1. Januar 2008 auch der Erwerb von selbstgenutzten Immobilien (Eigenheimrente) gefördert. Alle Produkthanbieter haben den Kapitalerhalt zu garantieren.

Die spätere Auszahlung wird als Leibrente gewährt. Eine bis zu 30-prozentige Kapitalauszahlung bei Rentenbeginn ist zulagenunschädlich möglich. Die anfängliche Teilauszahlung und laufenden Rentenzahlungen sind in vollem Umfang steuerpflichtig und werden mit dem (gegebenenfalls niedrigeren) Alterssteuersatz besteuert. Bei privat abgeschlossenen Riester-Verträgen werden in der Auszahlphase keine Krankenkassenbeiträge auf die Riesterrente fällig.

Generell gilt: Die staatlich geförderten Riester-Verträge sind eine gute Möglichkeit für Beschäftigte, zusätzlich privat für das Alter vorzusorgen. Besonders attraktiv ist die Riester-Rente für Personen mit niedrigem Einkommen und für Familien mit Kindern. Eine weitere Verbreitung wäre wünschenswert und notwendig. Gut zehn Jahre nach Einführung der Riester-Rente wird allerdings vielfach Kritik¹¹ geübt. Diese richtet sich vor allem an die Qualität mancher Riester-Produkte. Je nach konkretem Riester-Produkt werden die Höhe der Provisi-

¹¹ <http://www.test.de/Riester-Rente-und-Betriebsrente-So-treffen-Sie-die-richtige-Wahl-4540047-0/>; [Riester-Renten Reise ins Labyrinth](http://www.oekotest.de), oekotest.de, 27. Mai 2011; [Altersvorsorge: Riester-Rente Wer blickt da noch durch?](http://www.sueddeutsche.de), sueddeutsche.de, 29. Mai 2011

onen für Vermittler, die Gebühren für die Verwaltung und/ oder teilweise zu unflexible Verträgen bemängelt, die sich nicht an veränderte Lebenssituationen anpassen lassen. Zudem existiert der Vorwurf, das Riester-System sei zu kompliziert. So haben Experten der Zeitschrift Finanztest festgestellt, dass von den Anbietern, über die zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZFA) bis hin zum Bundesarbeitsministerium selbst Profis immer wieder ratlos sind, wenn sie mit Detailfragen konfrontiert werden¹².

Seit Einführung der Riester-Rente sind inzwischen knapp 16 Millionen Vorsorgeverträge abgeschlossen worden. Angesichts der Hauptzielgruppe von 29 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist das für sich genommen kein schlechter Wert. Allerdings ist damit das Ziel längst nicht erreicht, die Riester-Rente als Vorsorge für möglichst alle einzusetzen, um die Einbußen bei der gesetzlichen Rente auszugleichen. Außerdem zahlen viele Riester-Sparer nicht so viel eigenes Geld ein, dass ihnen die volle Förderung zugutekommt. Sie haben schon deshalb geringere Ansprüche aus der Riester-Rente. Die Kürzungen bei der gesetzlichen Rente können so nicht vollständig mit der Riester-Rente kompensieren werden. Zudem ist die Zahl der Verträge in den letzten Jahren kaum noch gewachsen.

5. Die betriebliche Riester-Rente leidet unter Doppelbelastungen bei den Sozialabgaben

Grundsätzlich kann auch die betriebliche Altersversorgung in Kombination mit der Riester-Förderung angeboten werden¹³. Während die Einzahlungen der Arbeitnehmer in die betriebliche Altersversorgung üblicherweise nach dem Prinzip der Bruttoentgeltsumwandlung erfolgen (bis zu 4 Prozent des Gehaltes werden ohne Steuerabzug in die betriebliche Altersvorsorge eingezahlt - erst bei der Auszahlung wird die Rente besteuert), müssen Einzahlungen der Arbeitnehmer für die Riester-Zulagen vom Nettoentgelt erfolgen. Das bedeutet, dass auf die eingezahlten Beträge Einkommensteuer und Sozialabgaben entrichtet werden müssen. Die Einzahlungen können zwar als Sonderausgaben in der Steuererklärung geltend gemacht werden, für die Sozialabgaben gilt dies jedoch nicht. Die Sozialabgaben umfassen die Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Die Auszahlungen aus einer im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung abgeschlossenen Riesterrente sind zudem in vollem Umfang kranken- und pflegeversicherungspflichtig, wenn der Versicherungsnehmer gesetzlich krankenversichert ist (§ 248 SGB V).

