



Für ein Rentensystem mit dualem Kern in Deutschland

aba-Roadmap zu einem robusten System - Thesen und Maßnahmepakete -

1. *In Deutschlands Rentenpolitik fehlt es an Nachhaltigkeit:*

Deutschlands Rentensystem ist nicht nachhaltig. Wiederholt verweist die OECD uns auf einen der hintersten Plätze von 30 Staaten¹. Konzepte, die sich ausschließlich auf die gesetzliche Rente stützen, stellen keine nachhaltige Lösung dar². Die **Politik individualisierter privater Vorsorge** hat nicht die erhofften Ergebnisse gebracht. Im Gegenteil: Im Niedrigzinsumfeld haben sinkende Erträge bei hohen Kosten zu einer **Vertrauenskrise** der privaten Vorsorge geführt. Die Beteiligung ist bei weitem zu gering. Noch problematischer ist die Höhe der allermeisten Vorsorgeverträge. Die Hauptrisikogruppe mangelnder Nachhaltigkeit ist die gesamte junge Generation. Wenn entschiedenes Handeln ausbleibt, droht diese Generation, welche die Rentenkürzungen ausschließlich mit zusätzlichem Versorgungskapital wird ausgleichen können, auf der Strecke zu bleiben. **Versorgungssillusion** anstatt den Lebensstandard sichernde Versorgung ist der dominante Trend in Deutschland.

2. *Gute Renten sind machbar:*

Armutsvermeidung ist eine klassische Aufgabe staatlicher Sozialpolitik, Armutsvermeidung im Alter ebenso. Notwendig ist aber mehr als eine Politik der bloßen Armutsvermeidung³ im Alter. Denn eine massenhafte Ausbreitung statistisch zwar über der Armutsgrenze⁴ liegender, aber insgesamt dennoch niedriger Renten ist

1 Vgl. OECD: Pensions at a Glance 2013 - OECD and G20 indicators.

2 Auch Maßnahmen wie Mütter-Rente und abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren betreffen jeweils nur Teilgruppen, die besonders stark benachteiligt sind, lösen aber nicht die Gesamtproblematik drohender gravierend unzureichender Versorgung in breiten, vor allem jungen Schichten der Bevölkerung. Punktuelle Maßnahmen müssen zum Placebo degenerieren, sobald die dadurch begünstigte Generation im Ruhestand ist.

3 Armutsvermeidungspolitik konzentriert auf die erste Säule GRV kann maximal die schwerwiegendsten Verwerfungen ausgleichen, die unserem Äquivalenzprinzip geschuldet sind.

4 Schon gängige Definitionen der Altersarmut zeigen, dass Politik nicht in die statistische Falle treten darf, wenn sie für nachhaltig angemessene Alterseinkommen in unserer Gesellschaft die Grundlagen bereiten möchte:

(1) Altersarmut ist gegeben, wenn eine Person nicht über genügend Geldmittel verfügt, um im Alter ihr Leben zu bestreiten. Altersarmut in diesem engen Sinne eines nicht existenzsichernden Einkommens kann es dann per Definition in Deutschland nicht geben, da 2001 die Grundsicherung im Alter geschaffen wurde, die allen bei Bedürftigkeit ein per Definition existenzsicherndes Einkommen gewährt. Der Bruttobedarf variiert stark mit dem Wohnort, im Durchschnitt liegt er für Personen im Alter ab 65 bei 698 Euro monatlich.

(2) Altersarmut (nach einer weiteren Definition) betrifft diejenigen Personen, die auf die Grundsicherung im Alter angewiesen sind. Ende 2011 waren 2,58 Prozent der über 65-Jährigen (etwa 436.000 Personen) in diesem Sinne altersarm. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einer Zunahme von 5,9 Prozent.

kaum weniger gefährlich. Aber sie kann vermieden werden. Zu einer nachhaltigen Rentenpolitik gehört eine Politik, die es dem Einzelnen bereits in jungen Jahren möglich macht, während seiner Erwerbstätigkeit eine angemessene, seinen Lebensstandard sichernde Altersrente aufzubauen. Deutschland sollte - wie andere moderne Industrieländer auch - eine Politik der guten Renten⁵ betreiben, die Altersarmut vermeidet und Lebensstandard angemessen sichert.

