

Soziale Sicherung | Rente und BAV

Betriebliche Altersvorsorge: Ausbau durch attraktivere Rahmenbedingungen

Position
Stand: Januar 2024

Die bayerische Wirtschaft

vbw

bayme
vbm



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.



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. Neben der wachsenden Bedeutung der Entgeltumwandlung beteiligt sich in den meisten Fällen der Arbeitgeber an der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge. 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 ab.

Bertram Brossardt
Januar 2024



Inhalt

| | |
|--|---|
| Position auf einen Blick | 1 |
| 1 Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge | 2 |
| 2 Vorschläge zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge | 3 |
| 2.1 Weiterentwicklung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes | 3 |
| 2.1.1 Reine Beitragszusage praxistauglich ausgestalten | 3 |
| 2.1.2 Doppelverbeitragung vermeiden | 4 |
| 2.1.3 Geringverdienerförderung optimieren | 5 |
| 2.1.4 Weitere Anpassung der Riester-Förderung | 5 |
| 2.2 Steuerliche Hemmnisse abbauen | 6 |
| 2.3 Besonderheiten der Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge durch Aufsichtsregeln beachten | 6 |
| 2.4 Anlagemöglichkeiten verbessern | 7 |
| 2.5 Bürokratie abbauen | 7 |
| 2.5.1 Digitalisierungspotenziale nutzen | 8 |
| 2.5.2 Abfindungen erleichtern | 8 |
| 2.5.3 Erleichterungen bei der Anpassung von laufenden Betriebsrenten | 8 |
| Ansprechpartner/Impressum | 9 |



Position auf einen Blick

Betriebliche Altersvorsorge weiterentwickeln und Freiwilligkeit erhalten

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) ist wesentlicher Bestandteil eines ausgewogenen Altersvorsorgemix. Stand 2019 verfügen 53,9 Prozent 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 haben die Entwicklungen der letzten Jahre deutlich gemacht, dass Anpassungsbedarf am Betriebsrentenstärkungsgesetz besteht. Es gilt, bestehende Unklarheiten bei der Umsetzung der reinen Beitragszusage im Sozialpartnermodell zu beseitigen und die Ausgestaltung der reinen Beitragszusage weitestgehend den Tarifvertragsparteien zu überlassen. 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 bei Direktzusagen nicht im vollen Umfang steuerlich anerkannt, wodurch es für die Unternehmen zu einer Besteuerung von Scheingewinnen kommt. An diesem Punkt besteht dringender Entlastungsbedarf.

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 -renten.

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 Optionsmodell 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

Neue Impulse für die Weiterverbreitung der bAV sind nötig.

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 2019 gab es demnach 21 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 über 43 Prozent erhöht. Rechnet man Mehrfachanwartschaften heraus, zeigt sich, dass deutschlandweit 18,2 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte über eine Anwartschaft in der bAV verfügen. Auch hier ist eine kontinuierliche Steigerung zu erkennen, allerdings konnte die Verbreitung der bAV insbesondere in den Jahren vor der Corona-Pandemie 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 2022 der Bundesregierung lagen die Aufwendungen der Privatwirtschaft für die bAV geschätzt bei 28,588 Milliarden Euro im Jahr 2022.

Bei der Verbreitung der bAV ist eine Korrelation mit der Betriebsgröße zu beobachten. Nach Zahlen der letzten Trägerbefragung hatten in Deutschland insgesamt im Dezember 2019 nur 29 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betriebsstätten mit ein bis unter zehn Mitarbeitenden eine Anwartschaft erworben, in Großunternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten waren es 88 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 88 Prozent erreicht wird und im verarbeitenden Gewerbe von 56 Prozent, liegt dieser Anteil im Handel lediglich bei 40 Prozent und im Gastgewerbe nur bei 18 Prozent. Auch diese Verteilung muss bei weiteren Ansätzen zur Stärkung der bAV beachtet werden.