Diese Sozialabgaben zahlt der Arbeitnehmer also bei der betrieblichen Riester-Rente doppelt. Bei den derzeitigen Sätzen kann er im Vergleich zu einem privat abgeschlossenen Riester-Vertrag je nach Produkt bis zu 17 Prozent weniger Rente¹⁴ ausbezahlt bekommen. Aufgrund dieses finanziellen Nachteils, der jedenfalls für den gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer gilt, ist die Riester-Rente im Betrieb nicht sehr verbreitet.

¹² <http://www.test.de/Riester-Rente-und-Betriebsrente-So-treffen-Sie-die-richtige-Wahl-4540047-0/>

¹³ <http://www.finanztipp.de/riester/im-betrieb/>

¹⁴ Finanztest 12/2013 S 25 ff., S. 26

II. Vorschlag für eine Mitarbeiter-Altersvorsorge

Ein zentraler Kritikpunkt sowohl der betrieblichen Altersversorgung als auch der Riester-Rente ist die hohe Komplexität. Ein neues überbetriebliches Altersvorsorgesystem muss dem Rechnung tragen. Hieraus ergeben sich zugleich die Ziele für eine Mitarbeiter-Altersvorsorge.

1. Ziele einer Mitarbeiter-Altersvorsorge

- a) „Echte“ Beitragszusagen (und daher keine Einstandspflicht des Arbeitgebers)
- b) Hoher Wirkungsgrad (Effizienz bzgl. der Vertriebs- und Verwaltungskosten und der biometrischen Grundlagen/Langlebigkeit)
- c) Nachgelagerte Besteuerung (für Beiträge, soweit sie 5 Prozent RV-Beitragsbemessungsgrenze nicht überschreiten)
- d) Einfachheit (Verständlichkeit für die Arbeitnehmer, minimale administrative Belastung der Arbeitgeber)
- e) Möglichkeit für Arbeitnehmer, den Vertrag nach Ausscheiden aus einem Betrieb fortzuführen bzw. zu portieren

2. Wesentliche Merkmale einer Mitarbeiter-Altersvorsorge

Sie soll insbesondere geeignet sein für die Arbeitnehmer kleiner und mittlerer Unternehmen, bei denen die betriebliche Altersvorsorge derzeit wenig verbreitet ist. Die Mitarbeiter-Altersvorsorge muss leicht verständlich und einfach zu handhaben sein. Sie sollte über den Arbeitgeber initiiert werden, um einen möglichst hohen Verbreitungsgrad zu generieren. Dabei darf sie für den Arbeitgeber keinen zusätzlichen bürokratischen und keinen obligatorischen finanziellen Aufwand mit sich bringen. Sie darf zudem keine Arbeitgeberhaftung nach sich ziehen.

Diesen Kriterien kann entsprochen werden, wenn die Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, ihre Beschäftigten zu einem überbetrieblichen Versorgungsträger anzumelden, ohne dass sie eine Subsidiärhaftung dafür trifft. Die Arbeitnehmer leisten Beiträge durch Gehaltsumwandlung in ein entsprechendes Altersvorsorgeprodukt. Durch den Zugang über den Arbeitgeber können die Produkte effizient bzgl. der Vertriebs- und Verwaltungskosten und der biometrischen Grundlagen (Langlebigkeit) gestaltet werden. Wichtigster Aspekt der Altersvorsorge ist das Kapitalanlageergebnis: Hier gilt es, bei angemessener Sicherheit eine attraktive Rendite darzustellen. Die Auszahlung der Rente erfolgt steuer- und sozialversicherungspflichtig. Das Modell orientiert sich an der überbetrieblichen Altersvorsorge für die Finanzwirtschaft, dem BVV.

Die oben definierten Zielkriterien wären zwar auch vordergründig durch die Direktversicherung erfüllbar. Bei der Direktversicherung handelt es sich jedoch um einen der fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Sie unterliegt damit dem BetrAVG. Die dort normierte Subsidiärhaftung des Arbeitgebers tritt in der Praxis regelmäßig zurück, weil die Versicherten durch die Protektor-Versicherungs AG weitgehend gegen Ausfälle geschützt sind. Allerdings sind andere Haftungstatbestände denkbar, wie beispielsweise im Jahr 2009 vom BAG entschieden hinsichtlich der Haftung für kurzfristig zu Vertragsbeginn

verrechnete Bearbeitungsgebühren¹⁵. Der hinsichtlich des Deckungskapitals bisher relativ geringe Verbreitungsgrad der Direktversicherung¹⁶ spricht zudem gegen diese Lösung auf der Basis der gegebenen Rechtslage. Allerdings könnte die Direktversicherung unter Berücksichtigung der o.g. Zielkriterien für eine Mitarbeiter-Altersvorsorge und bei Änderung der Rechtsgrundlagen deutlich attraktiver gestaltet werden und käme damit als ein Instrument einer Mitarbeiter-Altersvorsorge durchaus in Betracht.

