



bAV-Update

aba – Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.

15 April 2016 / **SONDERAUSGABE**



Liebe Leserin, lieber Leser,

per Buschtrommel verbreitete sich gestern gegen Mittag in Berlin die Nachricht, dass heute, also am Freitag, dem 15. April, die beiden bAV-Gutachten veröffentlicht werden sollten. Auf das eine warten wir seit Monaten, auf das andere seit Wochen, und diese sollten zeitgleich für uns alle zugänglich gemacht werden? Kaum zu glauben. Das kommt ja fast dem Zusammenfallen von Weihnachten und Ostern gleich, war man geneigt zu meinen. Doch wie titelte schon eine Schlagerschnulze: „Wunder gibt es immer wieder...“.

Noch konnten wir die rund 400 Seiten nicht lesen, geschweige denn analysieren und die Vorschläge bzw. Forderungen auf ihre Tragfähigkeit hin untersuchen. Das bleibt den kommenden Tagen und Tagungen vorbehalten.

Beide Gutachten enthalten eine Menge an Diskussions- vielleicht sogar Sprengstoff. Auf jeden Fall ist es gut, dass sie endlich vorliegen, denn jetzt gibt es keinen Grund mehr die Aufgaben, dass man sich im Koalitionsvertrag selbst gesetzt hat, endlich in Angriff zu nehmen. Jetzt wird sich zeigen, ob Wille und Kraft zur Reform gegeben sind.

Ihr
Klaus Stiefermann

BMAS-Gutachten

Das ["Rechtsgutachten zu dem ‚Sozialpartnermodell Betriebsrente‘ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales"](#), so der Titel des einen Gutachtens, macht schon neugierig beim Blick in die Gliederung.

Das Gutachten schlägt eine deutliche Erweiterung und Modifizierung des vom BMAS vorgeschlagenen Sozialpartnermodells vor. So soll das Erfordernis einer gemeinsamen Einrichtung entfallen, die Tarifparteien können damit auf schon bestehende Einrichtungen zurückgreifen. Als Durchführungsweg soll neben Pensionskassen und Pensionsfonds auch die Direktversicherung möglich sein. Entscheidende Bedeutung wird hingegen der „sozialpartnerschaftlichen Steuerung“ zugemessen.

Im Rahmen des Sozialpartnermodells soll ein Optionsmodell auf tariflicher Grundlage verankert sein, mit dem die Sozialpartner Modelle automatischer Einbeziehung tariflich vereinbaren können. Dabei soll der Arbeitgeber die ersparten Sozialversicherungsbeiträge weitergeben müssen, soweit die Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge nicht zur Kostendeckung gebraucht wird.

Innerhalb des Sozialpartnermodells soll den Sozialpartnern eine große Flexibilität an Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt werden, was die Ausgestaltung der Einrichtung und der Regelungstatbestände angeht. Nur Eckpfeiler (in der Wortwahl der Gutachter: Leitplanken) sollen vorgegeben sein. Die Tarifpartner sollen die Betriebsparteien umfassend zur Schaffung eigener betrieblicher Lösungen befähigen dürfen. Aus dem Werkzeug Sozialpartnermodell soll ein Werkzeugkasten werden.

Wie ein roter Faden durchzieht die Betonung der Skaleneffekte bei großen Kollektiven das Gutachten. Nach Auffassung der Gutachter ermöglicht sie unter anderem eine Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung zu günstigsten Konditionen und motiviert den Versorgungsträger zu Höchstleistungen.

