



Stellungnahme der Industriegewerkschaft Metall – IG Metall

*zum Gesetzentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des
Bundesministeriums der Finanzen vom 04. November 2016*

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Frankfurt, den 22. November 2016

IG Metall Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt



I. Vorbemerkung:

Das mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium der Finanzen verfolgte Ziel einer größeren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen sowie bei Beschäftigten mit niedrigerem Einkommen, wird grundsätzlich begrüßt und von der IG Metall unterstützt.

Viele in dem Betriebsrentenstärkungsgesetz nun enthaltene Regelungen können die Erreichung dieser Ziele tatsächlich befördern. Auch wurden in dem Gesetzentwurf einige von der IG Metall in dem vorgeschalteten Diskussionsprozess eingebrachten Regelungsvorschläge aufgenommen und positiv umgesetzt. Um aber insbesondere die Tarifvertragsparteien in die Lage zu versetzen, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung auf tarifvertraglicher Basis zu fördern, bedarf der nun vorliegende Gesetzentwurf noch an einigen Stellen wichtiger Korrekturen.

Grundsätzlich sei in diesem Zusammenhang noch einmal ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung nicht der Ersatz für dringend notwendige Reformen in der gesetzlichen Rentenversicherung darstellen kann und von der IG Metall auch nicht so verstanden wird. Die in der ersten Säule notwendigen Reformmaßnahmen wurden mit den Vorschlägen zum Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung aufgezeigt und werden durch unserer Rentenkampagne weiter aktiv vertreten. Unser Einsatz für die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung steht nicht in Konkurrenz zu den dringend erforderlichen Reformmaßnahmen in der ersten Säule.

II. Stellungnahme zu den allgemeinen Rahmenregelungen

1. Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens gem. § 3 Nr. 63 EStG

In dem vorliegenden Gesetzentwurf wird der steuerliche Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG von 4 % auf 7 % erhöht und der zusätzliche Freibetrag von 1.800,00 EUR gleichzeitig aufgehoben. Dies entspricht einer faktischen Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens um gerade einmal knapp 0,6 %. Es wird nicht verkannt, dass durch den Wegfall des Festbetrags und die Anhebung des prozentualen Dotierungsrahmens, auch eine Dynamisierung des Festbetrages erfolgt ist.

Die IG Metall fordert aber insbesondere eine separierte Erhöhung des Dotierungsrahmens für tarifvertraglich vereinbarte Leistungen, damit es den Tarifvertragsparteien ermöglicht wird Beiträge vereinbaren zu können, ohne Beschäftigte, welche bereits heute schon den steuerlichen Dotierungsrahmen freiwillig per Entgeltumwandlung ausschöpfen, in die Versteuerung zu drängen. Dieser Forderung wurde nicht entsprochen. Auch ist die faktische Erhöhung von 0,6 %, auch wenn sie nun vollständig dynamisch ausgestaltet ist, noch keine ausreichende Basis, um tarifvertraglich nennenswerte Arbeitgeberbeiträge für eine bAV aushandeln zu können.



Eine Vereinfachung der Durchführung betrieblicher Altersversorgung ist durch die geringfügige Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens nicht erreicht, das Nebeneinander verschiedener Durchführungswege bleibt unverändert bestehen, eine Abschaffung der häufig kritisierten Komplexität ist damit nicht gegeben.

2. Sozialversicherungsbeitragsfreier Dotierungsrahmen gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV

Begrüßenswert ist, dass unserer Forderung, den sozialversicherungsbeitragsfreien Dotierungsrahmen von heute 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) nicht zu erhöhen, entsprochen wurde.

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf wird allerdings noch immer nicht die volle Beitragsbelastung auf Betriebsrenten in der Kranken- und Pflegeversicherung aufgehoben, wie von uns gefordert. Dies führt dazu, dass Arbeitnehmer insgesamt drei Mal einen halben Beitragssatz in der Kranken- und Pflegeversicherung leisten müssen, wenn sie bereit und in der Lage sind mehr als 4 % der BBG von ihrem Entgelt umzuwandeln. Einmal in der Ansparphase und der doppelte Beitrag in der Auszahlungsphase. Dies wird einer weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung erheblich im Wege stehen – insbesondere auch einer Verbreitung von tariflich zu vereinbarenden Leistungen.