3. Ein neues Mitarbeiter-Altersvorsorgesystem muss außerhalb des Betriebsrentengesetzes stehen

Wie bereits dargestellt, unterliegt die derzeitige betriebliche Altersvorsorge einer hohen Regulierungsdichte, die durch entsprechende europäische Einflüsse eher noch zunehmen dürfte. Von entscheidender Bedeutung ist dabei auch die gesetzlich normierte Subsidiärhaftung des Arbeitgebers. Die Mitarbeiter-Altersvorsorge kann daher nur – wie auch die private Riester-Rente - außerhalb des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) stehen. Die Anwendbarkeit des BetrAVG setzt nach dessen § 1 Abs. 1 voraus, dass der Arbeitgeber für die Altersvorsorge einsteht. Da sich der Arbeitgeber im vorgeschlagenen Modell lediglich zur Ermöglichung, unter Umständen zur anteiligen Finanzierung einer Versorgungsleistung verpflichtet, deren Berechtigter allein der Arbeitnehmer ist, gilt das BetrAVG, und damit die Subsidiärhaftung nicht, was gesetzlich klarzustellen wäre.

Das BAG¹⁷ führt dazu im Jahr 2012 aus: „Eine reine Beitragszusage ist rechtlich ohne weiteres möglich. Sie wird jedoch vom Betriebsrentengesetz nicht erfasst. Mit ihr werden keine künftigen Versorgungsleistungen versprochen, wie dies § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG verlangt. Es handelt sich vielmehr um zusätzliche Zahlungen während des aktiven Arbeitslebens, die ähnlich wie vermögenswirksame Leistungen zur Bildung von Vermögen oder von Versorgungsanwartschaften an Dritte geleistet werden und bei denen der Arbeitnehmer das volle Anlage- und Insolvenzrisiko trägt. Auf solche Zusagen passt weder die gesetzliche Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG noch das Unverfallbarkeitsrecht des § 2 BetrAVG.“

4. Eine Mitarbeiter-Altersvorsorge sollte folgende Eckpunkte erfüllen

a) Gehaltsumwandlung

Die Arbeitnehmer leisten Beiträge durch Gehaltsumwandlung in Höhe von **bis zu 5 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze** in ein entsprechendes Altersvorsorgeprodukt. Derzeit können Arbeitnehmer bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, knapp 2.800,00 EUR pro Jahr, steuer- und sozialabgabenfrei in die betriebliche Altersvorsorge einzahlen, wenn das Geld direkt aus dem Gehalt entnommen wird (Entgeltumwandlung). Der Arbeitgeber kann diesen Betrag freiwillig aufstocken. (§ 1a Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG); im Einzelnen hierzu s. Ziffer II 2 c). Für die Mitarbeiter-Altersvorsorge sollen im Übrigen prinzipiell dieselben Möglichkeiten steuerlicher und sozialrechtlicher Förderung bzw. Geltendmachung bestehen, wie sie für die sogenannte Riester-Rente existieren (vgl. zur steuerlichen Förderung § 10a, §§ 79 ff. EStG, sowie zur teilweisen

¹⁵ BAG, Urteil vom 15. 9. 2009 - 3 AZR 17/09 Entgeltumwandlung - gezillmerter Versicherungstarif

¹⁶ Vgl. Aba-Statistik 2014: 11,1 % Anteil an Deckungsmitteln 2012; rund 33% der Anwartschaften (ohne öffentliche Zusatzversorgungsträger), aber trotz absoluten Anstiegs Rückgang des Anteils.

¹⁷ BAG, Urteil vom 19.6.2012, 3 AZR 408/10 Einstandspflicht

Absetzbarkeit im Grundsicherungsrecht § 11b Abs. 2 Nr. 4 SGB II, § 82 Abs. 2 Nr. 3 SGB XII). Staatliche Zuschüsse werden hingegen nicht geleistet.

