

bayme vbm /

vbw



Position

# Betriebliche Altersversorgung: Ausbau durch attraktivere Rahmenbedingungen

Stand: August 2016, 3. Auflage  
[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)



## Vorwort

Die bAV muss freiwillig bleiben

---

Das Sicherungsniveau der umlagefinanzierten Gesetzlichen Rentenversicherung wird in den nächsten Jahren weiter zurückgehen. Zur Sicherung des Lebensstandards im Alter wird es immer wichtiger, die Altersvorsorge um kapitalgedeckte Elemente zu ergänzen. Neben der privaten Vorsorge kann auch die betriebliche Altersversorgung hierzu einen Beitrag leisten.

Um die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) weiter zu erhöhen, müssen vor allem die Rahmenbedingungen attraktiver gestaltet werden. Keinesfalls darf der Ausbau über gesetzlichen oder tariflichen Zwang erfolgen.

Die aktuell diskutierten Vorschläge zur Weiterverbreitung der bAV kommen dieser Forderung nicht nach. Vielmehr ist ein tarifvertraglicher Zwang zu befürchten, der am Ende vor allem diejenigen Beschäftigten erreichen würde, die heute schon überdurchschnittlich gut mit bAV-Ansprüchen versorgt sind. Das Ziel der Weiterverbreitung der bAV würde damit verfehlt.

Unser Positionspapier enthält konkrete Vorschläge, was aus Sicht der bayerischen Wirtschaft stattdessen zu tun ist, um die betrieblichen Altersversorgung zu stärken.

Bertram Brossardt  
August 2016



# Inhalt

---

<b>1</b>	<b>Keine Zwangslösungen .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Vorschläge zur weiteren Verbreiterung der Betrieblichen Altersversorgung.....</b>	<b>3</b>
2.1	Entlastung der Arbeitgeber bei Aufwand, Kosten und Haftung .....	3
2.2	Abfindungen erleichtern.....	3
2.3	Kosten des Versorgungsausgleichs vollständig bei den Ehe- / Lebenspartnern lokalisieren .....	3
2.4	Vorzeitige Inanspruchnahme der bAV bei der Rente mit 63 klarstellen .....	4
2.5	Erleichterung der Betriebsrentenanpassungsprüfung .....	4
2.6	Ausweitung des steuerlichen Dotierungsrahmens .....	4
2.7	Direktzusagen im heutigen Förderrahmen erhalten .....	5
2.8	Riesterförderung für betriebliche Altersversorgung nutzbar machen .....	5
2.9	Beitragslast für die Sozialversicherung in der Rentenphase wieder halbieren .....	5
2.10	Keine Anrechnung von bAV-Leistungen auf die Grundsicherung .....	6
2.11	Betriebsrentenverpflichtungen in vollem Umfang steuerlich anerkennen.....	6
2.12	Eingriffe durch europäisches Recht in die bAV verhindern .....	7
<b>3</b>	<b>Aktuelle Vorschläge zur Weiterentwicklung der bAV .....</b>	<b>9</b>
3.1	Vorschläge des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales .....	9
3.1.1	Bewertung .....	10
3.1.2	Fazit.....	12
3.2	Vorschläge des Bundesfinanzministeriums.....	12
3.2.1	Bewertung .....	12
3.2.2	Fazit.....	13
	Ansprechpartner .....	15
	Impressum .....	15



# 1 Keine Zwangslösungen

Aktuelle Gestaltungsfreiheiten des Arbeitgebers müssen vollständig erhalten bleiben

---

Auf die betriebliche Altersversorgung sind insbesondere in den letzten Jahren neue Erwartungen zugekommen. Die bAV kann – zusammen mit der privaten Vorsorge – einen Beitrag dazu leisten, das Absinken des Leistungsniveaus der Gesetzlichen Rentenversicherung abzufedern.

Es darf allerdings nicht sein, dass die Unternehmen durch Zwang dazu verpflichtet werden, die durch den Rückgang der gesetzlichen Rente entstehende Versorgungslücke durch betriebliche Altersversorgung zu schließen. Alterssicherung ist und bleibt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und darf nicht auf die Betriebe abgewälzt werden. Alles andere würde zu einer Verschlechterung der Kostensituation unserer Unternehmen führen und damit der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der bayerischen Wirtschaft schaden.