Kernstück des Sozialpartnermodells ist die Einführung der reinen Beitragszusage für Arbeitgeber. Für die stattdessen vorgesehene „Zusage des Versorgungsträgers“ machen die Gutachter einen neuen Vorschlag. Bei der Durchführung des Sozialpartnermodells soll die Möglichkeit bestehen, mit der sogenannten Zielrente eine neue Zusageform zu wählen: Bei der sogenannten Zielrente, die sich an *defined ambitions* orientiert, wird keine feste oder rechnerische Leistung zugesagt, sondern lediglich in Aussicht gestellt. Es wird auch nicht der volle Beitragserhalt garantiert. Durch den Wegfall der Garantien soll der Vermögensaufbau in der Anwartschaftsphase verbessert werden. Die Gutachter öffnen mit dieser modifizierten Beitragszusage die Türen zu einer völlig neuen Welt. Besondere Bedeutung erlangt dabei auch die Frage, wie bestehende Systeme in ein neues Regime des Sozialpartnermodells integriert werden sollen.

Zusätzlich soll die Übertragung von Beständen auf eine andere Einrichtung im Rahmen des Sozialpartnermodells ermöglicht werden. Hier wird in politischer wie juristischer Hinsicht viel Überzeugungsarbeit geleistet und Diskussionsbedarf befriedigt werden müssen.

Auch die Portabilität soll verbessert werden. Dazu wären steuerliche Regelungen erforderlich, die nach heutiger Rechtslage die Übertragbarkeit erheblich erschweren und teilweise verhindern.

Noch nicht ausgereift und zweifellos erheblich diskussionsbedürftig sind die Überlegungen zur Insolvenzsicherung, bei der nicht nur die Insolvenzsicherung des Versorgungsträgers, sondern auch Leistungskürzungen wegen fehlender Subsidiärhaftung der Arbeitgeber folgerichtig abgesichert werden müssten.]

Das, was bisher nur in Vorträgen angedeutet wurde, kommt als Kapitel V. unter der Überschrift „Ermöglichung der Konvertierung bestehender bAV auf das Sozialpartnermodell“ (Seiten 55 ff.) daher. Viele von Ihnen werden hier sicher anfangen zu lesen und dann die Formulierung des neu vorgeschlagenen § 17f BetrAVG (Seite 83) genauer anschauen. Die Umsetzung der Ideen des Bundesarbeitsministeriums soll nämlich nicht allein durch einen neuen § 17b erfolgen, die §§ 17c bis 17h sollen hinzukommen und den Weg zu mehr bAV (mit-)ebnen helfen. Aber auch die anderen Vorschläge werden uns noch beschäftigen, z.B. in gut einer Woche bei der aba-Jahrestagung, bei der mehr als 800 Mitdiskutanten anwesend sein werden, oder Ende Mai bei den aba-Foren Arbeits- und Steuerrecht, wo Wissenschaft und Praxis darüber sprechen wollen, ob das denn alles so geht und wie man die Ideen nutzen kann im Gesetzgebungsverfahren. Die Ergebnisse und Vorschläge finden sich gebündelt am Ende des Gutachtens, auf den Seiten 89 bis 92:

„Das Modell

1. *Das neue Modell beruht auf vier miteinander verbundenen Komponenten:*

- *tarifvertragliche Regelung,*
- *reine Beitragszusage mit Haftungsbeschränkung des Arbeitgebers,*
- *Mindestleistungszusage eines sozialpartnerschaftlich gesteuerten alleinhaftenden Versorgungsträgers und*
- *kollektive Ausfall- und Insolvenzsicherung.*

Tarifliche Lösungen

2. *Kollektive Lösungen durch Tarifvertrag können in besonderem Maße zu größerer Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung beitragen, die für ihre neue Funktion als unerlässlicher Bestandteil der Grundversorgung im Alter dringend erforderlich ist.*
3. *Tarifvertragliche Regelungen erlauben auch die überfällige Einführung eines im Ausland sehr erfolgreichen Optionssystems für die deutlich stärkere Ausbreitung der Entgeltumwandlung.*

