

Soziale Sicherung

# Betriebliche Altersversorgung: Ausbau durch attraktivere Rah- menbedingungen

Position

Stand: Oktober 2019, 4. Auflage

vbw

Die bayerische Wirtschaft



## Hinweis

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V., des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e. V. und der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch genutzt werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.



## Vorwort

### Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge weiter steigern

Das Sicherungsniveau der umlagefinanzierten gesetzlichen Rente wird demografiebedingt in den nächsten Jahren weiter zurückgehen. Um den Lebensstandard im Alter halten zu können, wird es immer wichtiger, die Altersvorsorge um kapitalgedeckte Elemente zu ergänzen. Neben der privaten Vorsorge leistet die betriebliche Altersversorgung hierzu einen wesentlichen Beitrag.

Die Zahlen zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zeigen, dass immer mehr Beschäftigte über Betriebsrentenanwartschaften verfügen. Trotz der wachsenden Bedeutung der Entgeltumwandlung liegt der arbeitgeberfinanzierte Anteil am Finanzierungsvolumen der betrieblichen Altersvorsorge bei 78 Prozent. Dies ist ein klares Bekenntnis der Arbeitgeber zur betrieblichen Altersvorsorge. Dieses freiwillige Engagement darf nicht durch gesetzliche Vorgaben, die zu einem faktischen Zwang für arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten führen, ausgebremst werden. Vielmehr gilt es, das System so weiterzuentwickeln, dass die Attraktivität für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen steigt.

In unserem Positionspapier zeigen wir auf, an welchen Punkten zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge angesetzt werden muss. Unser Ziel ist es, den Charakter der betrieblichen Altersvorsorge als personalpolitisches Gestaltungselement zu erhalten. Gesetzliche Zwangslösungen für verpflichtende Betriebsrentensysteme lehnen wir entschieden ab.

Bertram Brossardt  
Oktober 2019





# Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge	2
2 Vorschläge zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge	3
2.1 Weiterentwicklung Betriebsrentenstärkungsgesetz	3
2.1.1 Reine Beitragszusage praxistauglich ausgestalten	3
2.1.2 Künftige doppelte Verbeitragung verhindern	4
2.1.3 Geringverdienerförderung für alle Durchführungswege ermöglichen	5
2.1.4 Weitere Anpassung der Riester-Förderung	5
2.2 Steuerliche Hemmnisse abbauen	5
2.2.1 Vollumfängliche steuerliche Anerkennung von Betriebsrentenverpflichtungen	6
2.2.2 Keine Belastung der bAV durch eine Finanztransaktionssteuer	6
2.3 Besonderheiten der Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge durch Aufsichtsregeln beachten	7
2.4 Bürokratie abbauen	7
2.4.1 Abfindungen erleichtern	8
2.4.2 Keine Ausnahmeregelungen für besonders langjährig Versicherte	8
2.4.3 Erleichterung Anpassung laufender Betriebsrenten	8
2.4.4 Schriftformerfordernis bei Pensionszusagen	9
3 Keine gesetzlichen Zwangslösungen	10
Ansprechpartner / Impressum	11



## Position auf einen Blick

### Betriebliche Altersvorsorge weiterentwickeln und Freiwilligkeit erhalten

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) ist wesentlicher Bestandteil eines ausgewogenen Altersvorsorgemix. Aktuell verfügen 55,6 Prozent (Stand 2017) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland über aktive Anwartschaften in der bAV. Um Impulse zur Weiterverbreitung der bAV zu setzen, ist es wichtig, die Attraktivität weiter zu verbessern und bislang unterdurchschnittlich erschlossene Beschäftigtengruppen zu erreichen.

