

## **Nicht zu kurz springen! Für eine echte Reform zur Stärkung der betriebliche Altersversorgung.**

Der betrieblichen Altersversorgung wächst immer mehr die Aufgabe zu, bei möglichst vielen Arbeitnehmern den zu erwartenden Rückgang des Leistungsniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung teilweise oder vollständig zu kompensieren<sup>1</sup>. Dennoch sind auch 15 Jahre nach der sog. Riesterreform Verbreitung und Höhe der Betriebsrenten weiterhin unzureichend. Bezieher niedriger Einkommen sowie Klein- und Mittelbetriebe vieler Branchen nutzen die hocheffiziente betriebliche Altersversorgung (bAV) nicht im notwendigen Maße. Fehlanreize im Steuer- und Sozialversicherungsrecht, Haftungsrisiken, stetig zunehmende Komplexität und das Niedrigzinsumfeld sind hierfür verantwortlich. Um diese Hemmnisse zu beseitigen bedarf es eines umfassenden Maßnahmenmixes.

Von zentraler Bedeutung sind dabei

- Maßnahmen, die Klein- und Mittelbetrieben haftungsarme Möglichkeiten zum Aufbau einer bAV bieten,
- Steuerliche Rahmensetzungen, die es ermöglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Einkommensgruppen auch in nur einem externen Versorgungswerk abzusichern durch die Ausweitung des Dotierungsrahmens für Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen und indem haftungsarme und trotzdem abgesicherte Formen der betrieblichen Altersversorgung möglich gemacht werden, sowie
- Maßnahmen, die Niedrigverdiener einfach und gezielt fördern, z.B. durch ein Zulagenmodell, die Beseitigung von Sonderlasten durch Kranken- und Pflegeversicherung in der Leistungsphase sowie die Abschaffung der vollen Anrechnung auf die Grundsicherung.

### **I. Zu wenige, zu niedrig, zu langsam: Ausgangssituation und Handlungsbedarf**

In den letzten zehn Jahren ist es gelungen, den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) deutlich zu erhöhen. In dieser Zeit hat sich der Anteil der Arbeitnehmer, die bei ihrem aktuellen Arbeitgeber über eine Betriebsrentenanwartschaft verfügen, zwar um über ein Drittel erhöht. So verfügen inzwischen rund 60 %

---

<sup>1</sup> Einige Beispiele in der Anlage zu diesem Papier zeigen, in welchem Umfang Arbeitnehmer in Zukunft kapitalgedeckt werden vorsorgen müssen

aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über eine Betriebsrentenanwartschaft<sup>2</sup>. Die Ziele der Reform sind damit auch nach 15 Jahren bei weitem nicht erreicht.

Studien zeigen aber auch, dass der bAV-Verbreitungsgrad stark mit der Betriebsgröße korreliert. In Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern wird bereits eine Beteiligungsquote von 50 % erreicht und in Betrieben ab 500 Mitarbeitern verfügen sogar 70 bis 85 % der Beschäftigten über eine Zusage. Demgegenüber nimmt die Durchdringungsquote in Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten deutlich ab und erreicht bei weniger als 10 Beschäftigten gerade noch 30 %<sup>3</sup>. Dabei ist fast jeder zweite Arbeitnehmer in Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern beschäftigt<sup>4</sup>. Gleichzeitig zeigt die Realität, dass die Entgeltumwandlung in großen Unternehmen kaum besser verbreitet ist als in kleinen. Dabei existieren gravierende Unterschiede in Verbreitung und Höhe zwischen verschiedenen Wirtschaftssektoren. Besonders gravierend sind auch Differenzen der Altersversorgung nach Einkommen und Bildungshintergrund. Führungskräfte und Akademiker nutzen alleine die Entgeltumwandlung fast doppelt so intensiv wie gewerbliche Berufe.<sup>5</sup>

Die Gründe für die Nichteinführung einer bAV sind vielfältig:

- Häufig werden die für die bAV geltenden Rahmenbedingungen sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite als zu komplex empfunden. Oberstes Ziel für die Fortentwicklung der betrieblichen Altersversorgung muss daher die **Reduktion von Komplexität (vgl. Ziffer II)** sein.
- Gerade auf Seiten der Arbeitnehmer fehlt es an der Nachfrage nach betrieblicher Altersversorgung. Das gilt insbesondere für Beschäftigte mit geringem Lohnniveau und gebrochenen Erwerbsbiographien<sup>6</sup>. Für diese Personengruppe ist betriebliche Altersversorgung aber häufig nicht attraktiv. Geringe Einkommen mit entsprechend geringer Steuerlast profitieren im Ergebnis nur unterproportional von der steuerlichen Förderung der bAV. Es gilt daher, **zielgerichtete Anreize (Ziffer III)** zu setzen.
- Arbeitgeber müssen die Möglichkeit haben haftungsarme Betriebsrentenzusagen zu erteilen, das aktuelle Niedrigzinsumfeld macht die notwendiger denn je. Ein Lösungsansatz kann in einer gesetzlich zu regelnden **Enthaftung der Arbeitgeber (Ziffer IV)** liegen. Vorschläge dazu existieren schon. Diese gilt es sorgfältig zu analysieren, um die richtigen Weichen für die Zukunft zu stellen.