Es ist daher zwingend notwendig hier für die Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung zu einer vernünftigen Lösung zu kommen. Die einseitige Belastung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit vollen bzw. in diesem Fall sogar dreifachen halben Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen ist systemfremd und muss umgehend beseitigt werden.

3. Doppelverbeitragung bei Riester-Förderung in der bAV

Im dem vorliegenden Gesetzentwurf wird in § 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V n. F. das Entfallen der doppelten Verbeitragung für Riester-geförderte Beiträge und Leistungen (Anspar- und Auszahlungsphase) nunmehr geregelt. Gleichzeitig wird im Zuge dieses Gesetzgebungsverfahrens auch die Riester-Zulage von 154,00 EUR auf 165,00 EUR angehoben.

Die Aufhebung der Doppelverbeitragung von Leistungen aus Riester-geförderten Beiträgen in der bAV entspricht einer Forderung der IG Metall und wird daher begrüßt.

4. Neue bAV-Förderung für Geringverdiener

Der neu in das Einkommenssteuergesetz eingefügte § 100 regelt einen gesonderten bAV-Förderbetrag, welcher zum 01.01.2018 eingeführt wird um insbesondere Arbeitgeber von Beschäftigten mit niedrigerem Einkommen zu animieren, Beiträge in eine bAV zu zahlen. Dieser Beitrag von mind. 240,00 EUR bis max. 480,00 EUR wird sodann steuerlich mit 72,00 EUR bis max. 144,00 EUR gefördert. Durch dieses Anreizsystem für Arbeitgeber könnte für Beschäftigte mit niedrigerem Einkommen der Zugang zu einer bAV erleichtert und gleichzeitig auch besonders attraktiv werden.



Bisher ist im Gesetzentwurf eine Einkommensgrenze von 2.000,00 EUR für die Förderung vorgesehen. Diese Einkommensgrenze ist nach unserer Auffassung zu niedrig angesetzt und erreicht so nur eine geringe Anzahl von Beschäftigten in Deutschland. Das Ziel einer stärkeren Verbreitung der bAV bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen wird so nicht erreicht.

Nach unserer Auffassung muss die Einkommensgrenze für die Förderung bei 2.500,00 EUR liegen um eine nennenswerte Verbreitung der bAV zu gewährleisten. Dies entspricht nicht nur den auf fundierten Berechnungen gestützten Reformvorschlägen (Kiesewetter-Gutachten), sondern ist auch vor dem Hintergrund bestehender Versorgungslücken geboten. Um den Zugang zur Förderung im Zeitablauf nicht zu entwerten, ist zusätzlich eine Dynamisierung der Einkommensgrenze vorzusehen.

Besonders zu begrüßen ist der Wille des Gesetzgebers, dass sowohl die Riester-Förderung als auch der neue bAV-Förderbetrag kumulativ genutzt werden können. In der Kombination von Arbeitgeberbeiträgen und der Inanspruchnahme der Riesterförderung in der bAV kann für Beschäftigte mit niedrigem Einkommen und Familien eine attraktive ergänzende Altersversorgung ermöglicht werden.

5. Anrechnung der Betriebsrente auf die Grundsicherung

Die IG Metall fordert eine Anrechnungsfreiheit für die betriebliche Altersversorgung und die gesetzliche Rente auf die Grundsicherung. In § 82 Abs. 4 und 5 SGB XII n. F. wird nun ein Anrechnungsfreibetrag für Betriebs-, Riester- und Basisrenten sowie privaten Renten und freiwillig in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlter Beiträge eingeführt.