2 Vorschläge zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge

Entlastungen für Unternehmen und Anreize für Arbeitnehmer 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 des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurden erste Änderungen auf den Weg gebracht, um die Attraktivität der bAV zu verbessern und mehr Arbeitgeber sowie Arbeitnehmern für die bAV zu gewinnen. Allerdings hat sich im Zeitlauf gezeigt, dass das Gesetz die Erwartung bislang nur unzureichend erfüllt hat. Ein Betriebsrentenstärkungsgesetz II ist dringend nötig. Im Folgenden skizzieren wir den nötigen Anpassungsbedarf.

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. Das heißt 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. Hier gilt es, die Inbezugnahme nicht-einschlägiger tariflicher Regelungen zu ermöglichen, um möglichst vielen Arbeitgebern die Chance zu eröffnen, reine Beitragszusagen anbieten zu können.



Vorschläge zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge

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

- 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.

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.

Zudem gilt es, im Rahmen des Sozialpartnermodells das Aufsichtsrecht und arbeitsrechtliche Regelungen zu harmonisieren. Aufsichtsrecht und Vorgaben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) dürfen die Tarifautonomie nicht einschränken. Die ersten tatsächlich eingerichteten Sozialpartnermodelle mussten jeweils unverhältnismäßig lange auf die Genehmigung durch die BaFin warten, ohne die sie nicht starten konnten.

Die IG Metall hat die Einführung eines Sozialpartnermodell für die M+E-Industrie auf dem Gewerkschaftstag im Oktober 2023 mit Zweidrittelmehrheit abgelehnt. Stattdessen fordert sie eine Stärkung der gesetzlichen Rente.

2.1.2 Doppelverbeitragung vermeiden

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 der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung 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



Vorschläge zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge

Korridor zwischen vier und acht Prozent des Entgelts umgewandelt, kommt es für diesen Betrag zur einer Doppelverbeitragung.

Durch eine Anhebung des sozialabgabenfreien Dotierungsrahmen auf ebenfalls acht Prozent, kann eine Doppelverbeitragung verhindert werden.

2.1.3 Geringverdienerförderung optimieren

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 Durchführungswege 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.

Zudem muss die Fördergrenze dynamisiert werden, um zu verhindern, dass Niedrigverdiener durch die allg. Lohn- und Gehaltsentwicklung zunehmend aus der Förderung herausfallen.

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 3.624 Euro).



2.2 Steuerliche Hemmnisse abbauen

Betriebsrentenverpflichtungen müssen künftig wieder in voller Höhe steuerlich anerkannt werden. Nach dem heutigen Steuerrecht können teilweise kaum mehr als die Hälfte der handelsrechtlich zu bilanzierenden Pensionsverpflichtungen steuerlich geltend gemacht werden.

Die steuerliche Regelung von Betriebsrentenverpflichtungen muss daher deutlich verbessert werden. Deshalb sollten die nach dem Handelsgesetzbuch zu bildenden Rückstellungen für betriebliche Altersvorsorge in voller Höhe steuerlich anerkannt werden. Wenn der erforderliche Aufwand zur Erfüllung von Betriebsrentenverpflichtungen steuerlich nur unzureichend berücksichtigt wird, schwächt das unweigerlich die Bereitschaft der Unternehmen, Betriebsrenten zuzusagen. Dies kann aber in Anbetracht der zunehmend wichtigen Rolle der ergänzenden Altersvorsorge nicht gewollt sein.

Die aktuelle steuerliche Diskriminierung von Betriebsrentenverpflichtungen muss auch deshalb beendet werden, weil sie dem verfassungsrechtlichen Gebot einer Besteuerung nach Leistungsfähigkeit widerspricht. Denn 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. Sonst werden Scheingewinne besteuert.