---

<sup>2</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2013) – Endbericht; Forschungsbericht 449/1; durchgeführt von TNS Infratest im Auftrag des BMAS; Tab. Z-1, S.10 und Tab. Z-2, S.12.

<sup>3</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Alterssicherungsbericht S.139 Abbildung D. 1.2 / Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit bAV in der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße (Stand: Dez. 2012).

<sup>4</sup> Statistisches Bundesamt: Beschäftigungsanteile 2012 nach Unternehmensgrößenklassen in Prozent. Mehr als 60 % der rund 26,4 Millionen Beschäftigten arbeiteten in Unternehmen bis 250 Mitarbeiter. In Kleinstunternehmen (bis 9 Mitarbeiter) waren rund 18 % der tätigen Personen beschäftigt, 22 % in kleinen Unternehmen (bis 49 Mitarbeiter) und weitere 20 % in mittleren Unternehmen (bis 250 Mitarbeiter). Statistisches Bundesamt / Beschäftigungsanteile 2012 nach Unternehmensgrößenklassen in Prozent.

<sup>5</sup> Vgl. Weber Th., Beck M. Entgeltumwandlung in Deutschland, Statistisches Bundesamt, WISTA 1/2015

<sup>6</sup> Während der Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen Altersversorgung bei einem Bruttolohn von 2.500 EUR und mehr bereits 65 % beträgt, liegt die Durchdringungsquote bei einem Bruttolohn von 1.500 - 2.500 EUR im Monat nur noch bei 45 % darunter, bei geringerem Lohnniveau nur bei gerade mal 30 % (Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Alterssicherungsbericht S.162 Abbildung D.3.7. / Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit bAV in der Privatwirtschaft nach Bruttolohn (Stand: Dez. 2012).

Armutsvermeidung ist eine klassische Aufgabe staatlicher Sozialpolitik. Notwendig ist aber mehr als eine Politik der bloßen Armutsvermeidung im Alter. Denn eine Ausbreitung statistisch zwar über der Armutsgrenze liegender, aber insgesamt dennoch niedriger Renten ist ebenfalls nicht akzeptabel. Zu einer nachhaltigen Rentenpolitik gehört eine Politik, die es dem Einzelnen möglich macht, während seiner Erwerbstätigkeit eine angemessene, seinen Lebensstandard sichernde Altersrente aufzubauen (Ziffer V). Ein sozialer Abstieg der mittleren Einkommensbezieher im Alter würde zu erheblichen sozialen Spannungen führen und die wichtigsten Leistungsträger unserer Gesellschaft im Alter ausgrenzen.

## II. Komplexität reduzieren: Betriebsrente vereinfachen und Fehlanreize beseitigen

Die Betriebsrente ist infolge der einfachen Bruttospar-Logik für Arbeitnehmer grundsätzlich gut zu verstehen. Aber diese Einfachheit muss auch beim Arbeitnehmer ankommen. Dazu muss sie für den Arbeitgeber und auch die vielfach den Rahmen setzenden Tarifparteien leichter handhabbar werden.

Hierzu gehören insbesondere:

- Ein Steuerrecht, bei dem praktisch alle Versorgungsmaßnahmen im Rahmen betrieblicher Versorgungsordnungen in möglichst einem, max. zwei Durchführungswegen realisiert werden können. Dies muss im Hinblick auf Komplexitätsreduzierung und die Lebensstandardsicherung besondere Priorität haben. Hierzu ist dringend Schlüsselregelungen der bAV in Deutschland anzupassen:
  - Der seit 12 Jahren zum Wachstumsmotor der bAV gewordene **§ 3 Nr. 63 EStG** ist zu reformieren und eine substantielle Erhöhung des Dotierungsrahmens insbesondere für Beiträge des Arbeitgebers vorzunehmen. Gleichzeitig muss die Förderung auf Seiten des Arbeitnehmers zur Anpassung an den infolge niedriger Zinsen erhöhten Sparaufwandes erhöht und durch eine Erwerbslebensorientierung an Stelle von Jahresscheiben den Gegebenheiten heutiger Erwerbsbiografien Rechnung tragen, in denen nicht immer das gleiche Budget zur Altersvorsorge zur Verfügung steht.
  - Die Direktzusage, die bis heute das Rückgrat der bAV in Deutschland darstellt, ist steuerlich zumindest in Stufen an das geänderte Zinsumfeld anzupassen.
- Ein **eigenständiges Aufsichtsrecht** für Einrichtungen der bAV (EbAV), das vom Versicherungsaufsichtsrecht abgekoppelt wird und sich stattdessen stärker an den Erfordernissen der Verantwortung übernehmenden Arbeitgeber und Sozialpartner ausrichtet. Das Aufsichtsrecht für EbAV darf Aufbau und Betrieb von EbAV der Unternehmen und der Sozialpartner nicht behindern.
- Von der EU geforderte Maßnahmen für **Renteninformationssysteme** sollten die Komplexität nicht erhöhen und nicht zu Kostentreibern werden, sondern sinnvolle Informationen für den Arbeitnehmer bereitstellen.