4. *Sozialpartnerschaftliche Regelung und Steuerung der betrieblichen Altersversorgung ist als Mittel zur Verbreitung und Optimierung der betrieblichen Altersversorgung bereits bewährt. Sie stellt den an der bAV beteiligten Versorgungsträgern gleich kompetente Vertragspartner gegenüber, je nach Ausgestaltung eventuell sogar als Versicherungsnehmer.*
5. *Von den Tarifparteien vorstrukturierte und rechtlich geprüfte Versorgungslösungen beenden die Komplexität in der bAV und verschaffen den betroffenen Unternehmen einfachste und risikofreie Lösungen. Das ist für die Ausbreitung der bAV in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) überragend wichtig.*
6. *Flexible tarifliche Regelungen geben den Tarifparteien eine große Bandbreite von Gestaltungsmöglichkeiten an die Hand. Sie reicht von vollumfänglicher Verwirklichung des Sozialpartnermodells bis hin zu rein berechtigenden Tarifverträgen, die nur „Leitplanken“ vorgeben mit weitreichenden Öffnungsklauseln für die Betriebsparteien.*
7. *Die Zusammenfassung großer Personengruppen durch den Tarifvertrag ermöglicht umfassende Lösungen für die Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten, die Einzelpersonen selbst gar nicht oder nicht zu diesen Konditionen erreichen können.*
8. *Das Sozialpartnermodell kann nur wirken, wenn es von den Sozialpartnern gern genutzt wird. Die vielfältigen Bedenken der Sozialpartner gegenüber dem neuen Modell können durch dessen Ausgestaltung vermindert oder beseitigt werden.*

Reine Beitragszusage

9. *Die reine Beitragszusage bewirkt in der bAV eine erhebliche Entlastung der Arbeitgeber. Sie hat zwei Wirkungen, die je nach Größe und Struktur des jeweiligen Unternehmens eine unterschiedliche Relevanz besitzen:*
 - *Die Beschränkung der Haftung des Arbeitgebers auf die zugesagten Beiträge*
 - *Die absolute Kostensicherheit bezüglich genau dieser Beiträge*
10. *Die absolute Kostensicherheit der reinen Beitragszusage vermeidet kostspielige Nachreservierungen bei den Pensionsrückstellungen, wie sie derzeit etwa bei Direktzusagen und einigen Pensionskassen wegen der gesunkenen Zinsen entstehen.*
11. *Die Umwandlung bestehender Renten-Leistungszusagen in reine Beitragszusagen könnte diese Probleme auf tariflicher Grundlage auch für den Bestand lösen, ohne dass hieraus eine Benachteiligung der betroffenen Arbeitnehmer resultieren müsste.*
12. *Die reine Beitragszusage löst die Probleme rund um die Portabilität bei vorzeitigem Ausscheiden. Das gebildete Versorgungsvermögen bleibt entweder beim Versorgungsträger stehen oder wird auf den Versorgungsträger des nächsten Arbeitgebers übertragen.*
13. *Die reine Beitragszusage entspricht der internationalen Entwicklung von defined benefits zu defined contributions als Folge der zunehmenden Volatilität der Finanzmärkte. Dies erhöht die Attraktivität der bAV für Arbeitgeber wesentlich.*
14. *Das Modell erlaubt den Einstieg in die im Ausland erfolgreich eingesetzten „Zielrentensysteme“ („defined ambition“ oder „collective defined contribution“). Sie bilden einen Mittelweg zwischen den für die Arbeitgeber nur schwer zu kalkulierenden Leistungszusagen („defined benefits“) einerseits und den für die Arbeitnehmer von allen Schutzmechanismen befreiten reinen Kapitalsparplänen („defined contributions“).*
15. *„Zielrentensysteme“ ermöglichen den Verzicht auf eine Garantieleistung in der kapitalgedeckten Altersversorgung. Denn die Garantien beschädigen unnötigerweise den Vermögensaufbau während der Anwartschaftsphase, also in der Zeit, in der die Garantien ohnehin nicht gebraucht werden.*