Die große Koalition hat in ihrem Koalitionsvertrag das Ziel formuliert, die betriebliche Altersversorgung zu stärken. Dafür sollen insbesondere mögliche Hemmnisse bei kleinen und mittleren Unternehmen abgebaut werden. Auch wir sprechen uns für die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung aus. Dieses Ziel darf aber keineswegs über zusätzliche Belastungen oder Zwangslösungen für die Unternehmen erreicht werden. Schließlich hat schon heute jeder Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, Teile des Gehalts in betriebliche Altersversorgung umzuwandeln. Die bisherigen Handlungsfreiheiten der Unternehmen müssen in vollem Umfang erhalten bleiben.

Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung muss eine freiwillige Leistung der Arbeitgeber bleiben. Eine obligatorische arbeitgeberfinanzierte bAV darf es nicht geben. Dadurch würden die Arbeitskosten in unverantwortlicher Weise erhöht und die Unternehmen über Gebühr belastet. Zudem würde ein Obligatorium die arbeitgeberfinanzierte bAV als unternehmerisches Gestaltungselement zur Bindung von Mitarbeitern entwerten.

Aus den gleichen Gründen darf die arbeitgeberfinanzierte bAV nicht Gegenstand von Tarifvereinbarungen werden. Gegen tarifvertraglich vereinbarte Regelungen spricht zudem, dass dies die Flexibilität der Betriebe in diesem Bereich einschränken würde. Tarifverträge können zudem nur Mindeststandards berücksichtigen und würden die betrieblichen Besonderheiten nicht ausreichend berücksichtigen.

Auch eine verbindlichere Gestaltung der arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung, etwa über ein sogenanntes Opting-out-Modell, lehnen wir ab. Dadurch würde die Verantwortung des Einzelnen für seine Alterssicherung indirekt auf den Arbeitgeber übertragen. Zudem würde dadurch ebenfalls die bAV als personalpolitisches Instrument zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern leiden.





## 2 Vorschläge zur weiteren Verbreiterung der Betrieblichen Altersversorgung

Entlastung der Unternehmen, Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens sowie verbesserte Anreize für Arbeitnehmer sind der richtige Weg

---

Der richtige Weg zur Stärkung der bAV führt über attraktivere gesetzliche Rahmenbedingungen für die Unternehmen.

### 2.1 Entlastung der Arbeitgeber bei Aufwand, Kosten und Haftung

Die Umsetzung der betrieblichen Altersvorsorge ist für viele kleine und mittlere Unternehmen in der bisherigen Betriebspraxis völlig unbekannt und stellt durch die hohe Komplexität eine echte Herausforderung dar. Darüber hinaus verunsichert insbesondere die Tatsache, dass der Arbeitgeber für die Erfüllung der gegenüber dem Arbeitnehmer gemachten Betriebsrentenzusagen haften muss, auch wenn die Abwicklung über einen externen Versorgungsträger erfolgt. Soll die betriebliche Altersvorsorge künftig für noch mehr Beschäftigte ein Baustein zur Lebensstandardsicherung im Alter werden, müssen Arbeitgeber als Dreh- und Angelpunkt der betrieblichen Altersvorsorge strukturell in den Bereichen Aufwand, Kosten und Haftung entlastet werden – und zwar im Rahmen eines umfassenden Gesamtkonzepts.

Mit Blick auf die Enthftung der Arbeitgeber muss § 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG gestrichen werden.

### 2.2 Abfindungen erleichtern

Abfindungen von unverfallbaren Anwartschaften auf eine bAV und Renten müssen künftig bis zu Monatsbeträgen von mindestens zwei Prozent der monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV möglich sein (aktuelle Grenze: ein Prozent). Diese Verbesserung ist auch deshalb nötig, weil die in deutsches Recht umzusetzende EU-Mobilitätsrichtlinie die Flexibilität des Arbeitgebers bei Abfindungen reduziert (Entscheidungen über Abfindungen sind demnach künftig nur noch einvernehmlich möglich).