Das zum 01. Januar 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz hat zu umfangreichen Änderungen in der bAV geführt und in Teilen dazu beigetragen, diese zu stärken. Dennoch besteht weiterer Handlungsbedarf. Durch eine Weiterentwicklung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes müssen bestehende Unklarheiten bei der Umsetzung der reinen Beitragszusage im Sozialpartnermodell beseitigt werden und die Ausgestaltung der reinen Beitragszusage muss weitestgehend den Tarifvertragsparteien überlassen bleiben. Zudem gilt es künftige doppelte Verbeitragungen zu verhindern und die neu eingeführte Geringverdienerförderung für alle Durchführungswege nutzbar zu machen.

Leider hat das Betriebsrentenstärkungsgesetz nicht dazu beigetragen, steuerliche Hemmnisse, die aus Unternehmensperspektive den Ausbau der bAV erschweren, abzubauen. Nach wie vor werden Betriebsrentenverpflichtungen nicht im vollen Umfang steuerlich anerkannt, wodurch es für die Unternehmen zu einer Besteuerung von Scheingewinnen kommt. An diesem Punkt besteht dringender Entlastungsbedarf für Unternehmen, die Direktzusagen geben.

Um mehr kleine und mittlere Unternehmen für die bAV zu gewinnen, gilt es Bürokratielasten abzubauen. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist hierbei die Abfindung von unverfallbaren Kleinstanwartschaften und -rente.

Auch über eine Anpassung der Aufsichtsregeln für die Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge an die Bedürfnisse der bAV kann der Aufbau und die Durchführung von Betriebsrentensystemen für die Unternehmen erleichtert werden und so ein entsprechender Impuls zur Weiterverbreitung der bAV geleistet werden.

Alle Anstrengungen zur Weiterentwicklung der bAV müssen dem Grundsatz Rechnung tragen, dass die arbeitgeberfinanzierte bAV eine freiwillige Leistung der Arbeitgeber ist und bleiben muss. Jegliche Überlegungen, gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberbeiträge zur bAV einzuführen oder entsprechende Optionsmodelle aufzusetzen, lehnen wir ab. Sie führen zu langfristig unkalkulierbaren Kostenbelastungen der Arbeitgeber, gefährden so die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und missachten den Charakter der bAV als personalpolitisches Gestaltungselement.



# 1 Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge

## Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nimmt weiter zu

Die bAV ist wesentlicher Bestandteil der Alterssicherung in Deutschland und wird verstärkt mit der Erwartung konfrontiert, für möglichst viele Arbeitnehmer das unvermeidlich sinkende Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung zu kompensieren. Zuletzt wurden mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht, um insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie Geringverdienern eine Weiterverbreitung der bAV zu erreichen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt regelmäßig die „Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung“ in Auftrag, um die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nachzuverfolgen. Ende 2017 gab es demnach 20,8 Millionen aktive Betriebsrentenanwartschaften. Im Jahr 2001 lag dieser Wert noch bei 14,6 Millionen, somit hat sich die Zahl der aktiven Betriebsrentenanwartschaften in diesem Zeitraum um fast 43 Prozent erhöht. Rechnet man Mehrfachanwartschaften heraus, zeigt sich, dass deutschlandweit 18,1 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte über eine Anwartschaft in der bAV verfügen. Auch hier ist eine kontinuierliche Steigerung zu erkennen, allerdings konnte die Verbreitung der bAV in den letzten Jahren nicht mit der außerordentlichen Dynamik des Beschäftigungsaufbaus mithalten, so dass der Anteil der Beschäftigten mit bAV-Anwartschaft an allen Beschäftigten zuletzt leicht rückläufig war.

Trotz der wachsenden Bedeutung der Entgeltumwandlung wird die bAV maßgeblich durch die Arbeitgeber finanziert. Nach dem Sozialbudget 2017 der Bundesregierung lagen die Aufwendungen für die bAV bei 39,5 Milliarden Euro im Jahr 2016. Durch die Arbeitgeber wurden hiervon 30,9 Milliarden Euro getragen.

