

Für eine leistungsfähige zweite Säule der Alterssicherung – Kompass der AG betriebliche Altersvorsorge des Wirtschaftsrates

Die Bundesregierung bekennt sich in ihrem Koalitionsvertrag aus gutem Grund zu einem „Demographie-Check“ für alle ihre politischen Vorhaben. Diesem Anspruch folgend, muss in Zeiten der Bevölkerungsalterung, erhöhter Belastungen der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung und der gleichzeitigen, langanhaltenden Niedrigzinsphase eine Neuordnung der Alterssicherung allerhöchste Priorität haben: Union und SPD sind aufgefordert, ihren Ankündigungen Taten folgen zu lassen und die Reform der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) als eines der zentralen sozialpolitischen Vorhaben in dieser Legislatur zügig umzusetzen. Die zweite Säule der Alterssicherung muss vor allem für Geringverdiener finanziell lohnender, für Arbeitgeber einfacher und für alle Beteiligten transparenter werden. Zudem darf es keinesfalls zu einer Beschädigung der bestehenden Durchführungswege kommen, weil die bAV sonst substanziell geschwächt würde.

Immerhin hat sich die bAV nach der Jahrtausendwende zunächst positiv entwickelt: Der Verbreitungsgrad ist seit 2001 in Folge der verbesserten Rahmenbedingungen durch das Altersvermögensgesetz von 49 Prozent auf aktuell 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten angestiegen. Durchschnittlich trägt die bAV acht Prozent zum Alterseinkommen der Deutschen bei. Damit leistet sie zwar einen Beitrag zur Ergänzung von Gesetzlicher Rentenversicherung und privater Altersvorsorge, der jedoch zur wirksamen Vermeidung von Altersarmut noch dringend ausgebaut werden muss.

Umso besorgniserregender ist der seit 2009 stagnierende Verbreitungsgrad. Zudem besteht gerade bei Geringverdienern sowie Angestellten von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) erheblicher Nachholbedarf: In Betrieben mit zehn bis 49 Mitarbeitern verfügen nur 39 Prozent der Beschäftigten über eine betriebliche Altersvorsorge, bei denen mit bis zu neun Mitarbeitern lediglich 30 Prozent. Daher begrüßt der Wirtschaftsrat ausdrücklich, dass sich die Bundesregierung im Koalitionsvertrag die Verbreitung der bAV gerade in diesem Bereich zum Ziel gesetzt hat.

Befragungen bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie wissenschaftliche Studien, beispielsweise die 2014 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellte „Machbarkeitsstudie betriebliche Altersvorsorge in kleinen und mittleren Unternehmen“, liefern u.a. folgende Erkenntnisse zu den Hemmnissen: Arbeitnehmer beklagen zu geringe Anreize. Zudem werden fehlende Informationen, ein zu geringes Einkommen sowie Arbeitsplatzunsicherheit als bedeutende Hindernisse für den Ausbau der bAV genannt. Arbeitgeber bemängeln vor allem die fehlende Nachfrage der Arbeitnehmer, einen hohen Verwaltungsaufwand, Haftungsrisiken sowie die große Komplexität der betrieblichen Altersvorsorge. An diesen Punkten gilt es anzusetzen.

1. Verkomplizierung der bAV verhindern, bestehendes System fortentwickeln!

Angesichts der bereits heute zu hohen Komplexität der betrieblichen Altersvorsorge zielt der Vorstoß des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), faktisch noch einen sechsten, kollektivistischen Durchführungsweg unter Einbeziehung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu eröffnen, eindeutig in die falsche Richtung. So würde die bereits heute stark ausdifferenzierte Ausführung der betrieblichen Altersvorsorge noch komplizierter. Zudem hilft der Vorschlag des BMAS denjenigen Arbeitnehmern überhaupt

26. Januar 2016

nicht, für die kein Tarifvertrag gilt, die damit überdurchschnittlich häufig in KMU beschäftigt sind und deren Gehalt unterdurchschnittlich ausfällt. Dabei sollen ja auch nach dem Willen der Bundesregierung gerade für diese Gruppe, die bisher viel zu wenig betriebliche Altersvorsorge betreibt, die Zugangshürden abgebaut werden. Die vom BMAS auch für eine breite Anwendbarkeit des vorgeschlagenen zusätzlichen Durchführungswegs gewünschten flächendeckenden Allgemeinverbindlichkeitserklärungen sind dagegen mit den Grundsätzen der Tarifautonomie nicht vereinbar. Zudem würde hierdurch eine beschäftigungsfreundliche Ausdifferenzierung der Lohnstruktur ausgehebelt.