Rechtlich ist die Möglichkeit der Gehaltsumwandlung von bis zu 5 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in die Mitarbeiter-Altersvorsorge zu schaffen. Dabei ist klarzustellen, dass die Gehaltsumwandlung nicht zwei Mal in Anspruch genommen werden kann. Macht der Mitarbeiter Gebrauch von der Gehaltsumwandlung nach BetrAVG, so hat der Arbeitgeber seine Verpflichtungen erfüllt. Der Arbeitnehmer kann nicht erneut die Gehaltsumwandlung aus der Mitarbeiter-Altersvorsorge in Anspruch nehmen.

b) Opt in (Arbeitgeber) – opt out (Arbeitnehmer)

Arbeitgeber können nur ganze Belegschaften bei einem Versorgungsträger anmelden, nicht einzelne Mitarbeiter. Mitarbeiter können sich nicht selbst anmelden. Der Arbeitgeber entscheidet, ob er sich beteiligen und mit welchem Anbieter er zusammenarbeiten will, ggf. zusammen mit der betrieblichen Arbeitnehmervertretung, sofern vorhanden. Bietet der Anbieter verschiedene Risikoklassen in der Vermögensanlage an (z.B. Klassik, Wachstum, Chance), so wird auch darüber einheitlich betrieblich entschieden.

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit des opt out, d. h. sie können sich befreien lassen, wenn sie nicht zur Verbesserung ihrer Altersvorsorge beitragen möchten. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiter, die bereits einen laufenden Riester-Vertrag abgeschlossen haben, und soll einer Überforderung der Mitarbeiter entgegenwirken. Aus Sicht der Versicherten käme nämlich eine Stilllegung von Riester-Verträgen kaum in Betracht. Sie wäre insbesondere dann nachteilig, wenn die Verträge erst wenige Jahre alt sind und daher die Abschluss- und Vertriebskosten besonders ins Gewicht fallen. Es gilt aber auch für Mitarbeiter, die sich neben der gesetzlichen Rentenversicherung eine weitere Vorsorge finanziell nicht leisten können.

Da die Mitarbeiter-Altersvorsorge am Arbeitnehmerbegriff ansetzt, sind Selbständige, Beamte, Auszubildende und befristet Beschäftigte unter 6 Monaten nicht erfasst. Die Anmeldung ganzer Belegschaften fördert zum einen die Verbreitung der privaten Altersvorsorge, zum anderen können durch den Zugang über den Arbeitgeber die Produkte effizient bzgl. der Vertriebs- und Verwaltungskosten und der biometrischen Grundlagen (Langlebigkeit) gestaltet werden. Für den Arbeitgeber ist das Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge ein Instrument zur Mitarbeiterbindung und ein Marketing-Instrument bei der Gewinnung guter Mitarbeiter.

c) Möglichkeit der Zuzahlung durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat generell die Möglichkeit einer einmaligen (z.B. gewinnabhängigen) oder permanenten Zuzahlung in die Mitarbeiter-Altersvorsorge. Hierzu kann er beispielsweise finanzielle Mittel nutzen, die er in Form von Sozialversicherungsbeiträgen durch die Gehaltsumwandlung der Arbeitnehmer einspart. Es besteht jedoch keine Verpflichtung zur Zuzahlung.

d) Keine Subsidiärhaftung des Arbeitgebers, keine bürokratischen Hürden

Der Beitrag des Arbeitgebers erschöpft sich in der Anmeldung der Arbeitnehmer bei dem Versorgungsträger, es sei denn er leistet freiwillig eigene Beiträge. Er haftet nicht subsidiär. Er hat auch keine weiteren Informations- oder Rechenschaftspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer bzw. der Versicherte erhält eine Zusage auf die vertragsgemäße Leistung vom jeweiligen Anbieter der Mitarbeiter-Altersvorsorge und steht nur mit diesem in einem Vertragsverhältnis.

e) Sofortige Unverfallbarkeit der Ansprüche

Da es sich um Beiträge der Mitarbeiter handelt, tritt eine sofortige Unverfallbarkeit ohne Wartezeiten ein. Dies gilt auch für evtl. zusätzlich eingezahlte Arbeitgeberbeiträge.