- Arbeitgeber, die auf freiwilliger Basis **Modelle der automatischen Einbeziehung in die bAV** anbieten wollen, sollten einen rechtssicheren Rahmen erhalten.
- **Bürokratische Belastungen** sollten systematisch abgebaut werden z.B. durch erleichterte Abfindungsmöglichkeiten oder vereinfachte Regeln zur Anpassung von Betriebsrenten.

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

- Die **Anrechnung von Betriebsrenten auf die Grundsicherung** im Alter sollte unbedingt entfallen oder zumindest durch angemessene Freibeträge gemindert werden.
- Die **Belastung der Betriebsrentner** seit 2004 mit **vollem KV-/PfIV-Beitrag** ist eine ungerechte Sonderlast und muss einer vernünftigen Lösung zugeführt werden.
- Die derzeitige Anrechnungsvorschrift des **§ 3 Nr. 56 Satz 3 EStG ist korrekturbedürftig**. Eine Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG iHv 2% darf die steuerfreie Umlage nicht blockieren. Die nach § 3 Nr. 56 Satz 3 EStG steuerfreien Umlagen sollten zudem wie die steuerfreien Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG sozialversicherungsfrei gestellt werden.
- 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 seit Langem betriebliche und inzwischen auch tarifliche Versorgungswerke. Auch hieraus ergibt sich die dringende Notwendigkeit der gründlichen **Überarbeitung des § 3 Nr. 63 EStG** (s. oben).
- Die steuerlichen Regeln zur **abzugsfähigen Abzinsung von Direktzusagen** sollten dem aktuellen Zinsniveau angepasst oder zumindest angenähert werden.

### III. **Anreize für untere Einkommensbezieher setzen: Ein zusätzliches, einfaches Zulagenmodell in der bAV**

Wenn ein hoher Verbreitungsgrad bei unteren Einkommensgruppen erreicht werden soll, sind die steuerlichen und sozialversicherungsbeitragsrechtlichen Rahmenbedingungen so zu ändern, dass eine bAV für diese Zielgruppe attraktiv ist. Zudem muss sichergestellt werden, dass die Verwaltung solcher Zusagen KMUs nicht überfordert.

## Grundlagen des Modells:

### Der hier vorgeschlagene Ansatz ist durch folgende grundlegenden Charakteristika gekennzeichnet:

- Nutzung ausschließlich im Rahmen der bAV und damit stärkere Erschließung deren spezifischer Vorteile i.S. des Koalitionsvertrages;
- Zielgruppenorientierung insbes. auf Bezieher niedrigerer bzw. Tarif-Einkommen und damit Ergänzung (keinesfalls Ersatz) der schon bestehenden Möglichkeiten nach § 3 Nr. 63 bzw. 10a EStG betrieblich vorzusorgen;
- Nutzung des etablierten Verfahrens der Datenmeldung im Rahmen des Lohnsteuerverfahrens an die Finanzverwaltung für eine einfache Abwicklung der Zulage;
- Möglichkeit eines einheitlichen Beitrag für alle Arbeitnehmer eines Unternehmens unabhängig von Familienstand, Kinderzahl und Einkommenshöhe und damit Analogie zum bekannten und erfolgreichen Ansatz der vermögenswirksamen Leistungen;
- Regelung als separater, neuer Abschnitt im Einkommenssteuergesetz machbar;
- nutzbar für externe Durchführungswege, aber auch kurzfristig für Unterstützungskassen- und Direktzusagen anzustreben;

## Funktionsweise des Modells:

Der Arbeitgeber<sup>7</sup> zahlt im Rechtsrahmen der bAV zulagengefördert maximal 720 EUR pro Jahr oder 60 EUR pro Monat.<sup>8</sup> Er erhält bis zu 240 EUR im Rahmen des ohnehin von ihm durchzuführenden Lohnsteuerverfahrens zurück (Abzug von der an das Finanzamt zu zahlenden Lohnsteuersumme – Förderquote 1/3).<sup>9</sup> Die Nettobelastung des Arbeitgebers beträgt also maximal 480 EUR.