Alleinhaftende Versorgungsträger

16. Für die Durchführung des Sozialpartnermodells können die Tarifparteien eigene Versorgungsträger bilden oder sich vorhandener Dienstleister bedienen.
17. Hierbei kann ein Konditionenwettbewerb entstehen, der für die betroffenen Unternehmen und Versorgungsberechtigten Garant der effizientestmöglichen Lösung ist.
18. Behalten sich Versorgungsträger die Option vor, bei unzureichender Leistung des ausgewählten Trägers den Bestand auf einen anderen Träger zu übertragen, schaffen sie ein hohes Motivationsniveau für den Dienstleister, ein anfänglich hohes Leistungsniveau auch in der Folge sicherzustellen.
19. Die tarifvertragliche Grundlage ermöglicht eine vollständige Rücksichtnahme auf jedes in den erfassten Unternehmen bereits bestehende und bewährte Versorgungssystem. Bestehende, bewährte Versorgungslösungen können durch Anrechnung von einer neuen tariflichen Versorgung gänzlich unberührt bleiben.

Insolvenzversicherung

20. Die Sicherheit des Versorgungsträgers in Verbindung mit der kollektiven Absicherung der Versorgungsleistung durch das System Protektor oder den Pensions-Sicherungs-Verein gewährleistet den erforderlichen Schutz der Arbeitnehmer und vermeidet sehr weitgehend unerwünschte sozialpolitische Folgen. Notwendige Absenkungen von Bestandsrenten und der Anwartschaften der rentennahen Jahrgänge werden abgepuffert.
21. Der Pensions-Sicherungs-Verein bildet hierfür ein neues Segment, in dem die alleinhaftenden Versorgungsträger, soweit sie nicht Mitglied in einem Sicherungsfonds nach § 221 des Versicherungsaufsichtsgesetzes sind, ein kollektives Reservepolster bilden, im Rahmen dessen diese Sicherung ermöglicht wird.

Erforderliche gesetzliche Änderungen

22. Gesetzliche Änderungen werden für die Verwirklichung des Sozialpartnermodells in folgenden Bereichen benötigt:
 - Schaffung einer gesetzlichen und tarifvertraglichen Grundlage für ein Optionssystem.
 - Anpassung der Beitragszusage mit Mindestleistung im BetrAVG an die Trennung von Beitrags- und Leistungszusage.
 - Schaffung einer Rechtsgrundlage für flexible tarifvertragliche Regelungen.
 - Flexible Regelung der alleinhaftenden Versorgungsträger.
 - Ermöglichung der Konvertierung bestehender betrieblicher Altersversorgung auf alleinhaftende Versorgungsträger.
 - Verbesserung der Portabilität.
 - Sicherung gegen Insolvenz und Leistungskürzungen des Versorgungsträgers.
23. Des Weiteren sind folgende Hindernisse für die Ausbreitung der bAV zu beseitigen:
 - Der Nutzung des Sozialpartnermodells für und durch Geringverdiener steht die Anrechnung der betrieblichen Altersversorgung auf die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung entgegen.
 - Dies gilt entsprechend für die gegenwärtigen steuer- und sozialrechtlichen Belastungen der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere im Bereich der KVdR.
 - Im Bereich der Geringverdiener sind meist weder arbeitnehmer- noch arbeitgeberseitig die finanziellen Mittel vorhanden, die die Dotierung einer bAV überhaupt zulassen.
 - In diesem Einkommenssegment ist dauerhaft ein staatliches Zulagenmodell wie von Kiesewetter, der aba und dem GDV vorgeschlagen, unentbehrlich.“