Bei der Verbreitung der bAV ist eine Korrelation mit der Betriebsgröße zu beobachten. Nach Zahlen der Trägerbefragung 2015 hatten in Deutschland insgesamt im Dezember 2015 nur 25 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betriebsstätten mit ein bis vier Mitarbeitern eine Anwartschaft erworben, in Großunternehmen mit 1.000 und mehr Mitarbeitern waren es 83 Prozent. Diese Zahlen verdeutlichen, dass verstärkt kleine und mittlere Unternehmen für die bAV gewonnen werden müssen und diese gezielt durch Vereinfachungen bei der Durchführung der bAV unterstützt werden müssen.

Zudem variiert der Verbreitungsgrad der bAV nach Branchen. Während zum Beispiel im Bereich Banken / Versicherungen ein Verbreitungsgrad von über 80 Prozent erreicht wird und im verarbeitenden Gewerbe von 63 Prozent, liegt dieser Anteil im Handel lediglich bei 44 Prozent und im Gastgewerbe nur bei 20 Prozent. Auch diese Verteilung muss bei weiteren Ansätze zur Stärkung der bAV beachtet werden.



## 2 Vorschläge zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge

### Entlastungen für Unternehmen und Anreize für Arbeitgeber tragen zur Weiterverbreitung der bAV bei

Um das Ziel der Weiterverbreitung der bAV zu erreichen, gilt es ihre Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gezielt zu stärken und so die Attraktivität weiter zu erhöhen. Aus Perspektive der Arbeitnehmer bietet das kollektive Sparen Effizienzvorteile und einen verbesserten Risikoausgleich im Versichertenkollektiv. Für die Arbeitgeber kann die bAV als personalpolitisches Gestaltungselement genutzt werden und dazu beitragen, Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.

Diese Vorteile dürfen nicht durch steigende Kostenbelastungen für Arbeitgeber und schrumpfende Gestaltungsspielräume bei der Durchführung der bAV riskiert werden. Im Folgenden skizzieren wir den Handlungsbedarf zur Weiterentwicklung der bAV.

#### 2.1 Weiterentwicklung Betriebsrentenstärkungsgesetz

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurden erste Änderungen auf den Weg gebracht, die die Attraktivität der bAV verbessert haben und dazu beitragen können, mehr Arbeitgeber und Arbeitnehmern für die bAV zu gewinnen. Allerdings besteht an einigen Punkten des Gesetzes der Bedarf für Nachjustierungen, um gerade auch kleine und mittlere Unternehmen zu erreichen.

##### 2.1.1 Reine Beitragszusage praxistauglich ausgestalten

Durch die reine Beitragszusage erhalten Unternehmen die Möglichkeit, Betriebsrentenzusagen ohne Garantie zu geben und werden dadurch enthaftet. Diese Möglichkeit ist ausdrücklich zu begrüßen, allerdings kann die reine Beitragszusage nur innerhalb eines Sozialpartnermodells gegeben werden. D. h. die Tarifvertragsparteien müssen untereinander entsprechende Tarifverträge über eine reine Beitragszusage treffen.

Allein durch den Tarifvorbehalt ist zu erwarten, dass nur eine begrenzte Anzahl von Arbeitgebern die Vorteile der reinen Beitragszusage nutzen können, denn in manchen Wirtschaftsbereichen bestehen keine entsprechenden Tarifverträge, so dass auch nicht auf eine einschlägige tarifvertragliche Regelung Bezug genommen werden kann.

Zudem ist die reine Beitragszusage für die Sozialpartner an restriktive Voraussetzungen geknüpft, die ebenfalls die Weiterverbreitung verhindern:



#### Vorschläge zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge

- Die Tarifvertragsparteien müssen sich an der Durchführung und Steuerung beteiligen.
- Zur Absicherung der reinen Beitragszusage soll ein sog. „Sicherungsbeitrag“ tarifvertraglich vereinbart werden.
- Es besteht die Pflicht, eingesparte Sozialversicherungsbeiträge bei der Entgeltumwandlung zum Teil weiterzugeben.
- Anwartschaften aus einer reinen Beitragszusage sind sofort unverfallbar.
- Einrichtungen, die eine reine Beitragszusage durchführen, dürfen keine Mindest- oder Garantieleistung gewähren.

