



## Pressegespräch 10.11.2016

### Statement Heribert Karch

#### **Das Betriebsrentenstärkungsgesetz in erster Würdigung**

Der von den zuständigen Ministerien vorgelegte Entwurf stellt eine weitreichende und komplexe Neuregelung der Betriebsrentenlandschaft dar, der noch ausführlich zu würdigen ist. Im heutigen Pressegespräch können im Lichte der bereits seit langem bezogenen Positionen der aba wichtige Punkte des Gesetzes in erster Beurteilung betrachtet werden. Die aba wird sich damit noch eingehend befassen und dazu eine umfassendere Stellungnahme vorlegen. Am 24. November wird die aba im Rahmen einer Sondertagung den Gesetzentwurf im Kreise ihrer Mitglieder analysieren sowie weiteres Vorgehen diskutieren.

#### **Das Sozialpartnermodell zur besseren Verbreitung der bAV**

Das nunmehr vorliegende Sozialpartnermodell enthält gegenüber dem ersten Entwurf vom Jahresende 2014 erhebliche Verbesserungen, die in die richtige Richtung zeigen. Das Modell kann uns alle einen großen Schritt zu einem nachhaltigeren Rentensystem in Deutschland voranbringen ohne bereits erfolgreiche Modelle zu schwächen. Angesichts des Mangels an in Deutschland auf dem Tisch liegenden Alternativen ist dieser Versuch sehr lohnend und in der Halbzeit des bis 2030 geplanten Reformprozesses das Gebot der Stunde.

Mit dem Sozialpartnermodell können die Tarifparteien die Verbreitung der bAV deutlich stärken. Sie bekommen umfassende Möglichkeiten, zu einem nachhaltig besser aufgestellten System der Altersversorgung in Deutschland beizutragen.

Die in manchen Branchen niedrige Bindung an Flächentarifverträge muss dabei kein Hindernis sein. Nach bisheriger Erfahrung wirken Flächentarifverträge mittelfristig als Referenz auch in nicht tarifgebundenen Bereichen.

Durch die Tarifparteien vereinbartes Opting Out kann sowohl zur Verbreitung als auch zur Höhe der Betriebsrenten beitragen. Auch in anderen Ländern erfolgreich praktizierte Konzepte des sog. *Save More Tomorrow* können damit praktiziert werden.

Der Bezugsrahmen des einschlägigen Tarifvertrages erscheint hinreichend geeignet, einerseits den

Tarifparteien die Möglichkeit zu geben, Referenzmodelle zu etablieren, andererseits den Unternehmen, die das neue Modell implementieren wollen diese Möglichkeit bei niedriger Eintrittsschwelle ebenfalls zu ermöglichen.

Arbeitgeber werden durch die Beitragszusage von bAV-typischen Risiken entlastet. Dies entspricht internationalem Standard bei Regelungen, die im Wesentlichen sozialpolitischen Charakter haben. Und dies ist im Sozialpartnermodell - anders als in der traditionellen auf Mitarbeitermotivation abzielenden bAV - der Fall. Das Sozialpartnermodell ist eine Tarifrente im Rechtsmantel der Betriebsrente.

Für Sozialpartnermodelle können alle externen Durchführungswege Angebote unterschiedlicher Risikoprofilierung entwickeln. Damit können Tarifparteien frei zwischen geeigneten Modellen auswählen oder diese selbst gestalten.

### **Aufsichtsrecht für freie Kapitalanlage bei verlässlich gestaltbaren Zielwerten**

Die neu aufgenommene Beitragszusage ist aufsichtsrechtlich über Deckungsgradgrenzen zwischen 100 und 125 Prozent geregelt, welche die Tarifpartner mit großen Freiheiten als Zielrente selbst ausgestalten können. Die Definition ist schlüssig und konsequent. Diese Ausgestaltung vermeidet nicht zuletzt Eigenkapitalregelungen nach dem Solvency II Regime.

Gleichzeitig können die Risiken der Kapitalanlage im heutigen Umfeld gemindert und die Chancen im heutigen Kapitalmarktumfeld erhöht werden. Soweit es aus heutiger Sicht beurteilt werden kann, bleibt die Kapitalanlage frei ähnlich der des Pensionsfonds und zielt auf die Bereitstellung des geforderten Kapitaldeckungsgrades beim Rentenübergang ab. Die Zulassung ausschließlich als lebenslang zu gewährende Rente ist in diesem Sinne schlüssig.

Versicherungsförmige Architekturen können, müssen aber nicht gewählt werden.

Sicherungsvermögen sind unter Berücksichtigung der jeweiligen Tarifverträge einzurichten. Insgesamt können damit die Tarifparteien echte Rentenversprechen i.S. von verlässlichen Zielwerten und Deckungsgraden definieren.

Die hier gefundenen Lösungen erscheinen sehr praktikabel im Sinne eines heutigen Erfordernissen Rechnung tragenden Aufsichtsrechts.

