

## REFORM DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE (bAV)

- **Bürokratische Hürden abbauen**
- **Tarifpolitische Diskriminierung vermeiden**
- **Klare Haftungsbegrenzung für Arbeitgeber**

**Eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in kleinen und mittleren Unternehmen ist wünschenswert. Die aktuelle Reform geht jedoch in wichtigen Teilen nicht auf die Interessen des Mittelstands ein. Vor allem das sogenannte Sozialpartnermodell ist zu kritisieren.**

### Ausgangslage

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) bildet gemeinsam mit der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Vorsorge die dritte Säule der Altersversorgung. Bedingt durch die demografische Entwicklung hat sie in den letzten Jahren einen massiven Bedeutungszuwachs erfahren. Sie gilt als wichtiges Instrument, um den unvermeidlichen Rückgang des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung aufzufangen. Aufgabe der Politik ist es, die bAV an die sich veränderten Rahmenbedingungen anzupassen.

Eine solche Anpassung wurde jüngst mit dem Beschluss des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) vollzogen. Damit wurde die Neuregelung der bAV in die Wege geleitet. Nach Bundesarbeitsministerin Nahles beabsichtigt das Gesetz die Erhöhung der Marktdurchdringung der bAV. Gerade in kleineren Unternehmen und in Branchen mit geringverdienenden Beschäftigten ist die Betriebsrente wenig verbreitet, so Nahles. Mit dieser Feststellung hat der Gesetzgeber völlig zutreffend die geringe Verbreitung der bAV in kleinen und mittleren Unternehmen erkannt. Bedauerlich ist, dass der Inhalt des Gesetzestextes dies aus Sicht des Mittelstands nur schwerlich ändern kann. So sind wichtige Komponenten des BRSG an die Zugehörigkeit zu allgemeinverbindlichen Tarifverträgen geknüpft. Für mittelständische Unternehmen ist die Unterwerfung unter einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag häufig keine Option, denn sie möchten und müssen größtmögliche Flexibilität wahren. Ernüchtert stellt sich der mittelständische Unternehmer nun die Frage, was es mit der Bindung an allgemeinverbindliche Tarifverträge wohl auf sich hat. Damit einher geht auch die Frage, wer die Profiteure einer solchen Regelung sein könnten. Auf der Seite der Leistungsanbieter sind es einige große betriebliche Versorgungswerke wie bspw. die VBL. Die VBL ist eine vom Bund und den Ländern getragene Versorgungseinrichtung für die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, die sich dem Vernehmen nach in Finanzierungsschwierigkeiten befindet. Eine weitere Komponente des BRSG, die für eine gezielte Ausrichtung auf solche Versorgungswerke spricht, ist die Erhöhung des Dotierungsrahmens aus § 3 des Nr. 63 EStG von derzeit 4,0 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West in der DRV auf 8,0 Prozent. Wohl nicht ganz zufällig entsprechen diese 8,0 Prozent dem Beitragssatz, den Arbeitgeber und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst an die Versorgungswerke entrichten müssen. Dies wirft die Frage auf, ob der Gesetzgeber Wohltaten an Versorgungswerke verteilt. Zumindest ist nicht ersichtlich, inwiefern damit ein Beitrag zur öffentlich kommunizierten Intention des Gesetzes geleistet wird.

Das Gesetz bringt auch einige Neuregelungen mit sich, die zwar nicht unmittelbar mittelstandsspezifische Anforderungen aufgreifen, aber dennoch positiv sind. So erhalten Unternehmen, die Betriebsrentenlösungen auch für Geringverdiener mit einem Monatseinkommen unter 2.200 Euro anbieten, einen Zuschuss vom Staat, den sie durch Abzug von der Lohnsteuer einbehalten können. Ebenfalls positiv ist, dass fortan betriebliche Riester-Verträge mit privaten Riester-Verträgen gleichgestellt werden. Zuvor fielen auf betriebliche Riester-Verträge in der Rentenphase Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge an. Auch Bezieher von Grundsicherung werden durch das BRSG besser gestellt. Diesen ist es fortan möglich, ihre Grundsicherung um bis zu 200 Euro aus anderen Rentenleistungen aufzustocken.