Neben der Soll-Regelung zum Sicherungsbeitrag erweist sich die Anforderung an die Tarifvertragsparteien, bei der Vereinbarung über eine reine Beitragszusage sicherzustellen, dass sie an deren Durchführung und Steuerung beteiligt sind als besonders hemmend. Es ist derzeit unklar, wie eine ausreichende Beteiligung sichergestellt werden kann und für Arbeitgeber entsteht so das Risiko, später dennoch in Haftung genommen zu werden, weil Vorgaben zur Ausgestaltung der reinen Beitragszusage nicht erfüllt wurden.

Viele Arbeitgeber unterstützen schon heute über Matching-Beiträge ihre Beschäftigten beim Aufbau der betrieblichen Altersvorsorge und bei der Absicherung von bAV-Risiken. Durch die im Betriebsrentenstärkungsgesetz festgelegte Pflicht zur Weitergabe von Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrags im Sozialpartnermodell besteht die Gefahr, dass Unternehmen über tarifvertragliche Regelungen zu doppelten Leistungen gezwungen werden. Daher sollte die Pflicht zur Weitergabe eingesparter Sozialversicherungsbeiträge tarifdispositiv gestellt werden, bzw. mindestens klar gestellt werden, dass bestehende Arbeitgeberleistungen angerechnet werden können.

Zudem gilt es klarzustellen, dass verpflichtende Arbeitgeberbeiträge nicht auf den sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlungsbetrag angerechnet werden dürfen.

Um durch die reine Beitragszusage einen deutlichen positiven Effekt auf die Weiterverbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu erhalten, muss die inhaltliche Ausgestaltung allein den Tarifvertragsparteien überlassen bleiben und darf nicht durch den Gesetzgeber mit hohen Anforderungen überfrachtet werden.

#### 2.1.2 Künftige doppelte Verbeitragung verhindern

Grundsätzlich muss gelten, dass private und betriebliche Altersvorsorge stets nur einmal mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet werden: Entweder durch Belastung des Einkommens, das der Finanzierung der Altersvorsorge dient, oder durch Belastung der Versorgungsleistung.

Durch die Ausweitung des steuerlichen Dotierungsrahmens von vier auf acht Prozent im Zuge des Betriebsrentenstärkungsgesetzes besteht nun die Gefahr, dass es zu einer Doppelverbeitragung kommt, da der sozialabgabenfreie Rahmen weiterhin bei vier Prozent liegt. Wird nun im Korridor zwischen vier und acht Prozent des Entgelts umgewandelt, kommt es für diesen Betrag zur einer Doppelverbeitragung.



Durch eine Anhebung des sozialabgabenfreien Dotierungsrahmens auf ebenfalls acht Prozent, kann ein künftige Doppelverbeitragung verhindert werden.

### 2.1.3 Geringverdienerförderung für alle Durchführungswege ermöglichen

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde ein Geringverdienerförderung eingeführt. Bei Einkommen bis 2.200 Euro kann der Arbeitgeberbeitrag zur bAV in einer Höhe von mindestens 240 Euro bis maximal 480 Euro zu 30 Prozent im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens erstattet werden. Allerdings ist diese Förderung auf externe Durchführungswege begrenzt und gilt zudem nur für Zusagen, die nach dem 31.12.2016 gegeben wurden.

Um sicherzustellen, dass die Geringverdienerförderung umfassend genutzt werden kann, muss die Beschränkung auf externe Durchführungswege aufgehoben werden und eine Förderung auch dann möglich werden, wenn der Arbeitgeber die bAV in internen Durchführungswegen organisiert.