### 2.3 Kosten des Versorgungsausgleichs vollständig bei den Ehe- / Lebenspartnern lokalisieren

Arbeitgebern muss ermöglicht werden, den ausgleichsberechtigten Ehegatten des Beschäftigten ohne Beitragsobergrenze abzufinden (im Rahmen der sogenannten Real-

teilung). So kann vermieden werden, dass Unternehmen den geschiedenen Ehegatten seines Arbeitnehmers in sein eigenes Betriebsrentensystem aufnehmen muss.

Außerdem gilt: Nach dem Verursacherprinzip müssen auch die Kosten der Berechnung von Ehezeitanteil, Ausgleichswert und korrespondierendem Kapitalwert im Versorgungsausgleichsverfahren von den Ehe- / Lebenspartnern getragen werden – und nicht vom Arbeitgeber und damit im Ergebnis von den übrigen Betriebsrentnern.

#### **2.4 Vorzeitige Inanspruchnahme der bAV bei der Rente mit 63 klarstellen**

Die missglückte Regelung im Betriebsrentengesetz zur vorzeitig in Anspruch genommenen bAV bei besonders langjährig Versicherten (z. B. bei der Rente mit 63) muss beseitigt werden. In § 2 Absatz 1 Satz 1 des Betriebsrentengesetzes ist die Formulierung zu streichen „spätestens der Zeitpunkt der Vollendung des 65. Lebensjahres, falls der Arbeitnehmer ausscheidet und gleichzeitig eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung für besonders langjährig Versicherte in Anspruch nimmt“.

#### **2.5 Erleichterung der Betriebsrentenanpassungsprüfung**

Für Betriebsrentenzusagen, die seit 1999 erteilt worden sind, kann die jährliche Anpassungsprüfverpflichtung (nach § 16 Abs. 1 BetrAVG) entfallen, wenn sich der Arbeitgeber zu einer jährlichen Anpassung der Betriebsrenten in Höhe von ein Prozent verpflichtet. Wir fordern, dass dieser Wegfall der jährlichen Anpassungsprüfung auch für Altverträge, also Zusagen, die vor 1999 erteilt worden sind, gelten soll. Dies wäre ein erheblicher Beitrag zur Entbürokratisierung und zu Vereinfachung. Denn die bisherigen gesetzlichen Vorgaben zur Betriebsrentenanpassung einschließlich der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien sind weder für Arbeitgeber noch für die Beschäftigten transparent. Die vom Gesetzgeber angestrebte Vereinfachung der Betriebsrentenanpassung tritt bislang nur sehr bedingt ein, weil immer noch parallel die alten Vorschriften angewendet werden müssen. Vermieden werden könnte das nur dann, wenn künftig alle Betriebsrenten entsprechend den für Neuzusagen geltenden Regelungen angepasst werden könnten.

#### **2.6 Ausweitung des steuerlichen Dotierungsrahmens**

Für die weitere Verbreiterung der betrieblichen Altersversorgung ist die Frage der steuerlichen Förderung von entscheidender Bedeutung. Der steuerliche Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG, der für die versicherungsförmigen Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung gilt, sollte auch vor dem Hintergrund der Niedrigzinsphase von derzeit vier Prozent auf mindestens acht Prozent erweitert werden.

Die Ausweitung des steuerlichen Dotierungsrahmens würde dazu beitragen, die Komplexität der betrieblichen Altersversorgung deutlich zu verringern. Viele Arbeitgeber

hätten durch die Ausweitung der steuerlichen Förderung die Möglichkeit, ihre gesamte betriebliche Altersversorgung über einen einzigen Durchführungsweg durchzuführen. Aktuell sind die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung häufig nur in der Lage, Teillösungen anzubieten. In der Regel sind zusätzliche Lösungen über Unterstützungskassen oder Direktzusagen nötig.

Der heutige begrenzte Dotierungsrahmen erschwert es, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam die Finanzierung der bAV übernehmen. Denn mit jedem Finanzierungsbeitrag des Arbeitgebers verringern sich die Möglichkeiten des Arbeitnehmers, seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend zu machen. Hat zum Beispiel ein Mitarbeiter in einem Unternehmen sein Recht auf Entgeltumwandlung ausgeübt und die vier-Prozent-Grenze ganz oder teilweise genutzt, steht dieser nicht mehr zur Verfügung, wenn der Arbeitgeber eine von ihm finanzierte Arbeitgeberkomponente einführen möchte.