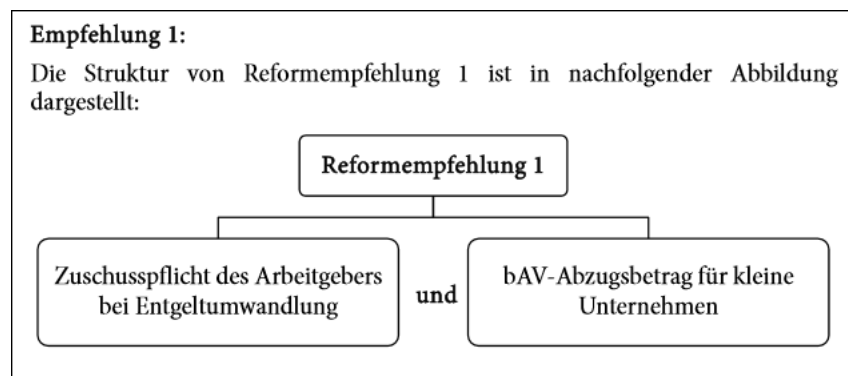
Jetzt kennen Sie die Essentials, die Langfassung kann die Wochenendlektüre werden, wenngleich Sie schnell lesen müssen, das, mit rund 300 Seiten deutlich längere der beiden Gutachten gilt es schließlich auch noch genauer anzuschauen.

BMF-Gutachten

Wie die Gerüchteküche schon gestern wusste, auch das zweite [Gutachten](#) liegt nun vor. Es enthält eine große Menge von Erkenntnissen, die die Gutachter über Monate gesammelt haben. Aus ihnen leiten sie eine Reihe von Vorschlägen ab, die eine Menge Diskussionsstoff liefern werden. So wird ein bAV-spezifisches Zulagenmodell für Niedrigverdiener vorgeschlagen, ein verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss bei Entgeltumwandlung und ein sog. „bAV-Abzugsbetrag für kleine Unternehmen“ mit weniger als 20 Mitarbeitern. Dieser letzte Punkt war bisher noch nicht durchgesickert und ist recht innovativ, mit ihm soll für kleine Betriebe die steuerliche Bemessungsgrundlage dadurch gemindert werden, dass eine außerbilanzielle, gewinnmindernde Berücksichtigung des Engagements in Sachen bAV berücksichtigt werden kann. Besonderer Sprengstoff bietet sich in den weiteren Anmerkungen im Gutachten. Das liegt weder an dem Vorschlag, an die Anrechnung auf die Grundsicherung heranzugehen noch über eine neue, unabhängige Informationsstelle Arbeitgeber über bAV zu informieren, sondern daran, dass das Gutachten vorschlägt, das Thema Zillmerung anzugehen. So fassen die Gutachter selbst die wesentlichen Empfehlungen zusammen:

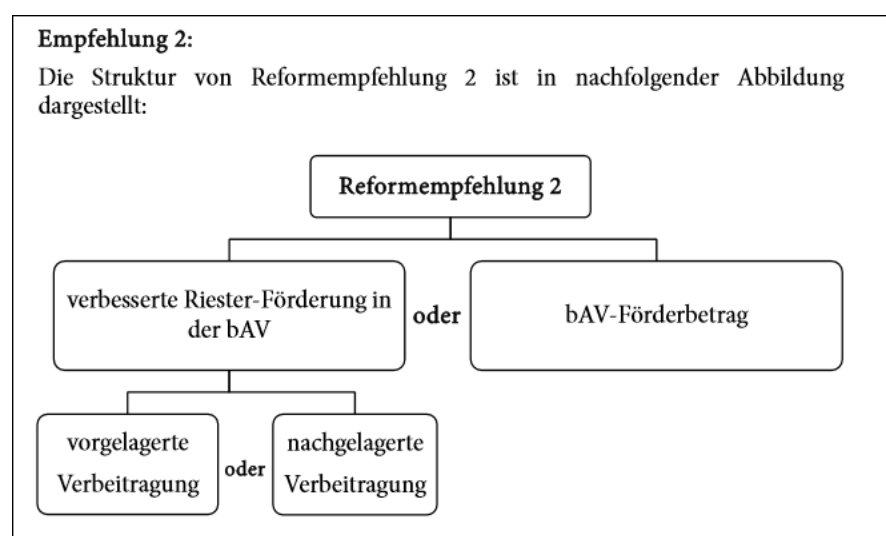
„Die Empfehlungen im Überblick

Auf Basis der zehn entwickelten Reformüberlegungen wird die Umsetzung der beiden nachfolgenden Maßnahmen explizit empfohlen. Diese Empfehlungen haben sich im Rahmen der empirischen Untersuchungen als besonders wirksam erwiesen und scheinen auch aus Aufkommens- und Praktikabilitätsabwägungen empfehlenswert.