3. Mehr Säulen bedeuten mehr Nachhaltigkeit und Robustheit im System:

Politik i.S. eines **aktivierenden und vorsorgenden Sozialstaates** muss nicht alle Versorgungsaufgaben selbst bereitstellen. Ein solches Gemeinwesen kann die Grundlagen in Form vernünftiger gesetzlicher Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass Individuen und gesellschaftliche Akteure - vor allem **Unternehmen und Sozialpartner** - vernünftige Lösungen entwickeln können. So können **sozialpolitische Wirksamkeit** und **ökonomische Effizienz** miteinander verbunden und eine solche **Politik der guten Rente** umgesetzt werden. Dies erfordert neben der **gesetzlichen Rente** den forcierten Ausbau eines leistungsfähigen und stabilen kapitalgedeckten Systems⁶.

4. Eine effizientere Arbeitsteilung der Verantwortungsträger wäre nachhaltig:

Anders als in wichtigen anderen europäischen Staaten hat die deutsche Politik zum Ausbau dieser Systeme Sozial-, Tarif- und Betriebsparteien bisher nur unzureichend eingebunden und die Entwicklung allein dem Marktgeschehen überlassen. Notwendig ist in der Kapitaldeckung aber stets eine Arbeitsteilung zwischen **institutionellen Sachwaltern** und dem **Finanzsektor**, der hier die **Rolle einer Dienstleistung** übernehmen sollte. Institutionelle Rahmensetzungen hierfür muss der Gesetzgeber vornehmen. Dringend **notwendige institutionelle Sachwalter sind die Sozial-, Tarif- und Betriebsparteien**. Finanzdienstleister alleine können diese Aufgabe in einem Markt unmöglich adäquat und kosteneffizient umsetzen. In Deutschland muss hier dringend nachgesteuert werden⁷.

(3) Nach Definition der OECD besteht dann ein Armutsrisiko, wenn das Einkommen geringer als 60 Prozent des Medianeinkommens ist. Im Jahr 2011 waren dies 952 Euro im Monat. Diese Nettoeinkommensschwelle wurde 2011 von 15,3 Prozent der über 65-Jährigen unterschritten.

Es geht in einem robusten Rentensystem also um wesentlich mehr als um Armutsvermeidung per Definition.

5 Dieses Politikmodell finden wir explizit oder implizit bspw. in der Schweiz, in Holland, in Skandinavien, in Neuseeland und Australien. Jedoch wird hier ein wesentlich höherer Anteil der Rentenleistungen aus Versorgungskapital in der Betriebsrente realisiert.

6 Die demografische Verteilung von Alterskohorten und die inzwischen etablierte Verteilung von erwerbsaktiver und inaktiver Zeit beim einzelnen Beschäftigten machen eine Politik der guten Rente (oder auch der Lebensstandardsicherung) ausschließlich durch Umlagefinanzierung faktisch unmöglich. Zumindest ist hierzu im paritätischen Finanzierungsmodus in keinem Land der Welt ein Konsens erzielbar, selbst dann, wenn die Produktivitätsentwicklung an sich es evtl. schultern könnte. Und ohne Paritätsmodus wäre sie durch die jüngere Generation absolut nicht finanzierbar. Ein System der „aufgeschobenen Finanzierung“ durch Kapitalbildung ist dagegen in einem gesellschaftlichen Konsens machbar und kann bei entsprechender Regulation sehr gut funktionieren.

7 Trotz vieler Widersprüche findet sich dieser Ansatz im Weißbuch Renten der EU-Kommission deutlich wieder, ohne dass Deutschland bisher Anstalten gemacht hat, diesem einen entsprechenden Platz in der Politik der Altersversorgung einzuräumen. Der zuständige Sozialkommissar László Andor hatte erstmals im Januar diesen Jahres für die Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung insgesamt öffentlich erklärt: „Pension funds are there - first and foremost - to serve a social purpose“. Das mit Recht vielfach kritisierte Weißbuch ist im Kern ein Reflex auf ein in verschiedenen Ländern bereits weit voran geschrittenes Ungleichgewicht zwischen Stakeholdern der Altersversorgung und Finanzdienstleistern. Die Verbraucherschutzansätze in diesem Papier sind letztlich von der Not getrieben, in den Ländern mit individualisierten Systemen wenigstens den Einzelnen mit

5. Vorhandene Instrumente könnten wesentlich besser eingesetzt werden:

Die **Instrumente** (betriebliche Altersversorgung, „Riester-Förderung“) sind bereits **vorhanden**. Nichts ist neu zu erfinden⁸. Aber diese Instrumente müssen so gestaltet werden, dass unnötige Kosten vermieden werden, welche die Rentenleistungen nur mindern. Die **individualisierte Altersversorgung** in der dritten Säule erweist sich auf Dauer - insbesondere im Umfeld niedriger Zinsen - als **zu teuer**.