Auf keinen Fall sollte durch einen konkurrierenden Durchführungsweg oder ordnungspolitisch problematische, mit privatwirtschaftlichen Lösungen konkurrierende zusätzliche Angebote der Deutschen Rentenversicherung das bestehende System der betrieblichen Altersvorsorge geschwächt werden. In den Händen des Staates wäre das Vorsorgekapital sicherlich nicht besser als bei privaten Anbietern aufgehoben: Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst, die noch dazu nicht unmittelbar im disziplinierenden Wettbewerb um die besten Lösungen für ihre Kunden stehen, können kaum als die fähigeren Kapitalanleger angesehen werden.

Noch dazu wurden staatliche Rentenkassen immer wieder von der Politik zweckentfremdet, um heute mehr Geld auszugeben, das dann morgen den Beitragszahlern und Rentnern fehlt. Es gilt das Wort von Alois Schumpeter: „Eher legt sich die Politik einen Wurstvorrat an, als eine Regierung eine Geldreserve.“ Obendrein würde der öffentliche Sektor durch Investitionen seines Alterssicherungsfonds in Aktiengesellschaften maßgebliche Kontrolle über die Unternehmen gewinnen, was ordnungspolitischen Grundsätzen ebenfalls grob zuwiderliefe. Statt solche staatswirtschaftlichen Irrwege zu beschreiten, gilt es, im bisherigen System Anreize, Handhabbarkeit und Verbreitung zu verbessern.

2. Freiwillige „Opting-out-Modelle“ ermöglichen!

Um rasch mehr Beschäftigte mit der bAV zu erreichen, sollten Arbeitgeber eine rechtssichere Möglichkeit erhalten, auch im Rahmen von Betriebsvereinbarungen eine teilweise Nutzung des Lohns für betriebliche Altersvorsorge vorzusehen und dabei auch bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse einzubeziehen. Letztlich müssen die Arbeitnehmer aber nach dem Prinzip der Freiwilligkeit weiterhin die Option besitzen, sich innerhalb einer bestimmten Frist gegen ihre Einbindung in die vom Arbeitgeber vorgeschlagene betriebliche Altersvorsorge zu entscheiden.

3. Transparenz in der Altersvorsorge verbessern!

Gute Altersvorsorge braucht Orientierung und Transparenz. Umso mehr benötigt Deutschland als wirksames Instrument gegen Altersarmut eine neutrale, unabhängige Plattform in Übereinstimmung mit den Kriterien des TTYPE-Reports (Track and Trace your Pension in Europe), beispielsweise nach dem Vorbild von Dänemark, Schweden und dem Modell der Deutschen Renten Information e.V.: Es gilt, gesetzliche, betriebliche und private Altersvorsorgeansprüche übersichtlich zusammengefasst darzustellen. Bei vielen Bürgern wird hierdurch erst das notwendige Problembewusstsein geschaffen, dass sie auch eigenverantwortlich für das Alter vorsorgen sollten.

Nutzergerecht wäre ein Zugang über eine App, auf der in Echtzeit säulen- und anbieterübergreifend alle Vorsorgeinformationen zusammengeführt werden und Simulationen für unterschiedliche Vorsorgeentscheidungen auf Basis bestimmter Annahmen möglich

sind. Die Ausweisung der Kapitalstandswerte würde Nachvollziehbarkeit, Transparenz und Übertragbarkeit der bAV-Ansprüche deutlich verbessern.

4. Finanzielle Anreize zur betrieblichen Altersvorsorge stärken!

Der Staat steht mehr denn je in der Verantwortung, die Anreize zur eigenverantwortlichen Altersvorsorge zu verbessern: Wenn die öffentliche Hand als Nutznießer der Niedrigzinspolitik der EZB mit einem Teil des eingesparten Geldes die Vorsorgesparer als Leidtragende der niedrigen Zinsen stärker als bisher förderte, so wäre dies ein zielführender Ausgleich. Zudem käme es unsere Gesellschaft langfristig viel teurer zu stehen, wenn die Eigenvorsorge auf niedrigem Niveau verharrte und zukünftig eine wachsende Zahl der Bürger auf Grundsicherung im Alter angewiesen wäre.

So ist die betriebliche Altersvorsorge attraktiver zu gestalten, indem die Belastung mit Sozialabgaben abgemildert und die Förderung ausgeweitet wird. Es darf nach Verbesserung der Rahmenbedingungen nicht länger strittig sein und muss transparent ausgewiesen werden, dass die Rendite der zweiten Säule der Alterssicherung nach Abzug aller Kosten eindeutig positiv ist. Nur so lässt sich ein entscheidender Anstoß für die aktive Nutzung der betrieblichen Altersvorsorge erreichen.