Außerdem ist nicht nachvollziehbar, warum die Förderung nur für Zusagen gilt, die nach dem 31.12.2016 gegeben wurden. So werden Arbeitgeber benachteiligt, die bereits in der Vergangenheit Geringverdienern eine Altersvorsorge finanziert haben. Die Förderung sollte daher auch für diese Altzusagen gewährt werden.

### 2.1.4 Weitere Anpassung der Riester-Förderung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde die Riester-Grundzulage von 154 Euro auf 175 Euro angehoben. Diese Anpassung hat die Attraktivität der Riester-Förderung verbessert. Künftig sollte jedoch eine dynamische Anpassung der Grundzulage und der Höchstbeiträge an die Einkommensentwicklung erfolgen, um konstante Förderquoten aufrecht zu erhalten. Ebenso sollte die Kinderzulage einheitlich auf 300 Euro festgelegt werden.

Anpassungsbedarf besteht auch beim Sonderausgabenabzug. Dieser beträgt derzeit 2.100 Euro und ermöglicht es so vielen Arbeitnehmern nicht, den erwarteten jährlichen Altersvorsorgebeitrag von vier Prozent des Jahresverdienstes, steuerfrei zu leisten. Entsprechend sollte eine Anhebung auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung erfolgen (= derzeit 3.216 Euro).

## 2.2 Steuerliche Hemmnisse abbauen

Um den Rückhalt der Unternehmen für die bAV zu stärken, gilt es Betriebsrentenverpflichtungen im vollen Umfang steuerlich anzuerkennen. Es darf zu keinen neue Belastungen der bAV durch Besteuerung kommen.

### 2.2.1 Vollumfängliche steuerliche Anerkennung von Betriebsrentenverpflichtungen

Nach wie vor werden Betriebsrentenverpflichtungen bei Direktzusagen in der Steuerbilanz anders abgebildet als in der Handelsbilanz. Während in der Steuerbilanz ein überhöhter Rechnungszins von sechs Prozent für die Bewertung der zu bildenden Rückstellungen zu Grunde gelegt werden muss, orientiert sich der Rechnungszins in der Handelsbilanz eher (allerdings mit zeitlichem Verzug) an der tatsächlichen Zinsentwicklung. Zuletzt wurde der Zeitraum zur Berechnung des durchschnittlichen Marktzinssatzes, mit dem die zu erwartenden

Pensionsverpflichtungen auf den heutigen Barwert abgezinst werden müssen, von sieben auf zehn Jahre erhöht. Mit dieser Maßnahme soll dem Niedrigzinsumfeld Rechnung getragen werden und zu starkes Absinken des Rechnungszinses verhindert werden. Hält die Niedrigzinsphase weiter an, wird dieses Ziel langfristig nicht erreicht werden können.

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

Diese unzureichende steuerliche Berücksichtigung von Betriebsrentenverpflichtungen schwächt die Bereitschaft der Unternehmen, Betriebsrenten zuzusagen. Die aktuelle steuerliche Diskriminierung von Betriebsrentenverpflichtungen muss auch deshalb beendet werden, weil sie dem verfassungsrechtlichen Gebot einer Besteuerung nach Leistungsfähigkeit widerspricht. Soweit der Gesetzgeber handelsrechtlich festlegt, dass die Leistungsfähigkeit eines Arbeitgebers durch Pensionsverpflichtungen gemindert ist, darf er nicht im Steuerrecht eine ungeminderte Leistungsfähigkeit unterstellen und die handelsrechtlich bestehenden Verpflichtungen bei der Ermittlung des steuerlich relevanten Gewinns unberücksichtigt lassen. Andernfalls würden Scheingewinne besteuert.