Insgesamt stellt das BRSG keinen Paradigmenwechsel in der bAV dar. Aus Sicht des Mittelstandes ist es in vielen Teilen eine Mogelpackung. Die Verbreitung der bAV in kleinen und mittleren Unternehmen über eine Koppelung an tarifvertragliche Lösungen erhöhen zu wollen, ist eine äußerst fragwürdige Vorgehensweise. Es ergibt sich der Verdacht, dass der Gesetzgeber andere Ziele verfolgt. Einzig die Bezuschussung der Betriebsrentenlösungen für Geringverdiener und die Gleichstellung betrieblicher Riester-Verträge stellen konkrete Verbesserungen für mittelständische Unternehmen dar.

Der BVMW begrüßt die Absicht, die Verbreitung der bAV in kleinen und mittleren Unternehmen zu erhöhen. Für kleine und mittlere Unternehmen ist insbesondere der personalpolitische Aspekt der bAV von großer Bedeutung. Gerade vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels kann die bAV als Anreizinstrument im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter genutzt werden.

### Forderungen des BVMW

#### I. Bürokratische Hürden abbauen

Seit Jahren stagniert der Markt für Betriebsrenten mit einem Anteil von knapp 60 Prozent bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Nur jeder dritte Mittelständler bietet seinen Mitarbeitern eine Betriebsrente an. Gleichzeitig sind in Deutschland sechs von zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen tätig. Somit sind kleine und mittlere Unternehmen der wichtigste Adressat bei Gesetzesänderungen im Bereich der bAV. Ein bürokratiearmes Versorgungsmodell ist im Interesse der mittelständischen Unternehmen. Daher muss es aus der Perspektive

des Mittelstandes Ziel des Gesetzgebers sein, die bAV von bürokratischem Aufwand effektiv zu entlasten und damit ihre kostengünstigen Strukturen zu erhalten. Gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen können vereinfachende Regelungen zu einem zusätzlichen Wachstum beitragen. In seiner aktuellen Ausgestaltung wird das deutsche System der bAV von einer Formular- und Erklärungsflut dominiert. Mögliche Stellschrauben zur Begrenzung dieser finden sich zu Genüge. Im Folgenden werden einige von ihnen abgetragen:

- Verzicht auf gesonderte Erklärung der versicherungsvertraglichen Lösung bei Ausscheidung eines Mitarbeiters; Möglichkeit zur pauschalisierten Erklärung mit der Entgeltumwandlungsvereinbarung
- Begrenzung der Aufklärungs- und Beratungspflichten für Arbeitgeber
- Rechtsverbindliche Klarstellung zum Opting-Out-Modell außerhalb des Sozialpartnermodells
- Einführung einer reinen Beitragszusage für bestehende Durchführungswege ohne Sicherheitsbeitrag und auch für Produkt mit garantierter Leistung

## II. Tarifpolitische Diskriminierung vermeiden

Das BRSg ist durch das sogenannte Sozialpartnermodell vorrangig auf tarifvertragliche Lösungen zugeschnitten. Das bedeutet, dass sich ein Betrieb einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag unterwerfen muss, um den neuen Durchführungsweg anwenden zu können. Dieser neue Durchführungsweg ist deshalb so verlockend, weil er dem Arbeitgeber keine Garantieverprechen bei der Leistungserbringung abverlangt. So stehen Arbeitgeber nur noch für die Zahlung der Beiträge ein. Für die Leistung (eine nicht garantierte Zielrente) haftet der Versorgungsträger. Allerdings sollen Arbeitgeber die Zielrente durch zusätzliche Sicherheitsbeiträge gegen eine Schieflage des Versorgungsträgers absichern. Kleine und mittlere Unternehmen sind in weiten Teilen nicht tarifgebunden. Sie entscheiden sich häufig bewusst für Tariffreiheit, um größtmögliche Flexibilität zu wahren. Ob kleine und mittlere Unternehmen Interesse an Betriebsrentenlösungen nach dem neuen Durchführungsweg haben, ist daher fraglich. Dennoch dürfen sie keine Diskriminierung gegenüber tarifgebundenen Unternehmen erfahren. Das im BRSg enthaltene Sozialpartnermodell gehört daher abgeschafft.