Gerade Geringverdienern, die sich bisher vergleichsweise selten für die betriebliche Altersvorsorge entscheiden, muss der finanzielle Nutzen klar sein. Deshalb muss in jedem Fall feststehen: Wer vorsorgt hat mehr als der, der nicht vorsorgt. Daher sollte die gegenwärtige Vollarrechnung der Betriebsrenten auf die Grundsicherung im Alter zurückgeführt werden, um die Eigenleistung zumindest teilweise zu erhalten.

Auch wäre gerade für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen die Förderung durch staatliche Zulagen ein gewichtiges Argument für die bAV. Hierfür sollte beispielsweise die Einbeziehung einer zugleich vom Handling her stark vereinfachten Riester-Förderung in die betriebliche Altersvorsorge erleichtert werden. Gleichzeitig darf sich die von den Betriebsrentnern oftmals als ungerecht empfundene hohe Belastung mit Sozialabgaben nicht länger als Renditekiller erweisen: In der Auszahlungsphase sollten die Rentner nicht wie bisher sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberbeiträge zur Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zahlen müssen.

Zudem tragen die Unternehmen die Verantwortung, auf freiwilliger Basis für ihre Arbeitnehmer die Anreize zur betrieblichen Altersvorsorge zu stärken: Schon heute schultern die Betriebe rund 85 Prozent des Finanzierungsvolumens zur bAV. Rund zwei Drittel der Arbeitgeber bezuschussen mit eigenen Beiträgen den Aufbau der Altersvorsorge ihrer Beschäftigten, beispielsweise, indem sie die durch die bAV eingesparten Sozialbeiträge einbringen. Die übrigen Betriebe sollten überprüfen, ob sie etwa zum Zwecke der Mitarbeiterbindung nicht ebenfalls die Altersvorsorge ihrer Angestellten unterstützen wollen.

Einzelunternehmer, die mindestens 80 Prozent ihrer Beschäftigten in die betriebliche Altersvorsorge einbeziehen, sollten künftig für sich selbst einen bAV-Vertrag abschließen können, der als Betriebsausgabe steuerlich abzugsfähig ist. Dies stärkt die Verbreitung der bAV gerade in Kleinstunternehmen.

5. Möglichkeiten der bAV erweitern, Betriebsrenten attraktiver gestalten!

Eine aus Steuermitteln finanzierte, eigenständige, unbürokratisch ausgestaltete Zulage für die betriebliche Altersvorsorge würde deren Attraktivität ebenfalls spürbar erhöhen. Zudem könnte sie helfen, die Invaliditätsabsicherung in der bAV zu verbessern. Dabei sind die Anbieter gefordert, Lösungen zu entwickeln, die eine Absicherung des Erwerbsunfähigkeitsrisikos auch ohne Gesundheitsprüfung ermöglichen, ohne dass hierdurch Haftungsrisiken für die Betriebe entstehen. Denn Anbieter von Vorsorgeprodukten und der Staat sind gemeinsam verantwortlich, die betriebliche Altersvorsorge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglichst attraktiv zu gestalten.

Beschäftigte schreckt häufig ab, dass im Falle ihres Todes das in die bAV eingebrachte Arbeitsentgelt keinem Angehörigen zugutekommt, sofern keine „engen Hinterbliebenen“ existieren. Eine mögliche Auszahlung des angesammelten Vorsorgevermögens an die Eltern oder Kinder, zumindest aber eine Übertragung auf den Vorsorgevertrag einer begünstigten Person könnten diese Blockade beseitigen.

Leider führt die anhaltende Phase niedriger Zinsen dazu, dass es immer schwieriger wird, Altersvorsorgevermögen aufzubauen. Auch in dieser Situation dürfen bAV-Verträge die Arbeitgeber nicht überfordern und müssen zugleich den Arbeitnehmern eine verlässliche Versorgung im Alter bieten. Nur dann erfüllen sie ihre Funktion als Teil der sozialen Sicherung. Zu prüfen ist daher, wie die Chancen-Risiko-Profile neu auszutarieren sind. Es gilt, die Rahmenbedingungen für die Träger bzw. Anbieter von Altersvorsorgeprodukten so anzupassen, dass sie in ihrer Kapitalanlage stärker diversifizieren können. Ein Mehr an Flexibilität in der Kapitalanlage stärkt die Beteiligung der Bürger am Produktivvermögen, das gerade bei mittel- bis langfristigem Horizont günstige Renditechancen bei vertretbarem Risiko bietet und ein auskömmliches Einkommen im Alter ermöglicht.