Bei der Ausweitung des steuerlichen Dotierungsrahmens darf es allerdings nicht zu einer Gestaltung kommen, die einen faktischen Zwang für den Arbeitgeber erzeugt, die ganze Belegschaft einzubeziehen oder arbeitgeberfinanzierte bAV-Lösungen anzubieten. Es darf nicht zu einer Differenzierung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen kommen.

## **2.7 Direktzusagen im heutigen Förderrahmen erhalten**

Auch in Zukunft müssen Direktzusagen durch den Arbeitgeber im heutigen Förderrahmen erhalten bleiben. Die jährlichen Zuführungen zur Pensionsrückstellung müssen weiter steuerlich vollständig als Betriebsausgaben absetzbar bleiben.

## **2.8 Riesterförderung für betriebliche Altersversorgung nutzbar machen**

Die Riesterförderung wird derzeit im Rahmen der bAV nur sehr wenig genutzt, da diese – sowohl in der Ansparphase als auch in der Leistungsphase – mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet wird. Aufwendungen über ein bAV-System in der Ansparphase sollten analog zur Entgeltumwandlung beitragsfrei gestellt werden. Außerdem muss die administrative Abwicklung vereinfacht auf die Erfordernisse der betrieblichen Altersversorgung abgestimmt werden. In diesem Zuge gilt es auch, die Riester-Förderung insgesamt anzuheben und die Zulagenhöhe künftig dynamisch anzupassen. Diese Maßnahmen würden die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener und Familien mit Kindern erheblich steigern.

## **2.9 Beitragslast für die Sozialversicherung in der Rentenphase wieder halbieren**

In der Ansparphase unterliegt die Betriebliche Altersversorgung bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Gesetzlichen Rentenversicherung nicht der Beitrags-

pflicht in der Sozialversicherung. Die Verbeitragung findet stattdessen später in der Rentenphase (dann für Kranken- und Pflegeversicherung) statt. Grundsätzlich ist diese Verbeitragung nach dem Zuflussprinzip zu begrüßen.

Mit dem Gesundheitsmodernisierungsgesetz von 2004 wurde allerdings die volle Beitragspflicht auf Betriebsrenten für die Kranken- und Pflegeversicherung (KV/PfIV) eingeführt. Zuvor wurde nur der halbe Beitragssatz erhoben.

Durch die volle Beitragspflicht verliert die Attraktivität der bAV für Mitarbeiter an Attraktivität. Wir fordern die Rückkehr zur alten Lösung: Betriebsrenten sollten in der Rentenphase nur mit dem halben Beitragssatz zur Kranken- und Pflegeversicherung belegt werden.

## **2.10 Keine Anrechnung von bAV-Leistungen auf die Grundsicherung**

Rentner, die aufgrund niedriger Ansprüche aus der Gesetzlichen Rentenversicherung im Alter auf Grundsicherung angewiesen wird, wird diese im Umfang der erworbenen bAV-Ansprüche gekürzt. Dies vermindert für Beschäftigte mit geringem Einkommen oder unterbrochener Arbeitsbiographie den Anreiz, bAV-Anwartschaften aufzubauen. Die Anrechnung von bAV-Leistungen auf die Grundsicherung sollte abgeschafft werden.

## **2.11 Betriebsrentenverpflichtungen in vollem Umfang steuerlich anerkennen**

Betriebsrentenverpflichtungen werden aktuell in der Handelsbilanz anders behandelt als in der Steuerbilanz. Während in der Steuerbilanz ein überhöhter Rechnungszins von sechs Prozent für die Bewertung der zu bildenden Rückstellungen zu Grunde gelegt werden muss, orientiert sich der Rechnungszins in der Handelsbilanz eher (allerdings mit zeitlichem Verzug) an der tatsächlichen Zinsentwicklung. Für die Berechnung des Zinses in der Handelsbilanz kommt mittlerweile eine Durchschnittsbetrachtung über zehn Jahre zur Anwendung (früher sieben Jahre). Aufgrund der nun schon lange anhaltenden Niedrigzinsphase kann aber auch durch diesen verlängerten Zeitraum ein weiteres Sinken des Zinssatzes der Handelsbilanz nicht gestoppt, sondern lediglich abgebremst werden.