Der Arbeitgeberbeitrag ist sozialabgabenfrei.

Die späteren Leistungen aus der bAV sind steuer- und sozialabgabenpflichtig. Im Leistungsfall erfolgt eine Rentenbezugsmitteilung an Fiskus und Sozialversicherungsträger wie heute schon bei bAV-Leistungen.<sup>10</sup> Die Besteuerungssystematik und die sozialversicherungsrechtliche Behandlung entsprechen dem heutigen Vorgehen.

---

<sup>7</sup> Das Zulagenmodell könnte auch auf Entgeltumwandlung und Altzusagen Anwendung finden. Die Anwendung auf Altzusagen würde dort allerdings kein Wachstum der Versorgung auslösen. Eine Anwendung auf die Entgeltumwandlung könnte die hier vorgeschlagene auf kollektive Systeme und Prozesse abstellende Maßnahme zu sehr individualisieren. Beides wäre noch vorher zu prüfen.

<sup>8</sup> Im Rahmen des § 3 Nr.63 EStG erfolgt die Zahlung an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung. Zu prüfen wäre, ob auch die Durchführungswege Pensionszusage und Unterstützungskasse einbezogen werden.

<sup>9</sup> Die Abwicklung würde direkt beim Arbeitgeber erfolgen. Versicherer, Pensionsfonds und Pensionskassen würden gleich den gesamten Beitrag incl. Zulage erhalten. Missbräuche oder schädliche Verwendungen wären ausgeschlossen, da die Lohnsteuer der kontinuierlichen Überwachung durch die Finanzämter unterliegt. Die Lohnsteueranmeldung müsste nur um eine Kennziffer für die Zulage erweitert werden und die Lohnsteuerbescheinigung für den AN um zwei Felder für die erhaltenen AG-Leistungen und die darauf gewährte Zulage.

<sup>10</sup> Die voll steuerpflichtigen Leistungen könnten in den Katalog des § 22 Nr. 5 EStG aufgenommen werden.

Das vorgeschlagene Modell ist ohne größere Belastungen für die öffentlichen Haushalte umsetzbar. Soll die moderate und nur in der Aufbauphase bestehende Belastung der Sozialversicherungsträger und des Fiskus in den ersten Jahren verringert werden, bestehen folgende Gestaltungsmöglichkeiten:

- Das Modell könnte in 2 Stufen eingeführt werden, z.B. eine maximale Dotierung von 360 EUR in Stufe 1 und nach 2 (3) Jahren eine Erhöhung um weitere 360 EUR.
- Neben der hier vorgeschlagenen sozialabgabenfreien Dotierung und der Sozialabgabenpflicht der Leistung wäre es auch möglich, den Beitrag sozialabgabenpflichtig für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu machen und die Leistung später sozialabgabenfrei zu stellen. Wichtig ist, dass keine doppelte Verbeitragung erfolgt.

### Vorteile eines eigenständigen Zulagenverfahrens für die betriebliche Altersversorgung

#### 1. Hohe Zielgenauigkeit

Das Zulagenkonzept ist die Ergänzung der bisherigen Fördersystematik um eine Zulagenförderung, die auch Bezieher niedriger Einkommen unterstützt, die bisher deutlich geringere Vorteile haben. Es sieht einen „Einheitsbeitrag“ für alle Arbeitnehmer eines Arbeitgebers vor (Analogie vermögenswirksame Leistungen). Dies schließt (wie bei den vermögenswirksamen Leistungen) nicht aus, dass ein Arbeitgeber nicht den vollen Beitrag von 720 (360) EUR pro Mitarbeiter zahlt und damit auch nicht die volle Zulage abrufen. Grundsätzlich würde aber für alle Arbeitnehmer eines Arbeitgebers der gleiche Beitrag gezahlt.<sup>11</sup>

#### 2. Einfache Verwaltung

Die Zulage wird ausschließlich an die Höhe des Arbeitgeberbeitrages geknüpft. Dies erleichtert die Verwaltung erheblich im Vergleich zum Riester-Verfahren. Durch die Einbindung des Arbeitgebers, der ohnehin regelmäßig Lohnsteuerermeldungen für jeden Arbeitnehmer vornehmen muss, kann die Zulage äußerst einfach vereinnahmt werden.