Mit dieser Neuregelung wird unserer Forderung teilweise entsprochen in Bezug auf die Betriebsrente und freiwilligen Beiträgen in die gesetzliche Rentenversicherung. Dies wird begrüßt. Die Regelung bleibt aber hinter unserer Forderung nach einer Anrechnungsfreiheit auch der gesetzlichen Renten aus Pflichtbeiträgen zurück. Andernfalls werden insbesondere Beschäftigte mit geringem Einkommen benachteiligt, die zwar über lange Pflichtversicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung verfügen, allerdings keine Möglichkeit zum Aufbau einer bAV hatten oder haben bzw. denen Einkommen zum Aufbau eine Zusatzvorsorge höchstens in geringem Umfang möglich war oder ist.

6. Verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsbeitragsersparnis für den Arbeitgeber

Die verpflichtende Weitergabe von eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers ist im Gesetzentwurf nur unzureichend umgesetzt. Denn nur in § 23 Abs. 2 BetrAVG n. F. wird geregelt, dass bei einer reinen Beitragszusage gem. § 1 Abs. 2 a BetrAVG n. F. (Sozialpartnermodell) im Falle der Entgeltumwandlung im Tarifvertrag zu regeln ist, dass der Arbeitgeber mindestens 15 % seiner Ersparnis an den Sozialversicherungsabgaben als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleiten muss.

Die verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsbeitragsersparnis für den Arbeitgeber bei freiwillige Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer wird grundsätzlich begrüßt. Es gibt keine



plausible Begründung dafür, warum der Arbeitgeber finanziell davon profitiert, wenn Arbeitnehmer freiwillig eigenes Entgelt für ihre Altersversorgung aufwenden.

Unsere Forderung lautet deshalb, die Weitergabe der Sozialversicherungsbeitragsersparnis für alle Wege der betrieblichen Altersversorgung und für jede Form der Brutto-Entgeltumwandlung in eine bAV gesetzlich zu regeln. Es ist nicht ersichtlich, warum nur bei einer reinen Beitragszusage bzw. im Sozialpartnermodell diese verpflichtende Weitergabe erfolgen soll und in allen anderen Durchführungsformen der Arbeitgeber von der Entgeltumwandlung seiner Arbeitnehmer finanziell profitiert.

7. Anwendung der Vervielfältigungsregel auf Abfindungsbeträgen und Nachzahlungen

Mit den im Gesetzentwurf enthaltenen erweiterten steuerlichen Einzahlungsmöglichkeiten von Abfindungsbeträgen aufgrund der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und Nachzahlungen bei ruhenden Arbeitsverhältnissen in die bAV werden die Attraktivität und die Regelungsmöglichkeiten von steuerfreien Einzahlungen gesteigert. Gerade für ruhende Arbeitsverhältnisse (Elternzeit, Pflegezeiten usw.) führt die erweiterte steuerliche Förderung dazu, auf betrieblicher und/oder tariflicher Ebene die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in der bAV vorteilhaft regeln zu können. Die beiden Regelungen in § 3 Nr. 63 S. 3 und S. 4 EStG werden ausdrücklich begrüßt.

8. Fehlende Regelungsgegenstände

a) § 3 Nr. 66 EStG

Unsere Forderung nach Erleichterung von Übertragungsmöglichkeiten auch von zukünftigen bAV-Anwartschaftsteilen – insbesondere auf einen Pensionsfonds - (**§ 3 Nr. 66 EStG**) wurde im gesamten Gesetzgebungsverfahren nicht aufgegriffen. Gerade die Spaltung der Übertragungsmöglichkeit von bereits erdienten (past service) und zukünftigen (future Service) Betriebsrentenanwartschaften schafft unnötige Komplexität und Verwaltungsintensität in der bAV und zwingt Arbeitgeber dazu zwei Durchführungswege nutzen zu müssen. Dies ist weder zum Vorteil des Arbeitgebers noch des Beschäftigten als Versorgungsberechtigten.