6. Kollektive Strukturen brauchen zur Verbreitung kollektive Prozesse:

Reine Individualisierung zusätzlicher Altersversorgung (i.d.R. in der dritten Säule) ist auch für die Verbreitung eine Sackgasse. Denn, wie internationale Vergleiche⁹ zeigen, ist ohne **kollektive Verbindlichkeitsstrukturen** Nachhaltigkeit nicht zu erzielen. Hier sollte der Staat nicht durchregulieren, sondern die Grundlagen für das Zusammenspiel der wichtigen Akteure konsequent ausbauen.

7. Niedrige Zinsen brauchen niedrige Kosten:

Auch im Umfeld niedriger Zinsen können gute kapitalgedeckte Renten gesichert werden, sofern **Kostenstrukturen effizient** sind und **staatliche Förderung auf dieses Umfeld mit angemessenen Rahmenbedingungen reagiert**¹⁰, damit die Sozialpartner sowie die Arbeitnehmer als Anwärtler nicht über Gebühr mit Kosten und Komplexität belastet werden.

8. Ein mehrsäuliges System braucht einen dualen Kern im Geiste der Sozialpartnerschaft:

Deshalb muss zur Ergänzung der GRV und der vorhandenen, teilweise sehr komplexen Systeme für die über 30 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein starker **dualer Kern des Rentensystems** etabliert und damit

Transparenz zu „schützen“. Das kann nur scheitern. Dem Appell, den Prozess viel stärker mit den Sozialparteien durchzugestalten, ist auch Deutschland bei weitem noch nicht hinreichend gefolgt.

8 In den letzten Jahren vorgeschlagene Modelle eines allgemeinen Vorsorgekontos können den Problemkomplex auch fachlich nicht adäquat lösen, da es sich zum einen nicht um Altersversorgung mit allen ihren aus der GRV bekannten wichtigen biometrischen Absicherungen (Invalidität, Hinterbliebene, Langlebigkeit) handelt, zum zweiten auf freiwilligem Wege ebenso hohe Kosten anzusetzen wären wie bereits in der aktuellen Riester-Rente und zum dritten die dringend benötigten Verbreitungs- und Finanzierungspotenziale durch die Sozialparteien nicht gehoben werden könnten. Neuere Vorschläge eines Staatsfonds aus dem Umfeld der baden-württembergischen Landesregierung und Verbraucherberatung bergen extreme politische Risiken und können im Niedrigzinsumfeld praktisch nicht gestartet werden, wenn auch nur minimale aufsichtsrechtliche Vorgaben bei gleichzeitig akzeptabler Rendite erfüllt werden sollen.

9 Vgl. hier neben OECD-Quellen insbesondere den vom australischen Institute for financial studies ermittelten Melbourne Mercer Global Pension Index 2013, der ein eindeutiges Ranking unter 20 Ländern aufweist. Deutschland belegt nur Platz 10, und auch dies nicht aufgrund substanzieller, sondern methodischer Änderungen der Vergleiche, die Deutschland vom unteren Drittel ins Mittelfeld gehoben haben. Vorne liegen Dänemark, weitere skandinavische Länder, Holland, Schweiz und einige andere - Länder, die nachhaltige Rentenpolitik auf zwei Säulen, der GRV und der bAV aufgebaut haben. Letztere ist dabei i.d.R. mit (leicht unterschiedlichen, teils durch den Staat, teils durch Tarifparteien in Sektoren realisierten) Verbindlichkeitsstrukturen, allerdings auch bei niedrigerem Niveau der arbeitgeberseitigen Haftung (zum Teil durch reine Beitragszusagen) ausgestattet. Hier wäre eine unserer Tradition und unserem rechtlichen Umfeld adäquate Balance zu finden.