Es gilt der Zusammenhang: Je niedriger der Rechnungszins, desto höher ist die Rückstellung, die ein Unternehmen für die entsprechende Pensionsverpflichtung bilden muss. Die in der Handelsbilanz zu bildenden Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen sind folglich deutlich höher als die Rückstellungen, die in der Steuerbilanz angesetzt werden können. Aufgrund der unterschiedlichen Zinssätze kann also nur ein Teil der handelsrechtlich zu bilanzierenden Pensionsverpflichtungen steuerlich geltend gemacht werden.

Diese unzureichende steuerliche Berücksichtigung von Betriebsrentenverpflichtungen schwächt die Bereitschaft der Unternehmen, Betriebsrenten zuzusagen. Die aktuelle steuerliche Diskriminierung von Betriebsrentenverpflichtungen muss auch deshalb be-

endet werden, weil sie dem verfassungsrechtlichen Gebot einer Besteuerung nach Leistungsfähigkeit widerspricht. Soweit der Gesetzgeber handelsrechtlich festlegt, dass die Leistungsfähigkeit eines Arbeitgebers durch Pensionsverpflichtungen gemindert ist, darf er nicht im Steuerrecht eine ungeminderte Leistungsfähigkeit unterstellen und die handelsrechtlich bestehenden Verpflichtungen bei der Ermittlung des steuerlich relevanten Gewinns unberücksichtigt lassen. Andernfalls würden Scheingewinne besteuert.

Erschwerend kommt hinzu, dass die Differenz zwischen den Rückstellungen auf Basis des Handelsbilanzzins nach sieben- bzw. zehnjähriger Durchschnittsbetrachtung einer Ausschüttungssperre unterliegt.

Wir fordern, dass die nach dem Handelsgesetzbuch zu bildenden Rückstellungen für betriebliche Altersvorsorge in voller Höhe steuerlich anerkannt werden. Der Rechnungszins zur Bewertung von Pensionsverpflichtungen in der Steuerbilanz in Höhe von sechs Prozent ist überhöht und sollte auf den handelsrechtlichen Rechnungszins abgesenkt werden.

## **2.12 Eingriffe durch europäisches Recht in die bAV verhindern**

Die EU-Kommission hat 2014 einen Entwurf für eine neue Pensionsfondsrichtlinie vorgelegt, nach langwierigen Verhandlungen konnte nun im Trilogverfahren ein Kompromiss erzielt werden. Die im Rahmen der Trilogverhandlungen erzielte Einigung enthält einige wesentliche Verbesserungen zum ursprünglichen Kommissionsvorschlag. Insbesondere zu begrüßen ist, dass keinerlei quantitative Eigenmittelvorgaben für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge (EbAV) auf EU-Ebene entwickelt werden.

Positiv herauszustellen ist auch, dass EbAV nicht mit Finanzdienstleistungsunternehmen gleichgesetzt werden, und die soziale Funktion von EbAVs wird ausdrücklich anerkannt. Aber der finale Kompromisstext enthält auch weiterhin Belastungen für die EbAV. So wird bei Bestandsübertragungen von EbAV die Zustimmung der Mehrheit der Berechtigten oder deren Vertreter gefordert, wodurch diese aus praktischen Gründen erschwert werden. Zudem wird durch die Vorgabe, dass Schlüsselfunktionen in EbAV und Trägerunternehmen grundsätzlich von verschiedenen Personen auszuüben sind, die Verwaltung von Firmenpensionsfonds und -kassen erschweren.



## 3 Aktuelle Vorschläge zur Weiterentwicklung der bAV

Zielführende Lösungsansätze fehlen weiterhin

---

Die Diskussion zur Weiterentwicklung der bAV wird aktuell durch zwei Gutachten bestimmt. Sowohl das Bundesministerium für Arbeit und Soziales als auch das Bundesfinanzministerium haben jeweils Gutachten vorgelegt, die Vorschläge skizzieren, wie Hemmnisse bei der Weiterverbreitung der bAV abgebaut werden können.

