



Betriebsrentenstärkungsgesetz – die Hoffnung zeigt sich schon in der Benennung

Am 21.12.2016 hat das Bundeskabinett den Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes beschlossen. Der Entwurf enthält zahlreiche Maßnahmen, die für eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie Geringverdienern sorgen sollen. Während Experten und Verbände den Reformschritt grundsätzlich begrüßen, wird die Effektivität der einzelnen Maßnahmen teilweise kontrovers diskutiert.

Demografische Entwicklung in Deutschland

Deutschland steckt mitten im demografischen Wandel. Die Anzahl der Rentempfänger wächst sowohl absolut als auch in Relation zur Anzahl der Beschäftigten. Das liegt vor allem an zwei Faktoren: Seit vielen Jahren steigt die Lebenserwartung kontinuierlich, gleichzeitig sinkt die Anzahl der Geburten langfristig. Dieser Effekt wird sich in den nächsten Dekaden noch weiter

verstärken. Das staatliche Rentensystem ist aber als Umlagemodell gestaltet. Das heißt, die heutigen Beitragszahler finanzieren nicht ihre eigene, künftige Rente, sondern die der heutigen Rentner. Im Gegenzug erwerben sie Ansprüche, deren Werthaltigkeit aber letztendlich von der Leistungsfähigkeit der künftigen Generationen abhängig ist. Und die Fachwelt ist sich weitgehend einig, dass vor diesem Hintergrund das Leistungsniveau der gesetzlichen



„Vorsorge ist Vertrauenssache. Das gilt für bAV wie für alle anderen Produkte, deren Mehrwert für den Konsumenten nur schwer einschätzbar ist – und umso mehr dort, wo jeder Euro zweimal herumgedreht wird. Das wissen alle, die mit diesen Arbeitnehmern und nicht nur über sie sprechen. So mag das Konzept der Zielrente mit Blick auf die Kapitalanlage im heutigen Marktumfeld rein fachlich gesehen richtig sein. Ob trotz Wegfall der Garantien aber das erforderliche Vertrauen beim Arbeitnehmer weiter aufgebaut werden kann, muss in der Praxis erst bewiesen werden.“

Jens Denfeld, Senior Manager, Human Capital Advisory Services

Rente irreversibel sinken wird. Eine demografische Wende würde nicht nur eine äußerst signifikante Erhöhung der Geburtenrate erfordern, sondern überdies erst mit dem Zeitverzug einiger Jahrzehnte wirken.

Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung

Seit geraumer Zeit wird daher die betriebliche Altersversorgung (bAV) als ein Mittel gesehen, den Rückgang der staatlichen Rentenleistungen zu kompensieren. Sowohl die Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung sowie die sog. Riester-Rente mit Wirkung ab 2002 (Altersvermögensgesetz) als auch die Neuregelung der steuerlichen Förderung ab 2005 (Alterseinkünftegesetz) zielen neben weiteren Maßnahmen darauf ab, die bAV zu stärken. Insbesondere sollte der Umstand, dass die bAV auf individuellen, in aller Regel mit Kapital gedeckten Ansprüchen beruht, eine sukzessive Immunisierung gegen demografische Entwicklungen herbeiführen. Die Beiträge werden – anders als bei der staatlichen Rente – investiert, und die Leistung finanziert sich aus dem jedem einzelnen Rentner zugeordneten, aufgebauten Vermögen.

Aktuelle Herausforderungen in der betrieblichen Altersversorgung

Nach anfänglichen Erfolgen steht die bAV aktuell vor zwei großen Herausforderungen. Zum einen lässt das aktuelle Kapital-

marktumfeld nur vergleichsweise geringe Renditen zu. Anders als noch vor zehn Jahren wird die Leistungsfähigkeit der bAV zunehmend kritischer gesehen. Zum anderen gestaltet sich die Verbreitung von bAV sehr unterschiedlich und nimmt insgesamt kaum noch zu. Vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und bei Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen ist die Durchdringung mit bAV deutlich geringer als im Gesamtdurchschnitt.

Analyse der Bundesregierung

Im April 2016 wurde vom Bundesfinanzministerium zusammen mit dem Bundesarbeitsministerium das Gutachten zu „Optimierungsmöglichkeiten bei den Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung“ vorgelegt. Darin werden u.a. die Gründe für die als unzureichend empfundene Verbreitung der bAV untersucht. Das Ergebnis lässt sich grob so zusammenfassen:

- Sowohl die KMU als auch die Arbeitnehmer wissen aufgrund der Komplexität des Themas zu wenig über die bAV und sind von der Vorteilhaftigkeit nicht überzeugt.
- Hinzu kommt bei den Niedrigverdienern, dass sie keinen finanziellen Spielraum zur persönlichen Vorsorge sehen.