10 Besonders Deutschlands Fiskalpolitik ist Nutznießer dieses Zinsniveaus. Es wäre systemisch völlig inakzeptabel, wenn die Folgen der Zinspolitik nur die Versorger (z.B. Pensionskassen) und Unternehmen (bei der Abzinsung von Pensionsrückstellungen) zu tragen hätten. Hier muss eine neue Balance gefunden werden.

heute der **Fokus vor allem anderen auf die zweite Säule**¹¹ - die kollektiv organisierte **betriebliche Altersversorgung (bAV)** - gelegt werden. Seit 2001 setzt sich in den Unternehmen zunehmend eine gemeinsame Finanzierung beider Seiten durch. Gemeinsame Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist auszubauen. Nur so sind gerade junge Menschen effizient zu erreichen¹². Solche Konzepte brauchen die Unterstützung der Politik. Schafft die Politik den angemessenen Rahmen, so können Unternehmen und Sozialpartner Verantwortung für effiziente Kostenstrukturen in flächendeckenden Konzepten übernehmen.

9. Die Schnittstelle zum Nutzer entscheidet mit über den Erfolg:

Aktuell sind ausnahmslos alle Systeme zusätzlicher Altersversorgung **an der Schnittstelle zu den jeweiligen Nutzergruppen zu kompliziert**¹³. Gerade in der bAV lohnt es die Mühe, systematisch an **Vereinfachung, Entbürokratisierung und Nutzerfreundlichkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer** zu arbeiten und **Fehlanreize zu eliminieren**.

10. Versorgungskapital kann zum Wachstum der deutschen Volkswirtschaft beitragen:

Betriebsrente war in der deutschen Nachkriegsgeschichte stets auch ein Finanzierungsmedium für die Wirtschaft durch steuerlich privilegierte bilanzielle Innenfinanzierung von Investitionen. Sie ist im Zuge des neueren Bilanzierungsrechts rückläufig. Wachsender Trend ist heute die **externe Ausfinanzierung** von Pensionsverpflichtungen. Die Kapitalmittel der betrieblichen Altersversorgung könnten neben den bereits bestehenden und besonders in größeren Unternehmen vielfach genutzten Möglichkeiten im Rahmen der Direktzusage (sog. CTAs) auch in weiteren Durchführungswegen zur Finanzierung wirtschaftlicher Projekte genutzt werden. Die Prüfung neuer Wege von **Diversifizierung und Risikomanagement** wäre heute geboten¹⁴. Notwendig wäre ein umfassendes **gesetzgeberisches und tarifpolitisches Projekt** zur Realisierung einer sehr breiten Aufstellung der bAV. Dies erfordert auch eine gründliche Überarbeitung des spezifischen **Aufsichtsrechts** und auch des **Betriebsrentenrechts**. Förderlich könnte auch eine Erweiterung von Handlungsspielräumen für die Tarifparteien mit ihren Einrichtungen in der Gestaltung von **Zusagearten** für die Arbeitnehmer und **Haftungsumfang** für den Arbeitgeber sein.

11 Hier hat der neue Koalitionsvertrag eine erfreulich klare Priorität gesetzt.

12 Bestandsdaten aus tariflichen Versorgungswerken zeigen, dass die Inklusion junger Menschen mit tariflich vereinbarten Arbeitgeberbeiträgen oder -zuschüssen wesentlich besser erzielt wird als mit reiner Angebotspolitik bzw. mit solchen Regelungen (wie bspw. in Bau, Chemie und Metall) überhaupt erst in Gang kommt.

13 Damit sei auch ausdrücklich gesagt, dass es nicht Ziel sein kann, die Instrumente in ihrer Innenarchitektur zu vereinfachen oder die Zahl der Durchführungswege in der bAV zu reduzieren. Innere Komplexität liegt in der Natur der Sache und die Durchführungswege stellen eine spezifische deutsche Stärke dar. Aber es ist eine Sackgasse, innere Komplexität nach außen zu transportieren und dann ein „Verbraucherschutz- und Transparenz-Overlay“ darüber zu legen. Daran muss jede Nutzergruppe scheitern. Es braucht deutlich erhöhte Aufmerksamkeit für diese „Benutzerschnittstelle“, wenn kleine und mittelständische Unternehmen erfolgreich stärker einbezogen werden sollen.