### 3.1 Vorschläge des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat bereits im Oktober 2014 einen ersten Diskussionsvorschlag zur Reform des Betriebsrentengesetzes vorgelegt. Dieser Vorschlag für ein *Sozialpartnermodell Betriebsrente* wurde im Januar 2015 überarbeitet und mittlerweile durch ein entsprechendes Rechtsgutachten weiterentwickelt. Das Gutachten schlägt folgende Maßnahmen zur Weiterentwicklung des *Sozialpartnermodells Betriebsrente* vor:

- Tarifvertragliche Regelung
- Reine Beitragszusage mit Haftungsbeschränkung des Arbeitgebers
- Mindestleistungszusage eines sozialpartnerschaftlich gesteuerten alleinhaftenden Versorgungsträgers
- Kollektive Ausfall- und Insolvenzsicherung

Tarifvertragliche Regelungen werden als eine zentrale Komponente für die Weiterverbreitung der bAV angesehen. So kann durch Versorgungslösungen, die seitens der Tarifvertragsparteien vorstrukturiert wurden, die Komplexität der bAV reduziert werden und so die Verbreitung der bAV in kleinen und mittleren Unternehmen vorangetrieben werden. Betont wird auch, dass tarifliche Regelungen flexibel ausgestaltet werden können und so eine große Bandbreite an Gestaltungsmöglichkeiten für die Tarifparteien existiert.

Durch die reine Beitragszusage kommt es nach dem Gutachten in der bAV zu einer erheblichen Entlastung des Arbeitgebers, denn die Haftung wird auf die zugesagten Beiträge beschränkt und es kommt zu keinen kostspieligen Aufstockungen der Rückstellungen. Das Gutachten nennt in diesem Punkt auch explizit die Möglichkeit, durch dieses Modell in sogenannte Zielrentensysteme einzusteigen. Solche Zielrentensysteme werden als Mittelweg zwischen Leistungszusagen und Beitragszusagen beschrieben und zeichnen sich dadurch aus, dass keine Mindestgarantien zugesagt werden, sondern lediglich unverbindliche Versorgungsziele avisiert werden.

Die Tarifparteien können für die Durchführung des Sozialpartnermodells eigene Versorgungsträger bilden oder auf bereits bestehende Dienstleister zurückgreifen.

Die Insolvenzsicherung soll über eine kollektive Absicherung erfolgen. Hierzu wird vorgeschlagen, im Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) ein neues Segment einzurichten, in dem alleinhaftende Versorgungsträger Mitglied werden müssen, so sie nicht Mitglied in einem Sicherungsfond nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz sind.

### 3.1.1 Bewertung

Grundsätzlich ist es positiv zu beurteilen, dass auch das Gutachten an dem Punkt ansetzt, wie eine Enthftung der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung gelingen kann. Die Idee einer reinen Beitragszusage entspricht im Ansatz der Intention einer „pay-and-forget“-Lösung.

Bislang fehlt es allerdings an konkreten Vorschlägen, wie eine solche Beitragszusage z. B. in einem Zielrentensystem genau ausgestaltet werden kann. In dem seitens des BMAS in Auftrag gegeben Gutachten wird eine Kombination aus gesicherter Mindestleistung und Zielrente vorgeschlagen. Der Arbeitgeber zahlt in diesem Modell den zugesagten Beitrag, wie bei der reinen Beitragszusage. Für den Arbeitnehmer wird eine Mindestleistung garantiert und eine Zielrente in Aussicht gestellt.

Mit Blick auf die Enthftung bedeutet das, dass zum einen die garantierte Mindestleistung über ein Sicherungssystem gedeckt werden muss. Damit stellt sich aber im Vergleich zum Status-Quo lediglich eine Reduzierung der Haftung des Arbeitgebers ein, keinesfalls eine wirklichen Enthftung. Zum anderen werden Anpassungen an der Zielrente immer dann notwendig, wenn das Vermögen des alleinhaftenden Versorgungsträgers unter dem Gesamtbetrag der Verpflichtungen liegt. In diesem Fall muss es zu Anpassungen an dem Zielrentenniveau kommen, von denen auch laufende Renten betroffen sein können. In einem solchen Fall darf es unter keinen Umständen zu einer Nachschusspflicht des Arbeitgebers kommen. Eine Enthftung des Arbeitgebers schließt eine Nachschusspflicht bzw. entsprechende Forderungen an die Unternehmen aus. Natürlich besteht auch die Möglichkeit, dass die Erträge höher als erwartet ausfallen und das Niveau der Zielrente entsprechend steigt.