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

### 2.2.2 Keine Belastung der bAV durch eine Finanztransaktionssteuer

Die mögliche Einführung einer Finanztransaktionssteuer darf keinesfalls die bAV belasten. Durch eine Finanztransaktionssteuer würde die Rendite der bAV geschmälert und es käme zu geminderten Betriebsrenten. Die aba (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge) schätzt die Einbußen – abhängig vom Anlageverhalten – auf etwa drei bis acht Prozent der auszahlbaren Betriebsrenten. Prof. Dr. Kaserer vom Lehrstuhl für



Finanzmanagement und Kapitalmärkte der TU München rechnet ebenfalls mit erheblichen Auswirkungen einer Finanztransaktionssteuer auf die private Altersvorsorgesysteme.

Eine Finanztransaktionssteuer würde somit die Attraktivität der bAV schmälern, wodurch das politische Ziel der Weiterverbreitung der bAV konterkariert würde.

### 2.3 Besonderheiten der Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge durch Aufsichtsregeln beachten

Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge unterscheiden sich in ihrer Ausrichtung klar von reinen Finanzinstitutionen und übernehmen eine sozialpolitische Funktion. Dieser Besonderheit muss auch im Aufsichtsrecht Rechnung getragen werden und es gilt, eigene Aufsichtsregeln für die Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge zu schaffen.

Das Versicherungsaufsichtsgesetz zielt vornehmlich auf einen Ausgleich der unternehmerischen Interessen von Versicherungsunternehmen sowie Finanzdienstleistern und den Verbraucherinteressen. Bei der bAV haftet allerdings grundsätzlich der Arbeitgeber und Firmenpensionskassen /-fonds werden nicht gewerblich betrieben – somit kann an vielen Punkten der im Versicherungsaufsichtsgesetz festgehaltenen Regelungsbedarf entfallen und eine Entlastung der Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge erfolgen. Von dieser profitieren durch Kosteneinsparungen direkt die Betriebsrentner bzw. Betriebsrentenanwärter.

Besonders kritisch sind in diesem Zusammenhang die aktuellen Bestrebungen der EIOPA (Europäischen Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung) zu sehen, Berichte und Statistiken über die Entwicklung der Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung in Europa zu erstellen und hierfür entsprechende Daten bei den nationalen Aufsichtsbehörden abzufragen. Den Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge droht dadurch ein erheblicher Mehraufwand durch zusätzlichen Melde- und Informationspflichten.

Dieser zusätzliche Bürokratieaufwand verursacht Kosten, die letztendlich zu Lasten der heutigen und künftigen Betriebsrentner gehen, da so finanzielle Mittel für die Verwaltung der Betriebsrentensysteme gebunden werden, die alternativ direkt in den Betriebsrente fließen könnten.

### 2.4 Bürokratie abbauen

Insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen führen die bestehenden und wachsenden Bürokratielasten bei der Einführung und Durchführung zu großer Zurückhaltung, Betriebsrentensysteme auszubauen. Ein Bürokratieabbau ist deshalb ein wichtiger Hebel, um die Weiterverbreitung der bAV zu fördern.



### 2.4.1 Abfindungen erleichtern

Abfindungen von unverfallbaren Anwartschaften auf eine bAV und Renten müssen künftig bis zu Monatsbeträgen von mindestens zwei Prozent der monatlichen Bezugsgröße gemäß § 18 SGB IV möglich sein (aktuelle Grenze: ein Prozent). So wird Unternehmen die kostenintensive Verwaltung von Kleinstanwartschaften und -rente erspart.

Zudem sollte eine Betriebsrentenanwartschaft / -rente mit Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden können, wenn sie direkt in eine Alterssicherung eingebracht wird, die der Absicherung eines biometrischen Risikos (z. B. eine private Rentenversicherung) dient. Hier besteht keine Notwendigkeit zur Betragsbegrenzung, da der ursprüngliche Zweck der Altersvorsorge weiter erreicht wird.