14 Gerade hier könnte sich auch die Stärke diversifizierten Versorgungskapitals zeigen, nicht zuletzt auch im Vergleich zur in der letzten Dekade politisch forcierten, aber weiterhin wenig verbreiteten Mitarbeiterkapitalbeteiligung, die obendrein als Klumpenrisiko und aufgrund fehlender biometrischer Absicherung zwar evtl. noch als Vermögensbildungs-, aber keinesfalls als Altersversorgungsvehikel geeignet ist. Ein wichtiges Motiv für die Stärkung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung war im politischen Diskurs allerdings die Förderung von Investitionskraft und Wachstum der Unternehmen. Dieses Motiv könnte mit diversifiziertem Versorgungskapital weiter verfolgt werden.

Zusammengefasst:

Ein Scheitern nachhaltiger Altersversorgung - insbesondere für die heutige jüngere Generation - wäre nicht zuletzt ein Versäumnis der heutigen Entscheider- und Verantwortungsträgergeneration. Die deutlich stärkere Verbreitung der Betriebsrente in ausreichender Höhe als Sozialsystem sowie als betrieblicher und volkswirtschaftlicher Wachstumsmotor kann unter den aktuellen Umständen **den entscheidenden Beitrag zur Nachhaltigkeit** leisten. Ein robustes Rentensystem aus mehreren Säulen sollte **einen dualen Kern - Staat und Betrieb** - haben. Ein abgestimmter und gründlich **evaluierter Politikmix** aus **fiskal-, sozial- und tarifpolitischen Maßnahmen** kann die Herausforderung bewältigen.

Kurzfristige Maßnahmenpakete für nachhaltige Rentenpolitik mit dualem Kern, zentriert um GRV und bAV:

Da bzgl. der GRV die Positionen im Wesentlichen bekannt und in der Debatte - wenn auch mit unterschiedlichen Akzenten - weitgehend erschlossen sind, wird hier nur auf die bAV eingegangen.

1 Maßnahmenpaket „Betriebsrente vereinfachen“

Die Betriebsrente ist infolge der einfachen Bruttospar-Logik für Arbeitnehmer bereits viel einfacher als bspw. die private Rente in der dritten Säule. Aber diese Einfachheit muss auch beim Arbeitnehmer ankommen. Dazu muss sie für den Arbeitgeber und auch die vielfach den Rahmen setzenden Tarifparteien einfacher werden. Hierzu gehören insbesondere:

- 1.1 Ein Aufsichtsrecht für Einrichtungen der bAV¹⁵ (EbAV), das vom Versicherungsaufsichtsrecht abgekoppelt wird und sich stattdessen stärker an den Erfordernissen der Sozialpartner und der durch Haftung Verantwortung übernehmenden Arbeitgeber ausrichtet.
- 1.2 Ein Steuerrecht, durch das praktisch alle Versorgungsmaßnahmen im Rahmen betrieblicher Versorgungsordnungen in möglichst einem, max. zwei Durchführungswegen realisiert werden können¹⁶. Hierzu ist dringend die Schlüsselregelung des bAV-Wachstums seit 12 Jahren - der § 3 Nr. 63 EStG - zu reformieren und bezüglich arbeitgeberseitiger Zusagen erheblich zu flexibilisieren.

15 Auf Basis der kommenden EU-IORP-Richtlinie sollte ein Aufsichtsrecht eingerichtet werden, insbesondere
- ohne überzogene Solvabilitätsanforderungen (Solvency II), die angesichts der Sicherheitsmechanismen der deutschen Betriebsrente unnötig und kontraproduktiv sind,

- ein temporäres Atmen der Kapitalanlage anstatt rein prozyklischer Anlagezwänge,

- eine deutsche Adaption der für EbAVs in anderen Ländern geltenden „prudent person rule“ anstatt rein quantitativer Vorschriften