#### 3. Geringe Belastung der Arbeitgeber

Um die zusätzlichen Belastungen bei Einführung des neuen Konzeptes gering zu halten wird der Beitrag auf 720 EUR gedeckelt. Der Maximalbeitrag sollte nicht geringer als 720 EUR sein, damit die Verwaltungskosten in Relation zum Anlagebetrag gering gehalten werden können. Außerdem sollten Arbeitgeber und Tarifparteien dazu bewegt werden, eine Aufstockung durch Entgeltumwandlung (insbesondere im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG) zu erreichen, z.B. durch „Matching-Regelungen“.<sup>12</sup>

#### 4. Zulagenmodell einfach zu verstehen und attraktiv

Die Förderquote des Zulagenmodells beträgt 33,33%. Dies entspricht in etwa dem Grenzsteuersatz bei einem zu versteuernden Einkommen nach Grundtabelle von 34.000 EUR, was etwas über dem durch-

---

<sup>11</sup> Bei den vermögenswirksamen Leistungen wird häufig für Teilzeitkräfte ein anteiliger Beitrag gezahlt. Dies könnte man übernehmen.

<sup>12</sup> Der Arbeitgeberbeitrag könnte in vielen Branchen auch durch Umschichtung (eines Teils) der vermögenswirksamen Leistungen finanziert werden.

schnittlichen Jahreseinkommen bei KMU liegt.<sup>13</sup> Hinzu kommen noch die Vorteile aus der nachgelagerten Besteuerung und Verbeitragung.

#### **5. Freiwilligkeit und Wettbewerb**

Die Freiwilligkeit der bAV schränkt der Vorschlag nicht ein. Der Arbeitgeber entscheidet, ob er vom neuen, zusätzlichen Zulagenmodell Gebrauch macht und welcher Versorgungsträger genutzt wird.

#### **6. Geringe Belastung des Fiskus**

Eine höhere Verbreitung der bAV führt immer vorübergehend zu Steuerausfällen und langfristig zu zusätzlichen Steuereinnahmen. Ihre Vorfinanzierung wäre für den Staat aktuell besonders günstig.

Das vorgeschlagene Konzept stellt für den Fiskus eine moderate Belastung dar. Die Zulage ist geringer als bei der Riesterförderung. Beiträge die in dieses System geleistet werden, führen lediglich zur ohnehin auch politisch gewollten besseren Teilnahme an der bAV, summieren sich aber nicht mit solchen zu Entgeltumwandlung, da die für die Altersvorsorge zur Verfügung stehenden Budgets begrenzt sind. Es dürfte zudem mehrere Jahre dauern, bis entsprechende Vereinbarungen in Tarifverträgen verankert werden und damit die Basis für eine hohe Verbreitung geschaffen wird. Da die Leistungen später steuer- und sozialabgabenpflichtig wären, würde das System zu mehr Generationengerechtigkeit beitragen. Aus den Beiträgen für Arbeitnehmer, die heute über 50 Jahre alt sind, werden schon in wenigen Jahren „Rückflüsse“ in Form von zusätzlichen Steuern und Sozialbeiträgen entstehen.

Kosten des Modells bei einem unterstellten Durchschnittsbeitrag von 360 EUR:

- Bei 5 Mio. Teilnehmern = 600 Mio. EUR pro Jahr,
- bei 10 Mio. Teilnehmern = 1,2 Mrd. EUR pro Jahr,
- bei 20 Mio. Teilnehmern = 2,4 Mrd. EUR pro Jahr.

Die Finanzierung des neuen Zulagenverfahrens könnte über die im Vergleich zur ursprünglichen Planung nicht genutzten, aber vorgesehenen Ausgaben für die Riesterförderung erfolgen.

#### **IV. Hürden beseitigen: Subsidiärhaftung des Arbeitgebers gleichwertig ersetzen**

Die deutsche bAV kennt derzeit drei Möglichkeiten Altersleistungen zu sichern, die Subsidiärhaftung durch den Arbeitgeber, die Insolvenzsicherung des Arbeitgebers durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) und die Sicherung von Direktversicherungen und einigen Pensionskassen über Protektor. Will man neue Wege der Ausfallsicherung ohne Arbeitgeberhaftung einschlagen bedarf dies sorgfältiger Weichenstellungen, nicht zuletzt um weiterhin eine Anwendung von Solvency II zu verhindern. Die überzeugende Erfolgsgeschichte des PSV,

---

<sup>13</sup> In der Machbarkeitsstudie des BMAS zur bAV in KMU finden sich auf den Seiten 28 ff. Hinweise, die ein solches Petitum unterstützen würden. In KUM sind ca. 14,3 Mio. sozialversicherungspflichtige AN beschäftigt (entspricht ca. 54% aller Beschäftigten). Diese AN haben eine durchschnittliche Gehaltsspanne von 1.880 EUR in Kleinstbetrieben bis 2.750 EUR in mittleren Betrieben. Wenn man dies auf einen Jahresdurchschnitt umrechnet, kommt man bei 13 Monatsgehältern auf ein Jahresgehalt von ca. 30.000 EUR.

seine hohe Akzeptanz und das große Kollektiv sprechen dafür, den PSV in ein solches Sicherungskonzept einzu-beziehen. Allerdings wären dann zusätzlich zur bisher abzusichernden Arbeitgeber-Insolvenz Kapitalmarktrisi-ken abzusichern. Zudem müssten andere, deutlich kleinere, Grundgesamtheiten zugrunde gelegt werden, mehr als 90.000 Arbeitgeber hier, eine wesentlich geringere Zahl zu erwartender Versorgungswerke der neuen Art dort.