Wir empfehlen, eine gesetzliche Verpflichtung zu einem Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung (Neuzusagen) zu schaffen. Durch den Zuschuss wird der Arbeitnehmer vorab für seine erhöhte Abgabenlast durch die KVdR und die PVdR in der Leistungsphase entschädigt. Auch werden die durch die Entgeltumwandlung reduzierten Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung in etwa kompensiert. Damit dieser Zusammenhang von den betroffenen Arbeitnehmern und Arbeitgebern erkannt wird, ist eine intensive und dauerhafte Kommunikation dieses Regelungszwecks anzuraten. Zusätzlich zu dieser Fördermaßnahme für Arbeitnehmer wird die Einführung eines neuen Anreizes für kleine Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern im Jahresdurchschnitt empfohlen, da in diesen die Verbreitung der bAV am geringsten ist.

Es soll daher ein „bAV-Abzugsbetrag“ im Stile des Investitionsabzugsbetrags des § 7g EStG eingeführt werden. Neben dem Betriebsausgabenabzug wird es kleinen Unternehmen dadurch ermöglicht, jährlich 50% der Beiträge zur bAV außerbilanziell gewinnmindernd von der steuerlichen Bemessungsgrundlage abzuziehen. Der bAV-Abzugsbetrag wird für Zuwendungen nach § 3 Nr. 63 EStG an externe Versorgungsträger und unabhängig davon gewährt, ob es sich um arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanzierte Beiträge handelt. In den Folgejahren nach Inanspruchnahme des Abzugsbetrags wird über einen vordefinierten Zeitraum, z.B. fünf Jahre, ebenfalls außerbilanziell eine ratierliche erfolgserhöhende Hinzurechnung des in Anspruch genommenen Abzugsbetrags zur steuerlichen Bemessungsgrundlage vorgenommen. Der bAV-Abzugsbetrag gewährt kleinen Unternehmen damit einen sichtbar positiven Liquiditätseffekt durch Steuerstundung bei zugleich sehr begrenzten Steuermindereinnahmen.



Wir schlagen vor, die Arbeitnehmerförderung im Rahmen der bAV zu verbessern. Dies kann durch eine verbesserte Riester-Förderung in der bAV umgesetzt werden. Denn die von der Kinderzahl abhängige und mit dem Sonderausgabenabzug verzahnte Zulagenförderung ermöglicht eine großzügige und zielgenaue Förderung von Gering- und Niedrigverdienern. Hierzu muss jedoch zunächst die ökonomisch nicht zu rechtfertigende Doppelverbeitragung der Riester-geförderten bAV beseitigt werden. Zur Lösung dieses Problems können entweder die Beiträge zu einer Riester-geförderten bAV in der Anwartschaftsphase oder die Leistungen in der Rentenphase sozialversicherungsfrei gestellt werden. Alternativ zu der verbesserten Integration der Riester-Förderung in das System der bAV könnte ein neues Fördermodell – der sogenannte „bAV-Förderbetrag“ – eingeführt werden. Der bAV-Förderbetrag entspricht der Höhe nach der Riester-Grundzulage (154 €) und wird an Arbeitgeber gezahlt, die für einen Arbeitnehmer mindestens den Mindestbetrag nach § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG (= in 2015: 212,63 €) jährlich als Arbeitgeberbeitrag in eine bAV einzahlen. Die Zulage wird sodann auf die Altersvorsorgezulage des Arbeitnehmers angerechnet. Dieses Modell zeichnet sich insbesondere durch zwei Vorteile aus. Zum einen ist es für Arbeitgeber einfach zu administrieren, da eine Abwicklung über das weitestgehend automatisierte Lohnsteuerabzugsverfahren möglich ist. Zum anderen wird der zur Erlangung der Zulage erforderliche Eigenbeitrag nicht vom Arbeitnehmer, sondern in Form eines Arbeitgeberzuschusses erbracht. Weder das Steueraufkommen noch die Einnahmen der Sozialversicherungsträger werden durch den Vor-schlag merklich beeinträchtigt.