16 Die Dotierungsmöglichkeit des § 3 Nr. 63 EStG war ursprünglich in erster Linie auf die Entgeltumwandlung zugeschnitten, auf die der Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch hat. Dieser Rahmen wird aber heute auf breiter Front auch für eigenständige arbeitgeberseitige Versorgungszusagen oder Zuschüsse zur Entgeltumwandlung genutzt. Solche absolut wünschenswerten Initiativen auf Arbeitgeberseite verdienen die Unterstützung durch den Gesetzgeber. Erst recht problematisch wird der geltende Regelungsrahmen, wenn der Arbeitgeber den § 3 Nr. 66 EStG zur Auslagerung von Direktzusagen in den dem § 3 Nr. 63 EStG unterliegenden Pensionsfonds nutzt. In allen diesen Fallkonstellationen - besonders krass in der letztgenannten - führt der für eine vernünftige Gestaltung durch den Arbeitgeber unzureichende Förderrahmen des § 3 Nr. 63 EStG dazu, dass Arbeitgeber komplexe und verwaltungsintensive Gestaltungsformen wählen müssen, wenn sie aus personalpolitischen Gründen die Versorgung effizient gestalten und die Versorgungssituation ihrer Arbeitnehmer verbessern, ihnen aber nicht gleichzeitig den Weg zu einer Nutzung der

- 1.3 Von der EU geforderte Maßnahmen für Renteninformationssysteme sollten die Komplexität nicht erhöhen und nicht zu Kostentreibern werden, sondern sinnvolle Informationen für den Arbeitnehmer bereitstellen.
- 1.4 Maßnahmen wie eine arbeitgeberseitige Zuzahlung in die GRV¹⁷ sind kontraproduktiv und sollten unterbleiben, da sie in betriebliche Versorgungsordnungen nicht integrierbar sind und Komplexität durch den faktischen Aufbau eines weiteren Durchführungsweges noch mehr erhöhen würden.

2 Maßnahmenpaket „Fehlanreize beseitigen“

Fehlanreize bestehen aktuell sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer. Sie sollten baldmöglichst beseitigt werden. Hier geht es insbesondere um folgende Maßnahmen:

- 2.1 Die durch die EU geforderte Neuformulierung der Regeln zu Unverfallbarkeit und Portabilität sollte eine sachgerechte Balance der Erfordernisse Mobilität im Arbeitsmarkt und Bindungseffekte im Personalmanagement anstreben.
- 2.2 Das Förderungsvolumen und das Vorrangprinzip des § 3 Nr. 63 EStG schaffen im Niedrigzinsumfeld einen besonderen Fehlanreiz auf beiden Seiten: Arbeitgeberseitige Versorgungszusagen, die z.B. zum Ausgleich niedriger Verzinsung höher dotiert werden, führen zur Verdrängung der Förderung in der Entgeltumwandlung seitens des Arbeitnehmers. Dies betrifft inzwischen auch tarifliche Vereinbarungen. Auch hieraus ergibt sich die dringende Notwendigkeit der gründlichen Überarbeitung des § 3 Nr. 63 EStG (s. 1.2).
- 2.3 Die Anrechnung von Betriebsrenten auf die Grundsicherung im Alter sollte unbedingt entfallen oder zumindest durch angemessene Freibeträge gemindert werden.
- 2.4 Die Belastung der Betriebsrentner seit 2004 mit vollem KV-/PfIV-Beitrag ist eine ungerechte Sonderlast¹⁸ und muss einer vernünftigen Lösung zugeführt werden.
- 2.5 Die steuerlichen Regeln zur abzugsfähigen Abzinsung von Direktzusagen sollten dem aktuellen Zinsniveau angepasst oder zumindest angenähert werden.

Entgeltumwandlung verbauen wollen. In der Regel ist der Arbeitgeber dann dazu gezwungen, mindestens einen weiteren Durchführungsweg zu installieren, wenn nicht der Versorgungsaufwand teilweise der individuellen Besteuerung unterliegen soll. Die Folgen sind unnötige Komplexitäts- und damit Kostenlasten für den Arbeitgeber. Es liegt auf der Hand, dass diese Komplexitätslasten besonders in der mittelständischen Wirtschaft zu Motivationshemmnissen und Kostentreibern werden. Damit sind sie auch kontraproduktiv im Hinblick auf die Ausbreitung und Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung - auch bezüglich der Höhe der Versorgungsleistungen.

17 S. BMAS 2012 - Regierungsdialog Rente.

18 Mit dem Gesundheitsmodernisierungsgesetz von 2004 werden Betriebsrenten einschließlich Entgeltumwandlung bezüglich der Beitragslasten schlechter gestellt als jede andere Einkommensform. Für Arbeitnehmer spürbar werden diese Maßnahmen gerade bei der selbst finanzierten Entgeltumwandlung. Damit gibt es nun keine Förderung der bAV mehr, denn die steuerliche „Förderung“ ist realiter nichts anderes als die auch für die GRV schrittweise voll geltende nachgelagerte Besteuerung. Die Verbeitragung hingegen eine Schlechterstellung.