f) Zertifizierte Anbieter unter der Aufsicht der BaFin

Die Mitarbeiter-Altersvorsorge unterliegt als „Versicherung“ i. S. d. § 1 Abs. 1 Nr. 1 VAG der Versicherungsaufsicht durch die BaFin. Anbieter müssen gewisse Mindestanforderungen erfüllen, damit die BaFin die Erlaubnis zum Anbieten von Altersvorsorgeprodukten erteilen kann (Zertifikat). Dazu gehört, dass der Beitragserhalt (Arbeitnehmer und ggf. Arbeitgeberbeitrag) garantiert wird. Die Beitragsleistungen müssen gegen Insolvenz des Versorgungsträgers geschützt sein, z. B. durch eine Sicherungseinrichtung nach Art etwa der Protektor Lebensversicherungs-AG, welche die Versicherten gegen die Insolvenz des Anbieters absichert. Als Produkt kommt regelmäßig nur die klassische fondsbasierte private Rentenversicherung in Betracht. Die Anbieter unterliegen hinsichtlich der Geldanlage den Regelungen der Anlageverordnung¹⁸. Es ist ihnen unbenommen, mehrere Tarife anzubieten, die verschiedenen Risikostufen entsprechen, vorausgesetzt sie haben die kritische Masse für die Kalkulation solcher Tarife. Außerdem gelten die Vorschriften des Risiko-Controllings für Pensionskassen. Die Anbieter können sich in Berufssparten organisieren. So wie der BVV Leistungen für die Finanzwirtschaft anbietet, könnte es Anbieter geben, die Leistungen für die Metall- und Elektrobranche, für die Pharmaindustrie etc. anbieten. Letztlich muss dies jedoch der Markt entscheiden.

g) Hohe Transparenz und Vergleichbarkeit aufgrund von Kennziffern

Anbieter können deutlich effizientere Tarife anbieten, weil sie aufgrund der arbeitgeberbezogenen Anmeldung der Versicherten kaum Vertriebsaufwand haben. Die Verwaltungskosten sollten möglichst niedrig gehalten werden. Ein entsprechender Druck, die Verwaltungskosten niedrig zu halten, könnte über seitens der BaFin veröffentlichte Kennziffern im Sinne von Benchmarks erfolgen. Ein Beispiel könnte hierfür wiederum der BVV¹⁹ sein, der das Geschäft der überbetrieblichen Altersvorsorge für die Finanzwirtschaft seit 100 Jahre betreibt. Der BVV hat 745 Mitgliedsunternehmen. Rund 350.000 Mitglieder und 102.000 Rentner vertrauen dem BVV.

Beispielhafte Kennziffern, die einem Arbeitgeber die Entscheidung für einen Anbieter erleichtern sollen:

- Garantierente im Alter 65 (Eintritt mit Alter 20 und Beitragszahlung 100,-- mtl.)
- Garantierente im Alter 65 (Eintritt mit Alter 40 und Beitragszahlung 100,-- mtl.)
- Bilanzsumme
- Anzahl beitragszahlender Personen
- Lfd. Verzinsung Kapitalanlage
- Abschlussaufwendung in Prozent der Beiträge (diese sollte = 0 Prozent sein)
- Verwaltungsaufwendungen in Prozent der Beiträge

¹⁸ Verordnung über die Anlage von Vermögen von Versicherungsunternehmen (AnlageVO), <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/anlv/gesamt.pdf>

¹⁹ Unternehmensprofil des BVV:

http://www.bvv.de/cms/media/pdfdokumente/dokumentendatenbank_z_platte/infoblaetter/Unternehmensprofil_deutsch_SRK-Kontakt_SRKE00431.pdf

Der Arbeitnehmer wird vom Anbieter jährlich über den Stand seiner Anwartschaft und die voraussichtliche Höhe der monatlichen Rente zu einem bestimmten Bezugsdatum informiert.

h) Auszahlung

Die Auszahlung der Mitarbeiter-Altersvorsorge erfolgt ausschließlich in Annuitäten. Eine Kapitalauszahlung ist nicht möglich, auch nicht als Teilbetrag. Gegebenenfalls können Optionen vorgesehen werden, die eine Hinterbliebenenversorgung beinhalten. Dies sollte zu Versorgungsbeginn entschieden werden. Kleinstrenten können durch eine Einmalzahlung abgefunden werden. Die Rente aus der Mitarbeiter-Altersvorsorge kann nicht auf Hartz IV – Leistungen angerechnet werden.

i) Portabilität

Bei einem Wechsel des Arbeitgebers soll der Arbeitnehmer problemlos sein vorhandenes Versorgungskapital mitnehmen können. Unproblematisch ist dies, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der Branche oder jedenfalls zu einem Arbeitgeber wechselt, der seinerseits Mitglied bei demselben Anbieter einer Mitarbeiter-Altersvorsorge ist. Hier kann das Versicherungskonto des Mitarbeiters einfach fortgeführt werden.