### 2.4.2 Keine Ausnahmeregelungen für besonders langjährig Versicherte

Die missglückte Regelung im Betriebsrentengesetz zur vorzeitig in Anspruch genommenen bAV bei Personen, die eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte beziehen, muss beseitigt werden. Demnach darf bei der Berechnung der Betriebsrenten für diesen Personenkreis ab dem vollendeten 65. Lebensjahr keine Kürzung der Betriebsrente erfolgen – auch wenn das betreffende Versorgungswerk die Altersgrenze durch eine Anpassung erhöht hat.

Die Regelung führt zu einem hohen Aufwand bei der Berechnung von Rückstellungen, da nicht belastbar prognostiziert werden kann, wie viele Betriebsrentenanwärter vom vorgezogenem Renteneintritt für besonders langjährige Versicherte Gebrauch machen.

Zum anderen ergeben sich Ungleichbehandlungen innerhalb der Belegschaft eines Unternehmens, da Arbeitnehmer mit gleicher Betriebszugehörigkeit und gleicher Betriebsrentenzusage unterschiedlich behandelt werden, wenn einer die Möglichkeit zum vorgezogenen Ruhestand hat, der andere aber nicht.

Insgesamt ist nicht nachvollziehbar, warum Sonderregelungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung auf die bAV übertragen werden. Die Ausgestaltung der Versorgungsordnungen ist allein arbeitsvertraglich zu entscheiden.

### 2.4.3 Erleichterung Anpassung laufender Betriebsrenten

Für Betriebsrentenzusagen, die seit 1999 erteilt worden sind, kann die jährliche Anpassungsprüfverpflichtung (nach § 16 Abs. 1 BetrAVG) entfallen, wenn sich der Arbeitgeber zu einer jährlichen Anpassung der Betriebsrenten in Höhe von ein Prozent verpflichtet. Wir fordern, dass dieser Wegfall der jährlichen Anpassungsprüfung auch für Altverträge, also Zusagen, die vor 1999 erteilt worden sind, gelten soll. Dies wäre ein erheblicher Beitrag zur Entbürokratisierung und zu Vereinfachung. Denn die bisherigen gesetzlichen Vorgaben zur



Vorschläge zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge

Betriebsrentenanpassung einschließlich der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien sind weder für Arbeitgeber noch für die Beschäftigten transparent. Die vom Gesetzgeber angestrebte Vereinfachung der Betriebsrentenanpassung tritt bislang nur sehr bedingt ein, weil immer noch parallel die alten Vorschriften angewendet werden müssen. Vermieden werden könnte das nur dann, wenn künftig alle Betriebsrenten entsprechend den für Neuzusagen geltenden Regelungen angepasst werden könnten.

#### 2.4.4 Schriftformerfordernis bei Pensionszusagen

Bei Pensionszusagen nach § 6a Abs. 1 Nr. 3 EstG gilt die Schriftformerfordernis. Um eine Abwicklung der Entgeltumwandlung über Portale zu ermöglichen und so den administrativen Aufwand zu senken, gilt es von der Schriftformerfordernis abzurücken und lediglich auf eine Textformerfordernis abzustellen.



## 3 Keine gesetzlichen Zwangslösungen

### Gestaltungsfreiheiten der Arbeitgeber erhalten

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

Es darf allerdings nicht sein, dass die Unternehmen durch Zwang dazu verpflichtet werden, die durch den Rückgang der gesetzlichen Rente entstehende Versorgungslücke durch betriebliche Altersversorgung zu schließen. Alterssicherung ist und bleibt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und darf nicht auf die Betriebe abgewälzt werden.

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

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



## Ansprechpartner / Impressum

---

### Beate Neubauer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534

Telefax 089-551 78-214

[beate.neubauer@vbw-bayern.de](mailto:beate.neubauer@vbw-bayern.de)

### Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

### Herausgeber

**bayme**

Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

**vbm**

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

**vbw**

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

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