3 Maßnahmenpaket Verbreitung forcieren

Es klaffen auch nach nahezu 12 Jahren noch erhebliche Lücken in der Verbreitung der bAV. Zu konstatieren ist ein Gefälle zwischen Großunternehmen und KMU, sofern man frühere i.d.R. arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten einbezieht. Dominanter Trend seit der Riester-Reform ist eine zunehmende Sektoralisierung in der Verbreitung¹⁹. Der für die meisten anderen tarifpolitisch geregelten Gegenstände typische Konvergenzprozess über die Branchen hinweg hat noch nicht stattgefunden und droht sogar einer wachsenden Divergenz zu weichen. Die betriebliche Praxis besteht im Wesentlichen in

- reiner Freiwilligkeit mit mäßigem Erfolg,
- monetären Anreizen bzw. Ko-Finanzierung durch den Arbeitgeber oder
- unmittelbarer Verpflichtung mit Beginn des Arbeitsvertrages bei gleichzeitiger Arbeitgeberzusage.

Systeme wie sog. *Automatic Enrolment mit Opting Out*, welche im Mittelfeld der o.g. Maßnahmen liegen, stellen noch eine kleine Minderheit dar.

Die o.g. Maßnahmen zur Vereinfachung und Beseitigung von Fehlanreizen sind insofern Voraussetzungen für das Gelingen einer Politik forcierter Verbreitung. Förderlich wäre insbesondere:

- 3.1 Eine klare gesetzliche Grundlage (z.B. eine Klarstellung in § 1a BetrAVG), die es den Tarif- und Betriebsparteien erlaubt, auch für bestehende Belegschaften automatische bzw. verbindliche Teilnahme²⁰ an der bAV vorzugeben,
- 3.2 eine gemeinsam mit den Sozialparteien verabredete durchgreifende Verbreitungsinitiative mit Evaluierung und Erfolgskontrolle,
- 3.3 eine Förderung für Arbeitgeber, die mit entsprechenden Maßnahmen in angemessener Frist die volle Beteiligung der Arbeitnehmer erzielen²¹.

Mittelfristige Maßnahmen

In einem mittelfristigen Paket können Maßnahmen zur Neuorientierung von Betriebsrente und Investitionsfinanzierung (vgl. These 10) integriert werden.

19 Dass die aktuelle Situation nicht allein auf ein „KMU-Problem“ reduziert werden kann, zeigt auch der Alterssicherungsbericht 2012 der Bundesregierung: „Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Entgeltumwandlung variiert zwischen 18,8 Prozent bei Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten und 26,6 Prozent bei Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten.“ Bereinigt um die Großunternehmen mit obligatorischem Einschluss der Arbeitnehmer erweist sich die Beteiligung in der Entgeltumwandlung bei den Großen nahezu genauso unzureichend wie bei den Kleinen.

20 Ein erstes Beispiel wollen offenbar die Tarifparteien der chemischen Industrie geben. Beide Parteien haben auf der aba-Jahrestagung am 16.5.2013 angekündigt, einen solchen Weg nunmehr gemeinsam prüfen zu wollen.

21 Dies könnte z.B. auch durch eine an umfassende Verbreitung gebundene Ausweitung der Förderung von AG-Beiträgen gem. § 3 Nr. 63 EStG geschehen.

- 3.4 Ein Diskussionsprozess zwischen Politik und Verbänden - insbesondere Tarifparteien - hätte zunächst Ziele zu definieren, welche die bewährte Funktion der Direktzusage in Rechnung stellen sollten.
- 3.5 Ein erstes entsprechendes Projekt hätte zunächst die Machbarkeit zu untersuchen und regulatorische Veränderungsbedarfe auch für weitere Durchführungswege zu lokalisieren.
- 3.6 Anschließend wären konkrete Regeln und Umsetzungsmodelle zu erarbeiten.

Für den gesamten Prozess sollte ein begleitendes Expertengremium eingerichtet werden.

aba e.V., Berlin im Dezember 2013
Heribert Karch, Vorstandsvorsitzender