b) § 6 a EStG

Auch unserer Forderung zur Annäherung und Flexibilisierung des Abzinsungssatzes in der Steuerbilanz (**§ 6 a EStG**) an den Zinssatz in der Handels-Bilanz wurde nicht aufgegriffen. Eine Lösung dieser Problematik würde den Druck von bereits bestehenden bAV-Systeme über Direktzusagen nehmen und somit zu einer Stärkung dieser Systeme beitragen. Derzeit führt die bestehende differenzierte Bilanzierungsweise und der Bedarf an erhöhten Rückstellungen dazu, dass bewährte Systeme einem zunehmenden Anpassungsdruck unterliegen – meistens im Leistungsbereich und negativ für die Beschäftigten.

c) Doppelverbeitragung der Betriebsrente in verschiedenen Fallkonstellationen

Lediglich für Riester-geförderte Leistungen aus einer bAV wurde die Doppelverbeitragung im vorliegenden Gesetzesentwurf aufgehoben. Diese von den Betriebsrentnern als sehr ungerecht empfundene, tatsächlich benachteiligende Verbeitragung der Betriebsrente muss



abgeschafft werden. Wer einmal Beiträge in die Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt hat, darf dies nicht doppelt oder mehrmals noch einmal tun müssen.

Die diversen Fehlkonstruktionen in der Finanzierung der Kranken- und Pflegeversicherung müssen aufgehoben werden, aber nicht zu Lasten aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Der erste notwendige Schritt wäre die Wiederherstellung der paritätischen Finanzierung in der Kranken- und Pflegeversicherung. Fälle von doppelter oder sogar mehrfacher Verbeitragung von Beiträgen zur bAV oder der Leistung hieraus schädigen die bAV und konterkarieren die Ziele der Bundesregierung zur Stärkung der Verbreitung.

d) Stärkung der Mitbestimmungsrechte

Die stark zunehmende Beteiligung der Arbeitnehmer an der Finanzierung sowie der hohe Stellenwert der bAV als ergänzende Alterssicherung machen es notwendig, dass Betriebsräte stärkere Mitbestimmungsrechte (Initiativrechte) nutzen können und müssen. Auch Tarifverträge geben häufig bewusst nur einen bestimmten Rahmen vor, der auf betrieblicher Ebene für jedes Unternehmen und jede Belegschaft konkret ausgestaltet werden kann bzw. soll.

Insbesondere bei der Wahl des Durchführungsweges, der Anbieterauswahl und bei der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen sind stärkere gesetzliche Mitbestimmungsrechte zwingend notwendig. Dazu gehört auch ein stärkeres Anrecht auf eigene Sachverständige über § 80 Abs. 3 BetrVG hinaus.

III. Stellungnahme zu den Regelungen zum Sozialpartnermodell

1. Voraussetzung Tarifvertrag/reine Beitragszusage/Optionsmodell/ Einbeziehung nicht-tarifgebundener Arbeitgeber/Arbeitnehmer

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erwarten von ihrer kapitalgedeckten Altersabsicherung neben rentierlichen Anlagen vor allem größtmögliche Sicherheit - ein Absinken der Nominalrentenleistungen war bislang zu Recht ausgeschlossen. Daher plädiert die IG Metall grundsätzlich für eine Stärkung der Mindestleistung. Gleichwohl verschließt sich die IG Metall nicht dem im Gesetzesentwurf vorgeschlagenen Weg. Allerdings darf die Einführung der reinen Beitragszusage, und somit eine Enthftung der Arbeitgeber, nur tarifexklusiv sein.

Denn neben den oben bereits genannten Rahmenbedingungen sind für die Verbreitung von tariflichen Lösungen zur bAV tarifexklusive Regelungen von nicht zu unterschätzender Bedeutung. Dass alle Regelungen des neuen siebten Abschnitts des BetrAVG nur dann greifen, wenn ein Tarifvertrag die Grundlage ist, wird ausdrücklich begrüßt.