Ist der neue Arbeitgeber bei einem anderen Anbieter Mitglied, können die Regelungen der zum 1.1.2005 in das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) aufgenommenen Erleichterungen der Portabilität²⁰ nutzbar gemacht werden: Das Versorgungskapital wird von dem einen Anbieter überbetrieblicher Altersvorsorge auf den neuen Anbieter übertragen, der Mitarbeiter erhält eine wertgleiche Zusage durch den neuen Anbieter, die Zusage des alten Anbieters erlischt.

Bietet der neue Arbeitgeber keine Mitarbeiter-Altersvorsorge an, kann die bisherige Altersvorsorge auch nicht weitergeführt werden, weil sie den Arbeitgeberbezug voraussetzt. In dieser Zeit wird die Altersvorsorge beitragsfrei gestellt. Eine spätere Beitragszahlung oder Portabilität erfolgt, wenn die Voraussetzungen vorliegen.

III. Fazit

Die Mitarbeiter-Altersvorsorge ergänzt die bestehenden Altersvorsorgemodelle. Sie wird über den Arbeitgeber initiiert, um einen möglichst hohen Verbreitungsgrad zu generieren. Sie ist leicht verständlich und einfach zu handhaben. Für den Arbeitgeber bedeutet sie weder einen obligatorischen finanziellen noch einen zusätzlichen bürokratischen Aufwand. Insbesondere besteht keine Subsidiärhaftung des Arbeitgebers. Andererseits erhöht sie die Attraktivität des Arbeitgebers. Es besteht kein Zwang zur Mitgliedschaft, sie beruht auf einer freien Entscheidung des Arbeitgebers (Opt In).

Die Arbeitnehmer nehmen an diesem Vorsorgemodell über die Anmeldung durch den Arbeitgeber teil, wenn sie nicht widersprechen (Opt Out).

Die Vorsorgeprodukte (i.d.R. private fondsbasierte Rentenversicherung) werden von wenigen zertifizierten bzw. von der BaFin kontrollierten Anbietern angeboten. Der Beitragserhalt wird garantiert. Die Beitragsleistungen werden gegen Insolvenz des Versorgungsträgers ab-

²⁰ Vgl. Andreas Buttler, Die neue Portabilität in der Praxis, <http://www.febs-consulting.de/cms/upload/pdf/ArbeitundArbeitsrechtPersonalProfiDieneuePortabilitat062007.pdf>

gesichert. Durch den Zugang über den Arbeitgeber können die Produkte effizient bzgl. der Vertriebs- und Verwaltungskosten und der biometrischen Grundlagen (Langlebigkeit) gestaltet werden.

Durch entsprechende Änderungen im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) sind die gesetzlichen Voraussetzungen für die Mitarbeiter-Altersvorsorge zu schaffen. Dabei ist klarzustellen, dass dieses Vorsorgemodell nicht unter das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) zu subsumieren ist.

Teilnehmer des Arbeitskreises betriebliche Altersvorsorge im Ausschuss Sozial- und Arbeitsmarktpolitik des Wirtschaftsbeirats Bayern:

Dr. Felix Breuer, Geschäftsführer – Bayerisches Finanz Zentrum

Professor Dr. Richard Giesen, Inhaber des Lehrstuhls für Sozialrecht, Arbeitsrecht und Bürgerliches Recht an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Direktor des Zentrums für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht (ZAAR) an der Ludwig-Maximilians-Universität München

Marco Herrmann, Leiter Recht, Strategie und Kommunikation beim BVV

Dr. Jürgen Hofmann, Generalsekretär des Wirtschaftsbeirats Bayern

Jochen Löhr, Vorstandsvorsitzender HVB Pensionskasse, HVB Trust Pensionsfonds AG

Olaf Petersen, vorm. Geschäftsführer Aon Hewitt GmbH

Eva Reintges, Reintges-Consult und Executive Search

Walter Torka, Torka Consulting GmbH

Dr. Claudia Wöhler, dr wöhler concepts

Silke Wolf, Geschäftsführerin Bayerischer Bankenverband