Alternativ käme eine Ausfallsicherung in Frage, welche die Tarifparteien oder abzusichernde Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung selbst organisieren. Möglichkeiten des Aufbaus branchenspezifischer Siche-rungsvermögen oder Ausgleichsfonds aller abzusichernden Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung sind vorstellbar. Kollektive Einstandspflicht und Rückdeckungslösungen in Kooperation mit Versicherern bieten ebenfalls vielversprechende Ansätze. Auch weitere Modelle sind denkbar.

Denkbar ist auch eine staatliche Sicherungseinrichtung, sofern aus welchen Gründen auch immer die vorge-nannten Lösungen nicht realisiert werden können. Hierzu könnte der Gesetzgeber eine Sicherungseinrichtung schaffen und etwa die KfW im Rahmen ihrer Förderung öffentlicher Einrichtungen zum Start entsprechender Lösungen die erforderlichen Finanzmittel zur Verfügung stellen.

Entscheidend ist die Erkenntnis: Sicherheit für Arbeitnehmer ist auch ohne Subsidiärhaftung des Arbeitgebers darstellbar, wenn vernünftige und nicht zu kostenträchtige Lösungen gesucht werden.

Zur Enthftung des Arbeitgebers gibt es mittlerweile verschiedene Vorschläge. Dem BMAS ist es zu verdanken, dass intensiv und offen über Verbesserungsmöglichkeiten diskutiert wird. Der Vorschlag des BMAS durch einen neuen §17b BetrAVG, wesentliche Grundsätze des Betriebsrentengesetzes zu ändern, ist zunächst auf viele Vorbehalte gestoßen. Insbesondere die Ausgrenzung bestehender Versorgungslösungen wäre mit großen Nachteilen verbunden. Es wäre fahrlässig, das Wachstum bestehender Aktivitäten zu behindern oder sogar deren Abbau in Kauf zu nehmen in der vagen Hoffnung, dass die Rückgänge durch neue tarifvertragliche Ver-sorgungsregelungen kompensiert werden. Dies würde nicht nur die Verbreitung gefährden, sondern auch das Versorgungsniveau. Das beachtliche Versorgungsniveau viele bestehender Versorgungsregelungen könnte auf ein niedrigeres tarifvertraglich geregeltes Mindestniveau sinken.

Das vom Gesetzgeber gewollte Ergebnis einer Haftungsbegrenzung für die Arbeitgeber bei gleichzeitigem Schutz der Anrechte der Arbeitnehmer kann auch in den bestehenden Systemen gut erreicht werden. Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach dem BetrAVG können auf die schon heute existierenden Anbieter übergeleitet werden. Nicht nur neue Versorgungs, sondern bereits existierende und bewährte Versorgungssysteme würden davon profitieren. Von den vom BMAS erarbeiteten Mindeststandards – Gewährleistung des Beitragserhalts und Insolvenzsicherung, soweit noch nicht existierend – muss dabei nicht abgewichen werden.

Ausgehend von diesen Überlegungen könnte eine Fortentwicklung des Entwurfes zu § 17b BetrAVG wie folgt aussehen. Beispielhaft wurde bei diesem Textvorschlag der Pensionssicherungsverein als Träger der Ausfallsi-cherung ausgewählt.