Der Gesetzesentwurf sieht allerdings u. a. in § 24 (u.a. für die reine Beitragszusage) und in § 20 Abs. 2 S. 3 BetrAVG n. F. (Optionssysteme) die Einbeziehung von nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmer durch arbeitsvertragliche Bezugnahme Klauseln vor. Dies ist ausdrücklich abzulehnen. Eine Benachteiligung von nicht-tarifgebundenen Beschäftigten liegt nicht vor, da eine Tarifbindung regelmäßig unkompliziert hergestellt werden kann. Hilfsweise



wäre auch eine Regelung denkbar, in der der Gesetzgeber klarstellt, dass nur die durch die Tarifvertragsparteien getroffenen Entscheidungen vollumfänglich übernommen werden können. Damit würde verhindert, dass in einer Branche unterschiedliche Regelungen hinsichtlich Haftung und Finanzierung getroffen und „Dumping-Modelle“ gefördert werden.

Die reine Beitragszusage, und somit die Enthftung (pay and forget) für den Arbeitgeber, sowie die Option ganze Belegschaften automatisch in ein System der Entgeltumwandlung einzubeziehen, sind tarifexklusiv zu regeln. Nur unter den Voraussetzungen eines ausgestalteten Tarifpartnermodells, welches die Haftung und Verantwortung an Stelle des Arbeitgebers übernimmt, ist eine reine Beitragszusage überhaupt denkbar. Die Tarifvertragsparteien stehen mit ihrer Kompetenz und sozialen Verantwortung für eine Zusage ein, welche das Einkommen im Alter betrifft. Das schafft das notwendige Vertrauen der Beschäftigten in eine zweite starke Säule der Alterssicherung und „Verbraucherinteressen“ der Arbeitnehmer können wirkungsvoll durchgesetzt werden. Gleichwohl darf nicht verschwiegen werden, dass auch bei einem tarifexklusiven Modell weiterhin Anlagerisiken bestehen.

Mehr Verbreitung der bAV in der Fläche braucht daher auch mehr Verbindlichkeit. Notwendig ist eine gesetzliche und tarifvertraglich geregelte Flächenwirkung.

Um dies zu erreichen wäre z. B. ein erleichterter Zugang zu allgemeinverbindlichen Tarifverträgen zur bAV bei gemeinsam gestelltem Antrag der Tarifvertragsparteien aufgrund der besonderen Bedeutung für die Alterssicherung in Deutschland ein tragfähiges Mittel.

Im Übrigen darf die Nutzung eines tariflichen Modells mit reiner Beitragszusage und Optionssystem für nicht-tarifgebundene Arbeitgeber grundsätzlich nur dann möglich sein, wenn die tarifliche Einrichtung eine entsprechende Öffnung vorsieht. Diese Bedingung muss sich auch konkret im Gesetz als Regelung wiederfinden.

Stellungnahme zum Optionssystem:

Die IG Metall lehnt grundsätzlich die automatische Einbeziehung aller Beschäftigten in eine durch Entgeltumwandlung finanzierte bAV per Gesetz ab. Wenn überhaupt darf ein solches Modell nur tarifexklusiv regelbar sein, d. h. die Tarifvertragsparteien entscheiden, ob sie von dieser automatischen Einbeziehung Gebrauch machen wollen oder nicht.

Über die Höhe der Entgeltumwandlung entscheidet der Arbeitnehmer selbst und in diesem Zusammenhang auch, ob er überhaupt Entgelt umwandeln kann bzw. will, d. h. von seinem Widerspruchsrecht Gebrauch macht. Weitergehende Opting-Out bzw. auto-enrolment-Modelle außerhalb tariflicher Modelle, die vom Arbeitnehmer finanziert werden müssen, lehnen wir ab.

Nur auf Basis einer angemessenen finanziellen Beteiligung des Arbeitgebers kann aus unserer Sicht ein Optionssystem ein tragfähiges Zukunftsmodell zur flächendeckenden Ausweitung der bAV sein.