Auch die tarifvertraglichen Regelungen, die bereits in den ursprünglichen Vorschlägen des BMAS und nun auch dem Gutachten zu finden sind, lassen sich an zahlreichen Punkten kritisieren:

- Tarifvertragliche Regelungen führen zu einem faktischen Zwang, in Tarifverhandlungen arbeitgeberfinanzierte bAV-Bausteine zu vereinbaren. Dieser Zwang ist tarifpolitisch kontraproduktiv und nicht mittelstandskompatibel.
- Die skizzierten Effizienzvorteile von tarifvertraglichen Regelungen können in der Realität nur dann eintreten, wenn genügend Volumen generiert wird. Im Falle einer freiwilligen Teilnahme könnte dieses Volumen allenfalls über intensive Bewerbungs-



und Vertriebsaktivitäten erreicht werden. Dadurch würden jedoch die angestrebten Kosten- und Renditevorteile wieder zunichte gemacht. Das notwendige Volumen könnte folglich nur über einen Zwang zur Teilnahme erreicht werden. Diesen Zwang z. B. über ein Opting-out lehnen wir ordnungspolitisch ab.

- Die Vorschläge sind nicht geeignet, die betriebliche Altersversorgung zu stärken. Das Ziel des Koalitionsvertrags, eine zusätzliche Verbreitung der bAV insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben zu erreichen, wird damit nicht erreicht. Stattdessen führt der Weg über die Tarifvertragsparteien zu einer Intensivierung der bAV für diejenigen Arbeitnehmer, die ohnehin bereits überdurchschnittlich gut versorgt sind. Beispiel M+E-Industrie: 80 Prozent aller Arbeitnehmer in der Metall- und Elektro-Industrie verfügen bereits über einen Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente.
- Skepsis ist auch hinsichtlich der Frage angebracht, ob es zu einer faktischen Enthaftung der Arbeitgeber kommt. Auch mit einer rechtlichen Enthaftung wird bei einem Scheitern des alleinhaftenden Versorgungspartners und einem Scheitern der Sicherungslösung das kollektive Haftungsrisiko – schon allein aufgrund des gesellschaftlichen Drucks – de facto letztendlich weiter beim Arbeitgeber verbleiben.
- Eine weitere Zersplitterung der Durchführungswege in der bAV ist zu befürchten. Damit käme es aber zu einer weiteren Verkomplizierung der bAV. Mit dem Zielrentensystem, das über einen alleinhaftenden Versorgungsträger abgewickelt wird, würde quasi ein sechster Durchführungsweg mit komplett neuen Regeln geschaffen. Die bAV-Landschaft würde extrem unübersichtlich.
- Absicherung des alleinhaftenden Versorgungsträgers über den PSV: Aktuell sichert der PSV bAV-Anwartschaften für den Fall ab, dass das Unternehmen, das diese Leistungen gewähren muss, insolvent wird. Künftig soll ein weiteres Segment im PSV geschaffen werden, das alleinhaftende Versorgungsträger absichert. Dies wirft die Frage nach einer eventuellen Quersubventionierung der alleinhaftenden Versorgungsträger durch Unternehmen auf, die derzeit an den PSV Beiträge zur Absicherung ihrer eigenen Insolvenz zahlen. Im „Schadensfall“, also im Falle einer Insolvenz einer gemeinsamen Einrichtung, könnten dann diejenigen Arbeitgeber, die weiterhin für ihre bAV-Zusage haften, über ihre Beiträge Zusagen derjenigen Arbeitgeber absichern, die sich von ihrer Haftung über den Weg eines alleinhaftenden Versorgungsträgers befreit haben. Um die Akzeptanz des PSV aufrecht zu erhalten, muss eine solche Quersubventionierung ausgeschlossen werden.
- Die Vorschläge ebnen den Weg in die generelle Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen. Das lehnen wir ab.

### 3.1.2 Fazit

Wir lehnen die Vorschläge des BMAS ab. Die Nachteile sind weit größer als die Vorteile. Insbesondere die Frage der Enthftung ist nach wie vor nicht zufriedenstellend gelöst. Anstelle einer Verbreiterung der bAV würde eine Intensivierung der betrieblichen Altersvorsorge durch tariflichen Zwang entstehen. Das ist der falsche Weg. Seitens der Unternehmen besteht die Bereitschaft, die bAV konstruktiv weiterzuentwickeln, insbesondere mit Blick auf die Herausforderungen des Niedrigzinsumfelds. Allerdings darf diese Fortentwicklung der bAV nicht zu Lasten der Arbeitgeber erfolgen.