### **Die Veranlagung nach § 3 Nummer 63 EStG und weitere Förderung**

Seit 15 Jahren stellt der § 3 Nummer 63 EStG das Wachstumszentrum der betrieblichen Altersversorgung dar. Das Sozialpartnermodell fokussiert auf externe Durchführungswege. Damit wird auch weiteres Wachstum besonders stark durch dieses Modell getragen.

Das neue auf niedrige Einkommen abzielende Zuschussmodell fördert eine neue Zusage des Arbeitgebers in

limitierter Höhe und bis zu einem Monatseinkommen von 2.000 Euro. Dieser Ansatz ist zu begrüßen. Durch den gewählten Mechanismus des automatischen Hineinwachsens in § 3 Nummer 63 EStG bei Überschreiten der Schwelle bleibt diese Regelung an § 3 Nummer 63 EStG gebunden.

Die sog. Riesterförderung soll in Zukunft sinnvollerweise von doppelter Beitragslast entlastet werden. Riesterrente wird damit für den Arbeitnehmer in der bAV attraktiv, für den Arbeitgeber bleibt sie eine administrative Hürde. Praxiserfahrungen mit Tarifverträgen haben selbst bei nicht doppelt verbeitragter, also privater Riesterrente gezeigt, dass in den Unternehmen zunächst überwiegend § 3 Nummer 63 EStG ausgeschöpft wird. Alles spricht dafür, dass diese Regelung weiterhin im Zentrum der bAV in externen Durchführungswegen steht wird. Günstigkeitsvergleiche werden in Zukunft zum bAV-administrativen Alltag in den Unternehmen gehören.

Aufgrund seiner Dotierungsgrenzen ist der Arbeitgeber seit 2001 gezwungen, für ein praktikables Angebot an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Einkommensgruppen mehrere Durchführungswege zu administrieren, um für seine eigene Aktivität und die Arbeitnehmer steuerschädliche Kapitalanlage zu vermeiden. Denn die Direktzusage und die Unterstützungskasse sind steuerlich und beitragsrechtlich nach oben offen befreit. Zudem wird die Förderung eines Arbeitnehmersparbeitrages durch die eines Arbeitgeberbeitrages verdrängt. Dieses Problem entsteht ausschließlich weil der Rahmen zu eng ist.

Die nunmehr geplante steuerliche Veranlagung liegt mit insgesamt 7% der BBG weit unter der von der aba und vielen anderen Praktikern vorgeschlagenen Konzeption. Der aktuell bestehende Rahmen ist in seit 2001 entstandenen tariflichen Versorgungswerken bei über 10%, in betrieblichen externen Durchführungswegen z.T. bei über 50% der Anwärter überschritten, wodurch die Betroffenen entgegen den Zielen der Förderung ins Nettosparen geraten.

Daran ändert im Wesentlichen auch die neu geplante Regelung zur Nachdotierung im Zehnjahreszeitraum nichts, denn sie würde nicht bei aktivem, sondern nur bei ruhendem Arbeitsverhältnis oder Arbeitgeberwechsel gelten. So beseitigt sie nicht die Gerechtigkeitslücke, die zwischen längeren und kürzeren Erwerbsbiografien, also v.a. solchen mit qualifizierterem Bildungsweg, bezogen auf die Lebensarbeitszeit besteht.

Die Vollverbeitragung der Betriebsrente bei halber Entlastung des Sparvorganges von SV-Beiträgen bleibt weiterhin eine Asymmetrie, die inzwischen sogar erhebliche Proteste ausgelöst hat.

Darüber hinaus widerspricht das Splitting der Veranlagung in einen SV-freien und einen SV-pflichtigen Teil der gesamten Systematik der betrieblichen Altersversorgung. Das Argument, Sozialkassen zu schonen, kann nicht überzeugen. Denn bei Arbeitgeberbeiträgen und - ebenfalls vielfach verbreiteten - Arbeitnehmerbeiträgen in internen Durchführungswegen findet eine solche nicht statt. Die Wirkung dieser Regelung ist vielschichtig - schematisch kann man folgende Fälle unterscheiden:

- Einkommen unter der Beitragsbemessungsgrenze erhalten gesetzlich im Sparvorgang bis 4% der BBG Entlastung vom halben KV-Beitrag, ihre Betriebsrentenleistungen werden aber mit vollem Beitrag belastet.
- Einkommen unter der BBG erhalten gesetzlich im Sparvorgang über 4% der BBG hinaus keine KV-Beitragsentlastung, ihre Betriebsrentenleistungen werden aber ebenfalls mit vollem Beitrag belastet.
- Nur Arbeitnehmer mit höheren Einkommen oberhalb der BBG, die auf das übersteigende Einkommen ohnehin keine KV-Beiträge mehr entrichten, werden ggfs. mit Beiträgen auf Betriebsrentenleistungen belastet, sofern diese nicht über dem Grenzwert liegen.