### **§ 17b – Vorschlag der aba**



### Ablösung der Einstandspflicht des Arbeitgebers

- (1) *Die subsidiäre Einstandspflicht des Arbeitgebers für eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung des Arbeitnehmers nach diesem Gesetz kann durch beauftragte externe Versorgungsträger durch Vereinbarung der Tarifparteien oder soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht<sup>14</sup> durch betriebliche Versorgungsordnungen ersetzt werden, sofern die nachstehenden Voraussetzungen erfüllt sind.*
- (2) *Die Versorgung erfolgt über externen Versorgungsträger gem. § 1 Abs.2 Nr. 2 BetrAVG und der Arbeitgeber erteilt eine dem entsprechende Zusage.*
- (3) *Der externe Versorgungsträger tritt im Fall einer abweichenden Einstandspflicht nach Absatz 1 für die Leistungen aus der Zusage nach Absatz 2 ein.*
- (4) *Der externe Versorgungsträger muss mindestens eine Leistung garantieren, die einer Beitragszusage mit Mindestleistung entspricht.*
- (5) *Die auf den Beiträgen beruhende Anwartschaft ist sofort unverfallbar.*
- (6) *Von § 16 kann in Tarifverträgen abgewichen werden.*
- (7) *Kommt der externe Versorgungsträger nach Absatz 1 seinen Versorgungsverpflichtungen nicht nach, so hat der Versorgungsberechtigte einen Rechtsanspruch gegen den Träger der Pensionssicherung. Unterliegt der externe Anbieter nicht dem gesetzlichen Sicherungsfonds nach § 124 VAG, so erfolgt die Sicherung der Ansprüche der Arbeitnehmer über den Pensionssicherungsverein PSVaG.<sup>15</sup> Der externe Versorgungsträger ist verpflichtet, hierzu Beiträge an den Träger der Pensionssicherung zu zahlen. Der Anspruch gegen den PSVaG ist begrenzt auf den Leistungsumfang einer Beitragszusage mit Mindestleistung.*
- (8) *Die Beitragsbemessungsgrundlage des PSVaG beträgt bei einer Pensionskasse mindestens (...) Prozent, bei einem Pensionsfonds mindestens (...) Prozent des entsprechend nach § 10 Absatz 3 Nummer 1 ermittelten Betrages. Die §§ 7 bis 11 gelten entsprechend.*
- (9) *Durch eine zwischen Tarifparteien vereinbarte anderweitige Sicherung der Ansprüche kann hiervon abgewichen werden. In diesem Falle hat der Versorgungsberechtigte einen Rechtsanspruch gegen die Tarifparteien oder einen von diesen beauftragten Träger der Pensionssicherung.<sup>16</sup>*
- (10) *Die abweichenden Bestimmungen gelten auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn zwischen ihnen oder den Betriebsparteien die Anwendung einer tariflichen Regelung vereinbart ist.*

---

<sup>14</sup> Dieser Passus folgt der Logik des Tarifvorbehalts gem. § 87 Abs. 1 BetrVG und damit der Maßgabe, dass gem. BetrVG i.V. mit Art 9 Abs. GG tarifliche und betriebliche Regelungen nicht gleichgestellt sein können. Dessen ungeachtet sollen betriebliche Versorgungsordnungen auch dann angeschlossen werden können, wenn keine Tarifbindung oder Betriebsrat bestehen.

<sup>15</sup> Wird anstelle des PSVaG ein anderer Träger der Ausfallsicherung gewählt, sind Ziffer 7 und 8 entsprechend zu ändern

<sup>16</sup> Sofern den Tarifpartnern eine diesbezügliche Maßnahme nicht durchführbar oder einigungsfähig erscheint, oder der PSVaG die Sicherung nicht übernimmt, empfiehlt die aba nachdrücklich, hier einen durch den Gesetzgeber bereitgestellten Haftungsverband zu errichten.

Alternativ zu einem neuen § 17b BetrAVG könnten Änderungen auch direkt in § 1 Abs. 1 BetrAVG vorgenommen werden. Ansatz wäre, die im Gesetz in § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG geregelte Subsidiärhaftung unter bestimmten Voraussetzungen entfallen zu lassen. Voraussetzung wäre, dass die externe Einrichtung die arbeitsrechtlich zugesagte Leistung vollumfänglich garantiert und der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Beitragszahlung in vollem Umfang nachkommen ist. Damit die Anrechte ausreichend abgesichert sind, muss der Versorgungsträger über eine Insolvenzversicherung verfügen.

#### V. **Lebensstandardsicherung auch für mittlere Einkommensgruppen ermöglichen**

Das Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung wird in den kommenden Jahren stetig abnehmen. Betrag im Jahr 2000 bei Durchschnittsverdienern die erste Nettorente noch 57% seines letzten Nettogehaltes, so beträgt diese Ersatzquote aktuell noch 47% und wird 2030 nur noch 43% betragen. Wer seinen Lebensstandard auch im Alter halten wollte musste schon immer über betriebliche Altersversorgung und/oder private Vorsorge kapitalgedeckt vorsorgen. In Zukunft wird jeder gesetzlich rentenversicherte Arbeitnehmer dies in noch wesentlich größerem Umfang tun müssen. Den Beziehern niedriger Einkommen und Arbeitnehmern mit gebrochenen Erwerbsbiografien fällt dies besonders schwer. Zudem hilft ihnen die aktuelle bAV-Fördersystematik nicht eine Betriebsrente aufzubauen, das aktuelle Steuer- und Sozialabgabenrecht behindert dies sogar. Die aktuelle Niedrigzinsphase verteuert den Aufbau einer kapitalgedeckten Rente derzeit ganz erheblich. Dies zeigen die Beispiele in der Anlage<sup>17</sup>.