2. Einrichtung der Tarifvertragsparteien/Steuerung

§ 21 BetrAVG n. F. regelt die Durchführung des Sozialpartnermodells. Hiernach müssen sich die Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung der bAV über eine gemeinsame Einrichtung nach § 4 TVG oder auf andere durch Tarifvertrag bestimmte Weise beteiligen. Über den Durchführungsweg der Direktversicherung kann die gemeinsame Einrichtung selbst Versicherungsnehmer werden.

Allerdings lässt der Gesetzgeber offen, wie diese Steuerung tatsächlich in der Praxis erfolgen soll, insbesondere, so wie derzeit im Gesetzentwurf vorgesehen, bei einer Durchführung über eine Direktversicherung oder einer Pensionskasse die von Lebensversicherungsgesellschaften betrieben werden.

Begrüßt wird ausdrücklich der gesetzgeberische Wille eine reine Beitragszusage nur dann zuzulassen, wenn die Tarifvertragsparteien die Verwendung und die später daraus resultierende Leistung tatsächlich gestalten und auch gestalten können.

Insgesamt positiv festgestellt wird in diesem Zusammenhang weiterhin, dass die neuen Regelungen im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG), ab § 244a ff. BetrAVG n. F., und in der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung zum Sicherungsvermögen für die Absicherung der Leistung, zum Risikomanagement und für das Berichtswesen, ausführlich enthalten sind und ggf. durch Verordnungsermächtigungen noch ergänzt werden können. Allerdings sollte die Regelung des § 244b Abs. 1 Nr. 1 VAG eindeutiger formuliert werden. Aus Sicht der IG Metall ist eine Klarstellung zu § 244b Abs. 1 Nr. 1 VAG insofern notwendig, dass die Vorschrift die Versorgungseinrichtungen nicht daran hindert, die zu erwartenden Leistungen in Aussicht zu stellen (siehe auch Ziffer 5.)

3. Sofortige Unverfallbarkeit

Die sofortige Unverfallbarkeit der auf gezahlten Beiträgen beruhenden Anwartschaft auf eine Altersrente gem. § 22 Abs. 2 BetrAVG n.F. wird ausdrücklich begrüßt. Jedoch ist eine Begrenzung auf Leistungen wegen Alters systemfremd und wird von uns abgelehnt. Alle Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung, somit auch Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenleistungen, müssen sofort unverfallbar sein.

Stellungnahme zur Ausgestaltung einer betrieblichen Altersversorgung:

Wesentlicher Charakter der bAV war und ist die Absicherung der allgemeinen Lebensrisiken von Invalidität (Erwerbsminderung), Alter und Tod (Hinterbliebenenversorgung).

Auch in der bAV müssen alle biometrischen Risiken wie Alter, Invalidität/Erwerbsminderung und Hinterbliebenenversorgung abgedeckt werden, um eine umfassende Absicherung der bAV herzustellen. Die Möglichkeit einer Abwahl biometrischer Ereignisse sollte möglichst reduziert werden.

Besonders für jüngere Generationen ist es wichtig, z. B. einen Berufsschutz durch eine Berufsunfähigkeitsabsicherung zu erhalten. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben



aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation gar keine oder eine nur mit hohen Beiträgen zu finanzierende Möglichkeit, privat einen ausreichenden Berufsschutz absichern zu können. Gerade in diesem Bereich kann ein entscheidender Vorteil der bAV genutzt werden und durch ein risikoausgleichendes Kollektiv auch den sogenannten „schlechten Risiken“ eine Möglichkeit zur Absicherung dieses Risikos angeboten werden

4. Zusatzbeiträge des Arbeitgebers, § 23 BetrAVG n. F.

a) Sicherungsbeitrag

Der Gesetzentwurf regelt in § 23. Abs. 1 BetrAVG n. F., dass im Tarifvertrag zur Absicherung der reinen Beitragszusage ein Sicherungsbeitrag vereinbart werden soll.