Doppelte Beitragslast in der Altersversorgung ist nicht nur unsystematisch sondern auch unfair. Sie ist unsozial, weil sie insbesondere Mittelschichteneinkommen betrifft.

Zusammengefasst: Gute, anzuerkennende Lösungen wurden gefunden in der Peripherie der Förderung. Völlig unzureichend bleibt sie in ihrem Zentrum. Die Benutzerschnittstelle der betrieblichen Altersversorgung wird nicht einfacher, sondern komplizierter - eine Hürde für die besondere Zielgruppe KMU.

Eine Nachbesserung des § 3 Nummer 63 EStG ist also dringend geboten.

- Mittlere Einkommen sollten von ungerechten Beitragslasten befreit werden.
- Den Unternehmen - gerade KMU - sollten keine zusätzlichen Komplexitäts- und damit Kostentreiber durch zu enge Grenzen auferlegt werden.
- Schließlich benötigen Tarifparteien dringend einen noch unverbrauchten von Beitragslasten freien Teil in der Veranlagung.

Die technische Umsetzung wäre für alle am einfachsten durch einen deutlich höheren steuer- und beitragsfreien Rahmen. Für den Arbeitgeber wäre gesondert ein weitaus höherer Rahmen notwendig, der rein ökonomisch auch von der Gefahr von Mitnahmeeffekten ausgeschlossen wäre. Dafür tritt die aba unverändert ein.

Bleibt man in der bisherigen Logik des § 3 Nummer 63 EStG, so wären zumindest folgende Elemente zu überarbeiten:

- Zu erhöhen wäre in jedem Fall der bisher mit 4% beitrags- und steuerfreie (nicht der beitragspflichtige) Rahmen, um den Tarifparteien erfolgreiche Tarifverträge im Rahmen des Sozialpartnermodells zu ermöglichen. Sollte dies nur z.B. um etwa einen Prozentpunkt erfolgen, so wäre die Wirkung fortlaufend zu evaluieren um rechtzeitig ungerechte Nettosparvorgänge zu vermeiden.
- Ein steuerfreier aber zu vorbeitragender Teil sollte - wenn überhaupt - erst darauf aufsetzen.
- Die Möglichkeit der für ruhende Arbeitsverhältnisse vorgesehenen Nachdotierung sollte unbedingt auch bei aktivem Arbeitsverhältnis gelten. Damit könnte in der Praxis zumindest ein Teilausgleich zwischen Arbeitnehmern mit längerer und solchen mit kürzerer Bildungsbiografie erzielt werden.

Es darf daran erinnert werden, dass das BMF-Gutachten von Prof. Kiesewetter die von der aba wiederholt adressierten Vorschläge als bedeutsam qualifiziert hatte, auch wenn sie aufgrund zunächst auftretender Steuerausfälle nicht in die offiziellen Vorschläge aufgenommen worden waren. Denn Kostenneutralität war die zentrale Maßgabe des Gutachtens. Aber die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung benötigt Finanzmittel, die im Übrigen in der späteren Rentenbesteuerung wieder kompensiert werden.

## **Der Freibetrag auf die Grundsicherung**

Die Möglichkeit des Schonvermögens durch einen Freibetrag auf die Grundsicherung ist zumindest ein wichtiger erster Schritt, welcher diejenigen schützt, die eine über diesen hinausgehende Betriebsrente nicht erzielen können. Der die aktive Altersvorsorge besonders behindernde Anrechnungsmechanismus von Leistungen auf die Grundsicherung kann zumindest gemildert werden. Dass dies bei einem 100 Euro überschreitenden Betrag nur zu 30% erfolgt zeigt, dass hier die Wirksamkeit des für die Altersversorgung eingesetzten Geldes für Arbeitnehmer die eine Zusage oberhalb dieses Freibetrages erhalten immer noch empfindlich gemindert werden kann. Auch hier ist Evaluierung des Prozesses vonnöten.

### **Zusammengefasst:**

Das Sozialpartnermodell bietet im Sinne in Deutschland konsensfähiger Lösungen eine große Chance zur deutlich höheren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung - durch Referenzwirkungen auch über die Geltungsbereiche von Tarifverträgen hinaus. Automatische Teilnahme ist potenziell in allen Unternehmen möglich. Die neue Versorgungszusage ist aufsichtsrechtlich sehr praktikabel geregelt und kann sich auch über Tarifverträge hinaus zugunsten aller Beteiligten durchsetzen. Die Förderung ist in Bereichen verbessert und um ein Modell bereichert worden; in ihrem Zentrum bleibt sie jedoch unzureichend und unpraktikabel.

Wichtig wird die Absicht des Gesetzgebers die Lenkungswirkungen der Förderung in Zukunft zu evaluieren. Hier kommt es entscheidend auf praxisnahe Fragestellungen und Analyse Kriterien an.

Berlin, 10.11.2016

Heribert Karch