#### **Zügiges Handeln ist geboten**

Die amtierende Bundesregierung hat mit der entsprechenden Regelung im Koalitionsvertrag die Priorität eindeutig auf die betriebliche Altersversorgung gesetzt. Damit können die Möglichkeiten kollektiver Altersversorgung deutlich stärker in den Reformprozess einfließen. Die bAV soll heute die Leistungsabsenkung der gesetzlichen Rente kompensieren helfen. Konsequenterweise muss sie dann die entsprechende Höhe und den gleichen Deckungsgrad erreichen können, wie die gesetzliche Rentenversicherung. Diesem Ziel könnte der Prozess mit den hier von Seiten der aba unterbreiteten Vorschlägen ein großes Stück näher kommen.

Berlin, im Mai 2015

---

<sup>17</sup> Vgl. hierzu auch die Anlage zu diesem Vorschlag



## Anlage

### Echte Lebensstandardsicherung im Alter ist teuer

Die folgenden Beispiele verdeutlichen, welche Beiträge erforderlich sind, um eine echte Lebensstandardsicherung zu ermöglichen. Sie zeigen gleichzeitig welchen Einfluss die jeweilige Gesamtverzinsung, und damit auch das aktuelle Niedrigzinsumfeld, auf den Finanzierungsprozess hat, und dass die aktuellen Dotierungsmöglichkeiten der externen Durchführungsweiten nicht, häufig sogar nicht einmal im Ansatz ausreichen um die Versorgungsziele zu erreichen.

Es wird davon ausgegangen, dass eine echte Lebensstandardsicherung erreicht ist, wenn das Verhältnis von der ersten Netto-Rente zum letzten Netto-Gehalt (Netto-Versorgungsgrad) 90% beträgt. Diese Netto-Rente setzt sich zusammen aus den Renten aus der Gesetzlichen Rentenversicherung, der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Vorsorge. Betrug der Netto-Versorgungsgrad, den die Gesetzliche Rentenversicherung im Jahr 2000 generierte ungefähr 57%, so liegt er aktuell bei ungefähr 47% und wird bis 2030 auf ungefähr 43% absinken. Wer 2000 in Rente ging brauchte also nur 33%-Punkte kapitalgedeckt aufbauen neben der gesetzlichen Rente, wer 2014 in Rente ging musste schon mehr eigenständig vorgesorgt haben um 43%-Punkte beisteuern zu können. Geht man 2030 in Rente wird sich das gesamte Bild umgekehrt haben, der Löwenanteil der Rente, nämlich 47%-Punkte müssen aus der kapitalgedeckten Versorgung stammen, um die Gesetzliche Rente auf die Lebensstandardsicherung von 90% Netto-Versorgungsgrad aufzustocken.

Was das bedeutet zeigen die unten stehenden Beispiele. In ihnen soll die Gesetzliche Rente eines Modellarbeitnehmers von 43% mittels betrieblicher Altersversorgung auf 50%, 60% bzw. 70% angehoben werden.

Modellarbeitnehmer:

- Mitarbeiter Jahrgang 1980, beschäftigt durchgehend ab Alter 20
- Rentenbeginn 2045 (d.h. Alter 65, Vollbesteuerung,...)
- Einkommen 50% bzw. 100% der Beitragsbemessungsgrenze in der GR (Einkommen für 2015 wäre demnach 3.025 bzw. 6.050 Euro)
- Besteuerung, Sozialabgaben 2014
- Aufbau der betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse: Pensionskassen-Tarif mit 1,75% Zins, vorsichtige Biometrie, Gesamtverzinsung inkl. anderer Überschussquellen

Notwendiger Pensionskassen-Beitrag (in Prozent des Verdienstes) p.a. zur Erzielung bestimmter Netto-Versorgungsgrade mittels 1. und 2.Säule:

**Beispiel: Verdienst 50% BBG**

ZNV <sup>18</sup> \ GV <sup>19</sup>	50%	60%	70%
2%	5,6%	12,4%	19,3%
3%	4,5%	9,8%	15,4%
4%	3,5%	7,7%	12,0%

**Beispiel: Verdienst 100% BBG**

ZNV	50%	60%	70%
2%	6,4%	14,0%	22,0%
3%	5,2%	11,5%	17,9%
4%	4,2%	9,2%	14,5%

---

<sup>18</sup> ZNV = Ziel-Netto-Versorgungsgrad

<sup>19</sup> GV = Gesamtverzinsung inkl. anderer Überschussquellen