### 3.2 Vorschläge des Bundesfinanzministeriums

Seitens des Bundesfinanzministeriums (BMF) wurde ein Gutachten zu „Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der betrieblichen Altersvorsorge“ in Auftrag gegeben. Das Gutachten zielt darauf ab, in der Gruppe der kleinen und mittleren Unternehmen und Niedrig- / Geringverdiener Hemmnisse für eine Weiterverbreitung der bAV zu identifizieren und entsprechende Reformüberlegungen zu formulieren. Dabei galt es, den Grundsatz der Aufkommensneutralität zu beachten.

Das BMF hat auf Basis des Gutachtens folgende konkreten Vorschläge eingebracht:

- bAV-Förderbetrag: Bei Beziehern geringer Einkommen (Definition fehlt bislang) soll die betriebliche Altersvorsorge durch Zulagen gefördert werden. Der Arbeitgeberbeitrag zur bAV soll in Höhe von ca. 30 Prozent erstattet werden und im Bereich von 240 bis 480 Euro liegen.
- Dotierungsrahmen: Der Zuwendungsrahmen für die betriebliche Altersvorsorge soll vereinheitlicht werden. Künftig soll ein Zuwendungsrahmen in Höhe von 6,5 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West gelten, allerdings sollen Sozialabgaben weiterhin nur bis zur Grenze von vier Prozent entfallen.
- Nachholungsmöglichkeiten: Nicht ausgeschöpfte steuerfreie Einzahlungsmöglichkeiten, sollen über einen bestimmten Zeitraum nachgeholt werden können.

#### 3.2.1 Bewertung

Die Ansätze sind positiv zu beurteilen, allerdings sind die Pläne nicht weitreichend genug, um tatsächlich eine Weiterverbreitung der bAV zu fördern. Die gezielte Förderung von Geringverdiener ist richtig, darf aber nicht allein auf den Arbeitgeber abgewälzt werden, da sonst eine Kostenbelastung droht, die dem Ziel der Weiterverbreitung der bAV entgegensteht. Daher sollte hier nicht nur eine vom Arbeitgeber finanzierte bAV gefördert werden, sondern auch eine arbeitnehmerfinanzierte.

Wirkungslos bleibt die marginale Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens. Hier wäre eine weitreichendere Ausweitung (siehe dazu unsere Forderungen in

Kapitel 2) erforderlich gewesen. Die Tatsache, dass es bei den Sozialversicherungsbeiträgen bei der Grenze von vier Prozent bleibt, ist enttäuschend und trägt nicht zur Reduktion der Komplexität in der bAV bei.

### **3.2.2 Fazit**

Eine gezielte Förderung von Geringverdienern in der betrieblichen Altersvorsorge kann einen wichtigen Beitrag zur Weiterverbreitung der bAV leisten. Es bietet sich an, hierfür die Kombination aus Riester-Förderung und bAV weiter zu verbessern. Deshalb sollten auch die Anstrengungen weiterverfolgt werden, die Doppelbelastung mit Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung in der Anspar- und Leistungsphase aufzulösen und hier eine Regelung wie in der bAV üblich zu finden.

Will man eine Weiterverbreitung der bAV bei Geringverdienern erreichen, muss aber auch sichergestellt werden, dass Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge nicht vollständig auf die Grundsicherung angerechnet werden. An diesem Punkt besteht nach wie vor Handlungsbedarf.

Zudem kann die Attraktivität der bAV gesteigert werden, wenn künftig in der Auszahlungsphase nicht die volle Beitragspflicht auf Betriebsrenten für die Kranken- und Pflegeversicherung fällig wird, sondern wie in der Vergangenheit nur der halbe Beitragsatz.



## **Ansprechpartner**

### **Beate Neubauer**

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534

Telefax 089-551 78-214

beate.neubauer@vbw-bayern.de

## **Impressum**

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

### **bayme**

Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

### **vbm**

Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

### **vbw**

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.baymevbm.de](http://www.baymevbm.de) [www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)