## III. Klare Haftungsbegrenzung für Arbeitgeber

Verfolgt der Gesetzgeber das Ziel der Stärkung der bAV in angemessener Weise, so ist die Neureglung der Haftung seitens des Arbeitgebers unerlässlich. Die bestehenden Regelungen sind wegen zahlreicher unbestimmter Rechtsbegriffe unklar. Der Gesetzgeber

muss hier für mehr Licht im Dunklen sorgen. Nur so wird den Unternehmen Planungssicherheit gewährt. Planungssicherheit auf Unternehmensseite spielt gerade bei kleineren und mittleren Unternehmen eine entscheidende Rolle bei der Entscheidung für oder gegen das Angebot von bAV-Lösungen. Im Folgenden sind einige Beispiele unbestimmter Rechtsbegriffe aus dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) aufgeführt, deren verbindliche Klarstellung dringend vorzunehmen ist:

- §1 Absatz 2 Nr. 3 – Begriff der Wertgleichheit bei Entgeltumwandlung
- § 2 Absatz 2 Nr. 2 und Absatz 3 Nr. 1
- Begriff *Überschüsse* als Voraussetzung für die versicherungsvertragliche Lösung
- §16 Absatz 3 Nr. 2 – Begriff *Überschussanteile* als Voraussetzung für den Entfall der Anpassungsprüfungspflicht

## Ausblick

Unter dem Vorzeichen des demografischen Wandels ist die Gewährleistung einer ausreichenden Altersvorsorge ein gesamtgesellschaftliches Anliegen. In Deutschland sind ca. 60 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigt. Somit sind diese Unternehmen die wichtigsten Adressaten bei Gesetzesänderungen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge. Gesetze, die an mittelstandspezifischen Anforderungen scheitern, verfehlen ihr Ziel. Letztlich hat die staatlich gestützte Niedrigzinsphase dazu geführt, dass die private und betriebliche Altersvorsorge erheblich an Attraktivität verloren hat. Der Verzicht auf Garantie, wie durch den neuen Durchführungsweg möglich, wird diesen Imageschaden aber nicht ausgleichen können. Stattdessen vermittelt diese Politik die Illusion, dass die gesetzliche Rente sicherer sein könnte. Aus wahltaktischen Gründen sind in der aktuellen Legislaturperiode sogar Maßnahmen erfolgt, welche die Sicherheit der gesetzlichen Rente bedrohen. Ein Beispiel dafür ist die Mütterrente. Prompt hat sich ein erheblicher Verlust eingestellt, während im Vorjahr noch ein deutlicher Gewinn zu verzeichnen war. Schon jetzt steht fest, dass nach 2021 mit steigenden Beiträgen gerechnet werden muss. Das Ziel, den Gesamtsozialversicherungsbeitrag unter 40 Prozent zu halten, wird damit ausgehebelt. Arbeit am Standort Deutschland wird unattraktiver – für Arbeitnehmer und Unternehmen. Um drohenden Schaden zu vermeiden, ist es unerlässlich, die Belange kleiner und mittlerer Unternehmen, dem Rückgrat der deutschen Volkswirtschaft, stärker zu berücksichtigen.

**Der BVMW vertritt im Rahmen seiner Mittelstandsallianz die Interessen von über 550.000 Unternehmen, die über elf Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Über 300 Repräsentanten haben jährlich rund 700.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.**

### Kontakt:

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.  
Bereich Volkswirtschaft & Politik  
Katrin Schnell, Referentin Arbeit und Soziales  
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin  
Tel.: +49 30 533206-21, Fax: +49 30 533206-50  
katrin.schnell@bvmw.de, www.bvmw.de