Der Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Der Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes setzt auf dieser Analyse auf. Er beinhaltet drei zentrale Merkmale:

1. Das Sozialpartnermodell: Zwischen den Tarifparteien können spezifische Versorgungswerke ausgehandelt und gemeinsam betrieben werden. Diese Versorgungswerke können spezielle Eigenschaften haben, die im Rahmen der bisherigen Durchführungswege nicht oder nur eingeschränkt bestehen. Auch Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, können sich diesen Branchenlösungen anschließen.
2. Die Zielrente: Das im Rahmen des Sozialpartnermodells eingerichtete Versorgungswerk darf – anders als alle anderen bAV-Durchführungswege – keine Garantien mehr gewähren. Dadurch wird einerseits bei der Kapitalanlage ein größerer Spielraum für eine volatilere Kapitalanlage und damit eine mutmaßlich langfristig bessere Rendite eröffnet. Andererseits entfällt die Einstandspflicht der Arbeitgeber, was wiederum ein Hemmnis für die Einführung von bAV beseitigen soll.
3. Die Förderung: Mehrere unterschiedliche Einzelmaßnahmen führen insgesamt zu einer besseren Förderung. Beispielsweise wird der Rahmen zur steuerfreien Einzahlung erhöht, und auch bei der Riester-Rente kommt es zu Verbesserungen für die Sparer. Mit Blick auf Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen fallen insbesondere zwei Änderungen ins Auge: Die bAV-Leistung wird nur noch eingeschränkt auf die Mindestsicherung angerechnet, und Arbeitgeberbeiträge für Mitarbeiter mit bis zu 2.000 EUR Monatseinkommen können (innerhalb eines gesetzten Rahmens) zu 30 Prozent mit der Lohnsteuer verrechnet werden.

Erwartete Wirkung der Reform

Die meisten Experten und die maßgeblichen Verbände sind sich darin einig, dass die betriebliche Altersversorgung gestärkt werden muss, und begrüßen daher grundsätzlich diese Reform. Der allgemeine Tenor ist jedoch, dass der Entwurf noch nicht weit genug geht. Vor allem wird die erhoffte Wirkung speziell bei KMU und Arbeitnehmern mit geringen Einkommen von vielen eher skeptisch beurteilt.

Es ist zu erwarten, dass sich die Tarifparteien zügig mit den neuen Möglichkeiten auseinandersetzen. Aus Sicht der Arbeitnehmer gilt es dabei, vor allem das Risiko zu vermeiden, dass die neuen, auf dem Sozialpartnermodell basierenden Versorgungswerke ohne Garantien die bereits bestehenden Angebote, die die bislang erforderlichen Garantien enthalten, kanibalisieren. Des Weiteren ist es nicht unwahrscheinlich, dass infolge der Reform zumindest ein kleiner Schub in Richtung einer weiteren Verbreitung der bAV erfolgt. Schon allein die öffentliche Diskussion dürfte dazu beitragen, das Erfordernis von zusätzlicher Altersabsicherung über die bAV weiter im allgemeinen Bewusstsein zu stärken.

Ein Unternehmen, das vor der Frage steht, ob es ein bAV-Angebot (über das gesetzlich geforderte Maß hinaus) einführen soll, kommt an wirtschaftlichen Erwägungen nicht vorbei. Ein Vergütungspaket, das bAV beinhaltet, muss in seiner Attraktivität für die Mitarbeiter gegenüber einer ökonomisch gleichwertigen Barvergütung zumindest ebenbürtig sein. Immerhin geht mit der bAV auch ein administrativer und kommunikativer Aufwand für die Arbeitgeber einher.

Der Mitarbeiter wird das Angebot nur annehmen, wenn er sich ebenfalls ökonomische Vorteile verspricht. Es war schon vor der Reform nicht einfach, diese ökonomische Abwägung, die viele unbekanntere Größen beinhaltet und für unterschiedliche Mitarbeitergruppen auch unterschiedlich ausfällt, vorzunehmen. Und sie ist mit der Reform noch schwieriger geworden. Allein die Frage, welche Leistung wohl aus dem auf dem Sozialpartnermodell basierenden Versorgungswerk resultieren wird, ist aufgrund der fehlenden Garantien sowie der größeren Anlagefreiheit und damit Volatilität mit großen Unsicherheiten verbunden. Während der Arbeitgeber hinsichtlich seiner Beiträge aufgrund der wegfallenden Einstandspflicht vermutlich weniger ein Problem mit dieser Unsicherheit hat, dürfte sich der Fall für die Beiträge des Arbeitnehmers anders gestalten. Dem Arbeitnehmer wird zugemutet, den heute gewissen Geldbetrag und damit sicheren Konsum in eine völlig ungewisse, in weiter Zukunft liegende Leistung zu tauschen. Dies gilt umso mehr für den Arbeitnehmer mit geringem Einkommen, der nicht die Möglichkeit hat, überschüssigen Verdienst zu investieren. Ob solche Systeme die gewünschte Attraktivität entfalten können und die sozialpartnerschaftliche Basis genug Vertrauen schafft, darf aus heutiger Sicht zumindest infrage gestellt werden.

Fazit:

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz geht angesichts der historischen demografischen Herausforderung der deutschen Gesellschaft in die richtige Richtung. Ob die Reform so punktgenau und effektiv wirkt, wie vom Gesetzgeber beabsichtigt, bleibt zunächst offen. Eine Überprüfung des eigenen, bereits bestehenden Angebots an betrieblicher Altersversorgung vor dem Hintergrund der sich abzeichnenden neuen Möglichkeiten durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz könnte für die Unternehmen allerdings Optimierungspotenzial aufzeigen.

Ihr Kontakt



Jens Denfeld

Senior Manager

Human Capital Advisory Services

Tel: +49 (0)69 9713 7148

jdenfeld@deloitte.de

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für mehr als 244.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden, und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.