Weitere Anmerkungen

In Anbetracht der Vielzahl an Hemmnissen, die jenseits der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV identifiziert wurden, ist anzumerken, dass eine weitere Verbreitung der bAV in den Zielgruppen von zusätzlichen Reformmaßnahmen des Staates begleitet werden sollte. Insbesondere eine gezielte Aufklärung zum Thema bAV wäre von höchster Bedeutung, die durch unabhängige Institutionen durchzuführen wäre. Dies gilt auch

für das Thema der Haftung auf Arbeitgeberseite Der Umfang und die konkrete Ausgestaltung der Haftung ist dem Großteil der Arbeitgeber nicht bekannt. Diese schlechte Informationslage führt dazu, dass das bloße Vorhandensein von möglichen Haftungssituationen – die vom Arbeitgeber oftmals überschätzt werden – zu einer kritischen Einstellung gegenüber der bAV führt. Auf Arbeitnehmerseite stellt die uneingeschränkte Anrechnung der Leistungen aus der bAV auf die Grundsicherung ein Hemmnis dar, da ein Teil der Arbeitnehmer davon ausgehen, künftig Grundsicherung in Anspruch nehmen zu müssen. Außerdem sollte der als „Zillmerung“ bekannte und in der Praxis übliche Einbehalt der Vertriebsprovision zulasten der ersten Beiträge zu einer externen bAV-Lösung angesichts der teilweisen eingeschränkten Portabilität vom Gesetzgeber unterbunden werden. Vertriebsprovisionen, die wie Ausgabeaufschläge bei Investmentfonds jeweils nur vom laufenden Beitrag einbehalten werden, würden dagegen helfen, einen Vermögensschaden für Arbeitnehmer mit unregelmäßigen Erwerbsbiografien zu vermeiden.“

Erste Einschätzung von aba-Vorsitzendem Heribert Karch

Auch wenn im Detail noch eine Menge zu diskutieren sein wird - das vielleicht erfreulichste erste Resultat ist, dass die Richtung des Denkens stimmt: Institutionalisierung statt Individualisierung ist das dringendste Gebot zur Halbzeit der Reform.

Beide Gutachten zeigen deutlich, was die gesamte Gemeinde der Altersversorgung seit dem ersten Vorschlag des BMAS problematisiert hatte. Es ist undenkbar, die Tarifparteien oder auch die Unternehmen stärker einzubeziehen, wenn die Rahmenbedingungen für den Mittelstand zu komplex bleiben und dem Arbeitnehmer droht, im Nettosparen zu landen oder seine ersparte Rente an die Grundsicherung zu verlieren.

Erfreulich ist, dass das Gutachten von Hanau und Arteaga Automatisierungsmodellen wie einem Optionssystem erstmals eine Rolle in zukünftigen Tarifverträgen zuweist. Im Unternehmen können jegliche Modelle zur Einbindung ganzer Belegschaften dort selbst kontrolliert und verwaltet werden, ohne dass es staatlicher Kontrolle bedarf.