Durch die Einführung einer reinen Beitragszusage und die Enthftung der Arbeitgeber erfolgt ein Bruch mit einem Grundprinzip des heute geltenden Betriebsrentenrechts, welches in jedem Durchführungsweg der bAV die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers vorsieht. Durch die reine Beitragszusage wird das Risiko der Vermögensanlage und der daraus resultierenden späteren Versorgungsfalleistung vollständig auf die Tarifvertragsparteien oder Versorgungseinrichtung und zum Großteil auf die Arbeitnehmer selbst verlagert.

Nach unserer Auffassung müssen alle Beteiligten, insbesondere die Arbeitgeber, aber auch der Staat, ihren Teil zur Absicherung der Leistung und somit Reduzierung des Risikos für die Arbeitnehmer und späteren Leistungsberechtigten im System der reinen Beitragszusage ohne Garantien übernehmen. Daher ist vom Gesetzgeber zu regeln, dass ein Sicherungsbeitrag in angemessener Höhe zur Risikominimierung tarifvertraglich vereinbart werden muss. Hierfür sollte einerseits die Volatilität langfristiger und diversifizierter Kapitalanlagen, andererseits die spezifischen Situationen kollektiver Rentenskapitalanlagen mit dem Ausbau und späteren demografiebedingten Abbau des Kapitalstocks berücksichtigt werden. Dessen ungeachtet stellt die Zahlung eines reinen Sicherungsbeitrages für die Beschäftigten nicht das gleiche Sicherungsversprechen dar, wie die heute im Betriebsrentenrecht und im Versicherungsaufsichtsgesetz geregelten Insolvenzversicherungen.

Dieser Sicherungsbeitrag muss sodann steuerlich flankiert werden, was mit der Regelung in dem neuen § 3 Nr. 63 a EStG geschehen ist.

b) Verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsbeitragsersparnis für den Arbeitgeber

Siehe hierzu unsere Ausführungen unter Punkt II. 6. dieser Stellungnahme.

5. Keine Verpflichtung für garantierte Leistungen aus einer reinen Beitragszusage

Durch die neuen Regelungen im Versicherungsaufsichtsgesetz und der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung, welche sich aus dem Gesetzentwurf ergeben, wird das bisher in der betrieblichen Altersversorgung herrschende System der Zusage von garantierten Leistungen durchbrochen.



Das gegenüber den Beschäftigten keinerlei garantierte Leistungen im System der reinen Beitragszusage mehr zugesagt werden können, stellt die Tarifvertragsparteien, insbesondere aber die Gewerkschaften, vor hohe Herausforderungen insbesondere in der Kommunikation gegenüber ihren Mitgliedern.

Die Chancen, aber vor allem auch die Risiken werden letztlich vollständig auf die Beschäftigten abgewälzt. Garantien führen zu einer hohen Planungssicherheit und Akzeptanz in der Altersversorgung für Beschäftigte und haben daher einen hohen Stellenwert.

Auf der anderen Seite wird unsererseits durchaus nicht verkannt, dass im heutigen Niedrigzinsumfeld Zusagen von Garantien dazu führen, dass Einrichtungen sodann sofort dem Solvency-II-Regime unterliegen und am Finanz- und Kapitalanlagemarkt mit der für Garantien notwendigen Kapitalanlagen keine nennenswerte Renditen mehr erzielt werden können. Ohne eine Garantiezusage ist eine andere Kapitalanlagestrategie möglich, die höhere Renditen erwarten lassen durch Anlage in Produktivvermögen.

In diesem Zusammenhang muss berücksichtigt werden, dass das Sozialpartnermodell in Ausgestaltung mit reiner Beitragszusage und in Verbindung mit einem Zielrentenversprechen nur eine Option für die Tarifvertragsparteien darstellt, von der sie Gebrauch machen können. Sollte sich aber in dem zu führenden Kommunikationsprozess eine Zusage von Garantien als notwendig herausstellen, stehen die bisherigen Durchführungswege der bAV nach wie vor den Tarifvertragsparteien zur Verfügung.