6. Vorsorgeberatung fördern!

Gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen spielen für die Verbreitung der bAV nicht nur angestellte, sondern auch selbständige, fachlich entsprechend ausgebildete Berater eine bedeutende Rolle. Sie motivieren Betriebe wie auch Arbeitnehmer zur bAV, ordnen diese in die Gesamthematik Alterssicherung und Personalbindung ein, informieren über jeweils passende Durchführungswege und entlasten die Betriebe erheblich von Verwaltungsarbeiten. Ohne selbständige Berater lässt sich die bAV gerade bei KMU's angesichts der hohen Komplexität und erforderlichen Expertise kaum in ausreichendem Umfang verankern. Deshalb sollte die Bedeutung der selbständigen Berater für die Verbreitung der bAV in den KMU gewürdigt und berücksichtigt sowie ihre Tätigkeit durch entsprechende Rahmenbedingungen erleichtert werden.

7. Komplexität der bAV verringern, Arbeitgeberhaftung begrenzen!

Nur mit voller Unterstützung der Unternehmen wird die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge kräftig an Dynamik gewinnen können. Deshalb ist es entscheidend, die Komplexität der zweiten Säule der Alterssicherung zu verringern, die v.a. Mittelständler belastet.

Um die steuerlichen Rahmenbedingungen voll nutzen zu können, müssen die Arbeitgeber heute mehrere Durchführungswege miteinander kombinieren. Gerade für KMU ist aber

26. Januar 2016

der hiermit verbundene Aufwand hoch. Deshalb sollte es Arbeitgebern ermöglicht werden, die bAV unter Ausnutzung des gesamten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmens auf nur einen Durchführungsweg zu konzentrieren.

Wichtig sind zahlreiche weitere Maßnahmen zur Vereinfachung der bAV. Hierzu gehören beispielsweise erleichterte Abfindungsmöglichkeiten von kleinen Betriebsrentenanwartschaften oder Übertragungsmöglichkeiten sowie unkompliziertere Regelungen zur Anpassung laufender Betriebsrenten. Vereinfachte rechtliche Rahmenbedingungen erlauben auch einen weiteren Abbau des Verwaltungsaufwandes durch Digitalisierung.

Die Haftung der Arbeitgeber sollte begrenzt werden, ohne die bAV für die Arbeitnehmer durch fehlende Sicherheit unattraktiv zu machen. Rechtssicherheit und ein verlässliches politisches Umfeld sind sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer entscheidend, um das Vertrauen in eine intensivere Nutzung der zweiten Säule der Alterssicherung zu stärken.

8. Sprengsatz bAV in den Unternehmensbilanzen entschärfen, steuerliche Benachteiligung beenden!

Die anhaltende Niedrigzinsphase lässt den Diskontierungsfaktor für die Bewertung von Zukunftslasten sinken und im Gegenzug die Rückstellungen steigen, die für Betriebsrenten zu bilden sind. Hierdurch kommt es zu einer Belastung des Eigenkapitals, die einer zunehmenden Zahl von Unternehmen die Luft zum Atmen nimmt und gerade mittelständische Betriebe in existenzielle Krisen führen kann. Der Gesetzgeber ist gefordert, hier schnellstens für Abhilfe zu sorgen:

Während bAV-Verträge häufig über 70 Jahre laufen, wird für die Bewertung zukünftiger Belastungen der Unternehmen durch Betriebsrenten lediglich über sieben Jahre ein Zinsdurchschnitt gebildet. Sachgerechter wäre es, zunächst einen zwölfjährigen Zinsdurchschnitt zugrunde zu legen und in drei Jahren, wenn die Datenlage dies zulässt, auf die 15 jeweils zurückliegenden Jahre zurückzugreifen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass viele Arbeitgeber ihre Direktzusagen einstellen und die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge hierdurch zurückgeht.

Die Ungleichbehandlung zukünftiger Lasten durch die bAV in Handels- und Steuerbilanz ist eine geradezu groteske Ungerechtigkeit zu Lasten der Unternehmen: Einerseits müssen wegen des niedrigen Zinsniveaus in der Handelsbilanz immer höhere Rückstellungen für die betriebliche Altersvorsorge gebildet werden. Andererseits tut die Steuerverwaltung noch immer so, als könnten die Einzahlungen in die bAV zu einem Zinssatz von sechs Prozent angelegt werden.

So werden die heutigen Lasten zukünftiger Rentenzahlungen künstlich kleingerechnet und der ausgewiesene steuerliche Unternehmensgewinn ungerechtfertigt nach oben verzerrt. Die Finanzbehörden besteuern damit scheinbare Gewinne, die es in Wirklichkeit gar nicht gibt, und entziehen den Unternehmen so Kapital. Überfällig ist stattdessen die Vereinheitlichung der Bewertungskriterien von Betriebsrenten in Handels- und Steuerbilanz auf realistischem Niveau.