Die Gutachter zeigen auf, dass für eine Beitragszusage bei gleichzeitiger Institutionalisierung durch Tarifverträge ein weiteres Argument spricht: Die Portabilität, die Nettomitnahme einer Altersversorgung von einem Arbeitgeber zum nächsten, wäre ausgesprochen einfach. Ein weiteres Problem würde sich bei dem beabsichtigten Ausbau der betrieblichen Altersversorgung geradezu in Luft auflösen: das ist die Abfindung minimaler Anwartschaften, denn sie sind für beide Seiten unerfreulich. Für den Arbeitnehmer sind sie keine Rente, für den Arbeitgeber ein kaum zumutbarer Aufwand.

Ein heiß diskutierter Punkt könnte der Vorschlag werden, die Beitragszusage in der im BMAS-Gutachten vorgeschlagenen Form auch bei bereits bestehenden Zusagen einzuführen. Hier werden die Sozialpartner sich mit Sicherheit noch zu Wort melden. Und nicht zuletzt gibt es dabei eine Fülle rechtlicher Fragestellungen, die in der Landschaft der deutschen betrieblichen Altersversorgung zu berücksichtigen sind.

Es ist gleichzeitig von größter Bedeutung, dass die Vereinfachung der betrieblichen Altersversorgung gerade in den kleinen und mittelständischen Unternehmen auch ankommt. Auf breiter Front ist inzwischen verstanden worden, dass dies nicht an der Komplexität der Durchführungswege liegt, die nicht höher ist als die eines Automobils. Der entscheidende Punkt liegt beim Steuerregime. Der Zwang zur Kombination von Durchführungswegen muss der Vergangenheit angehören. Das Kiesewetter-Gutachten macht einen wichtigen Schritt in diese Richtung. Eine Dotierung von 8% der BBG gibt beiden Parteien Sicherheit, für neue Modelle, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Förderung auch tatsächlich zugute kommen zu lassen. Mindestens genauso wichtig ist die von der aba vorgeschlagene Lebenszeitdotierung. Sie kann die Gerechtigkeitslücke in der Förderung von Arbeitnehmern mit längerer Bildungsbiografie oder unterbrochener Erwerbsbiografie ausgleichen.

Eine Separierung der Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG hätte zweifellos den Vorteil dass jeder der Arbeitnehmer für seine Eigenvorsorge und der Arbeitgeber für seinen Versorgungsaufwand einen zuverlässigen Rahmen zur Verfügung hätten. Da sich der Rahmen an der Beitragsbemessungsgrenze orientiert, muss er für den Arbeitgeber deutlich erhöht werden, um auch Mitarbeiter höherer Einkommen zu erreichen. Aber der hier vorgeschlagene



Rahmen gibt zunächst einmal Handlungsspielraum. Die weitere Entwicklung - das ist eine der wichtigsten Lehren der letzten Jahre - sollte kontinuierlich evaluiert werden.

Zu einem der größten Verbreitungshemmnisse gibt es nur wenige Hinweise - die Anrechnung von Betriebsrenten auf die Grundsicherung. Das Thema lag außerhalb des Kiesewetter-Gutachtens und berührte auch nur am Rande das Thema der Gutachter Hanau und Arteaga. Immerhin findet sich dort ein Vorschlag, der zumindest die ärgste Empörung und Enttäuschung von Leistungsanwärtern abmildern könnte - der Anrechnungsverzicht soweit es sich um Eigenleistung mit Konsumverzicht handelt.

Logischerweise müssen auch tarifpolitische Ergebnisse als solche betrachtet werden. Denn ohne tarifvertraglichen Beitrag in eine Betriebsrente würde eine Barlohnerhöhung stets höher ausfallen. Wenn die Tarifvertragsparteien diesen Ball des Gesetzgebers aufnehmen und Finanzmittel in die Altersversorgung umsteuern, organisieren sie kollektiven Konsumverzicht - und letztlich geht es genau darum.

aba Arbeitsgemeinschaft für
betriebliche Altersversorgung e.V.

Wilhelmstr. 138 | 10963 Berlin
Telefon: 030 3385811-0 | E-Mail: info@aba-online.de

© aba e.V. 2016