Eine Wiederangleichung von steuer- und handelsrechtlicher Bilanz bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen ist auch aus einem anderen Grund sinnvoll: Durch das Auseinanderfallen von handels- und steuerrechtlicher Bewertung der Pensionsverpflichtungen – wie seit dem Inkrafttreten des Bilanzmodernisierungsgesetzes der Fall – sind die Unternehmen gezwungen, zwei statt lediglich ein Gutachten für die Bewertung ihrer Pensionsrückstellungen in Auftrag zu geben. Die Folge ist ein erheblicher zusätzlicher Bürokratie- und damit Kostenaufwand. In der Gesetzesbegründung von 2008 wurden die Kosten auf 35 Millionen Euro jährlich für die Unternehmen mit bAV geschätzt, mittlerweile dürfte der Betrag deutlich höher liegen. Dieser zusätzliche Aufwand könnte vermieden werden, wenn künftig steuerrechtlich wieder der volle nach handelsrechtlichen Vorschriften sich ergebende Verpflichtungsumfang für Betriebsrenten anerkannt 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



Vorschläge zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge

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. Davon profitieren durch Kosteneinsparungen direkt die Betriebsrentner und Betriebsrentenanwärter.

Um den spezifischen Bedürfnissen der betrieblichen Altersvorsorge besser Rechnung zu tragen, sollte innerhalb der BaFin eine eigene Interessengruppe für betriebliche Altersvorsorge eingerichtet werden, damit die Besonderheiten der betrieblichen Altersvorsorge bei der Beaufsichtigung der Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge Berücksichtigung finden. In dieser Interessengruppe sollten – auf gesetzlicher Basis – vor allem Vertreter der Trägerunternehmen und der Einrichtungen vertreten sein.

2.4 Anlagemöglichkeiten verbessern

Die arbeitsrechtliche Garantieforderung an die Beitragszusage mit Mindestleistung muss an das Leistungsniveau angepasst werden, das Versorgungsträger auch in einer Niedrigzinsphase sicher gewährleisten können. Die vorgeschriebene 100-prozentige Beitragsgarantie hat dazu geführt, dass praktisch keine Versorgungseinrichtung die Beitragszusage mit Mindestleistung für Neuzusagen überhaupt noch anbieten kann. Davon sind insbesondere die kleinen und mittleren Betriebe betroffen, die die versicherungsförmigen Durchführungswege wegen ihrer leichteren Administrierbarkeit nutzen. Auch bestehende, in Tarifverträgen oder Gruppenverträgen geregelte Versorgungspläne sind gefährdet.

Es sollte gesetzlich klargestellt werden, dass bei Nutzung der beitragsorientierten Leistungszusage keine Mindestleistung in Form der Beitragsgarantie zugesagt wird, sondern sich die arbeitsrechtliche Garantie auf die Leistungshöhe bezieht, die sich aus den jeweils aktuellen versicherungsmathematischen Grundlagen der Versorgungseinrichtung ergibt. Derzeit besteht eine große Verunsicherung bei Arbeitgebern hinsichtlich der Frage, ob im Rahmen der beitragsorientierten Leistungszusage auch eine Mindestleistung in Form einer Beitragsgarantie zugesagt wird. Ohne eine Klarstellung im genannten Sinn werden Arbeitgeber oftmals nicht mehr bereit sein, eine beitragsorientierte Leistungszusage zu geben.

2.5 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.



2.5.1 Digitalisierungspotenziale nutzen

Der vom Arbeitgeber zu führende Nachweis der Arbeitsbedingungen – und damit der Informationen zur zugesagten betrieblichen Altersvorsorge – muss mindestens bei Anpassungen der Vertragsbedingungen auch in Textform möglich sein. Das geltende strenge Schriftformerfordernis – Papierform mit Unterschrift! – geht über die zugrundeliegende europäische Richtlinie hinaus und verhindert die rechtssichere digitale Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren elektronische Mitarbeiterportale eingerichtet, um Beschäftigten den Überblick über ihre betriebliche Altersvorsorge und die Anpassung von Sparbeiträgen zu erleichtern. Dieser richtige Weg sollte nicht durch das Festhalten an der Schriftform konterkariert werden.

2.5.2 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.

2.5.3 Erleichterungen bei der Anpassung von laufenden 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.



Ansprechpartner/Impressum

Beate Neubauer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534

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 www.vbw-bayern.de