Allerdings stellt sich für uns schon in der heutigen betrieblichen Praxis die Situation so dar, dass bei Veränderungen von Pensionsordnungen kaum noch Garantien zugesagt werden. Das Anlagerisiko wird schon heute auf die Arbeitnehmer verlagert.

Nach unserer Auffassung müssen die durch den Wegfall von Garantiezusagen entstehenden Risiken für Beschäftigte auf ein Minimum reduziert werden. Hierfür bedarf es zwingend des Sicherungsbeitrages gem. § 23 Abs. 1 BetrAVG n. F. sowie des Aufbaus eines Sicherungsvermögens bzw. eines finanziellen Puffers der Einrichtung um Schwankungen in der Versorgungsleistung abzufedern. Hierzu sind im Gesetzentwurf erste Ansätze von Regelungen im VAG n.F. und in der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung enthalten. Wie aber bereits festgestellt, sind diese noch nicht überall ausreichend konkretisiert. Zudem fehlen Aussagen über die steuerliche Behandlung von Erträgen aus dem Sicherungsvermögen, deren Zusage als Überschussleistung, etc.

Weiterhin muss die Einrichtung Mitteilungen realistischer Annahmen und Schätzungen über die später erreichbare Leistung an die Beschäftigten abgeben können um die Transparenz und Akzeptanz eines solchen Systems zu gewährleisten (Zielrentenversprechen).

Nach unserer Auffassung muss daher zumindest der Zusammenhang zwischen reiner Beitragszusage und dem Modell der Zielrente (wie im BMAS-Gutachten Dr. Hanau/Dr. Arteaga dargestellt) im Betriebsrentenstärkungsgesetz deutlicher hervorgehoben werden, so dass klargestellt ist, dass wenigstens ein „in Aussicht stellen“ einer wahrscheinlichen, geschätzten Leistung gegenüber den Beschäftigten für die Einrichtung möglich ist.



Aus der Regelung gem. § 244b Abs. 1 Nr. 1 VAG, welche Pensionskassen, Pensionsfonds und anderen Lebensversicherungsunternehmen nur dann genehmigt eine reine Beitragszusagen durchführen zu dürfen, wenn sie dafür keine Verpflichtungen eingehen, die garantierte Leistungen beinhalten, wird diese Möglichkeit und der Zusammenhang zwischen reiner Beitragszusage und Zielrente nicht deutlich.

Wir sehen es als zwingend an, dass im Laufe der Erwerbsbiografie das Vorsorgekapital mit unterschiedlich weitreichenden Zusagen ausgestattet werden muss, wobei je näher die Leistungsphase kommt, die Garantien zunehmen müssen. Dieser Wandel muss im Rahmen einer tariflichen Einrichtung, ohne dass es zu Mehrkosten kommt, gewährleistet werden können.

An einigen Stellen des Gesetzentwurfes zu Regelungen der tariflich zu vereinbarenden reinen Beitragszusage wird nur auf eine Altersversorgungsleistung/Altersleistung abgestellt. Wir weisen daher noch einmal ausdrücklich auf unsere Ausführungen unter Ziffer III. 3) hin, dass auch eine betriebliche Altersversorgung alle biometrischen Risiken absichern sollte und dementsprechend die Regelungen für die reine Beitragszusage auch Leistungen für Erwerbsminderung und Versorgung von Hinterbliebenen einbeziehen müssen.

Insgesamt ergeben sich damit ein weitergehender Korrekturbedarf und notwendige Ergänzungen, für das vorliegende Sozialpartnermodell. In der jetzigen Form ist es nicht geeignet, zu einer weiteren Verbreitung der bAV durch Tarifverträge beizutragen. Dagegen sind die Risiken offensichtlich, aus heutigen Versorgungswerken mit Arbeitgeberhaftung auszusteigen und in dieses Modell zu wechseln. Dies wird Druck auf haustarifliche Lösungen eröffnen und damit eine flächentarifliche Lösung eher erschweren, als erleichtern.