

### BETRIEBSRENTE ALLEIN KANN DEN LEBENSSTANDARD IM ALTER NICHT SICHERN

Die Alterssicherung in Deutschland ist mit den drei Säulen, der gesetzlichen und privaten Rente sowie der betrieblichen Altersvorsorge (bAV), zukunftsfest aufgestellt. Doch um die Leistungsfähigkeit aller drei Elemente aufrecht zu erhalten, müssen die jeweiligen Stärken weiterentwickelt werden. Werden Entscheidungen noch länger verschleppt, droht eine wachsende Versorgungslücke für viele, die nur aufwändig geschlossen werden kann oder mit erheblichen Sozialleistungen auszugleichen ist.

#### Demografie und Niedrigzinsphase setzen Alterssicherung unter Druck

Schon seit vielen Jahren warnen Experten vor den Problemen für die sozialen Sicherungssysteme durch den demografischen Wandel. Künftig müssen immer mehr ältere Menschen von immer weniger jüngeren Arbeitnehmern finanziert werden, wodurch die Umlagefinanzierung an ihre Grenzen gerät. Ein Ausbau der gesetzlichen Rentenversicherung scheidet daher

„ **Ein Ausbau der gesetzlichen Rentenversicherung scheidet aus.**

aus. Das teure Rentenpaket mit Mütterrente und Rente mit 63 belastet die gesetzliche Rentenversicherung zusätzlich, was sich auch bei der Vorausberechnung des Rentenniveaus deutlich zeigt (siehe Grafik Rückseite). Bei weniger Beitragszahlern können nicht immer mehr Rentner mit steigenden Leistungen rechnen. Seit der Rentenreform 2001 sinkt das Nettorentenniveau von damals 65 Prozent auf 44 Prozent bis 2030.

Aber auch die kapitalgedeckte Altersvorsorge steht wegen der anhaltenden Niedrigzinsphase zunehmend unter Druck. Anlagen erhalten am Kapitalmarkt derzeit nicht die Verzinsung, die notwendig

wäre, um die in Aussicht gestellten Leistungen zu finanzieren. Zudem müssen Unternehmen durch die Niedrigzinsphase in ihren Bilanzen immer höhere Rückstellungen ausweisen, wodurch die Eigenkapitalquote gefährlich sinkt. Dennoch ist und bleibt bAV durch die Möglichkeit der Kollektivierung die effizienteste Form der kapitalgedeckten Altersvorsorge.

#### Verbreitungshemmnisse der betrieblichen Altersvorsorge

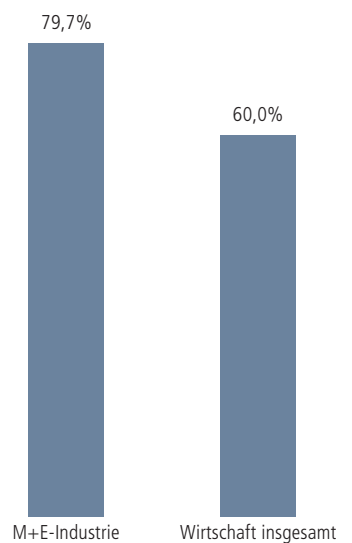
Die bAV rückt immer mehr in den Mittelpunkt der Debatte, wie Versorgungslücken zur Lebensstandardsicherung im Alter geschlossen werden können. Die bAV war bisher ein bewährtes Instrument der Personalpolitik der Unternehmen zur Mitarbeiterbindung und mit rund 35 Mrd. Euro pro Jahr eine der größten freiwilligen Sozialleistungen der Betriebe, wovon die Arbeitgeber mehr als 85 Prozent tragen. Soll die bAV jetzt vermehrt zur Lebensstandardsicherung beitragen, bedeutet dies einen Funktionswandel, der nur mit einer neu auszutarierenden Risikoverteilung zwischen den Beteiligten gelingen kann. Eine stärkere Verbreitung der freiwilligen bAV setzt eine Verbesserung der Rahmenbedingungen voraus. Die Hemmnisse für eine Verbreitung der bAV sind bisher vor allen Dingen der hohe Aufwand für die Unternehmen bei der Umsetzung, die damit verbundenen Kosten und für die Arbeitgeber schwer kalkulierbare Haftungsrisiken.

#### Gesamtkonzept mit tragfähigen Rahmenbedingungen notwendig

Notwendig ist ein Gesamtkonzept mit Anpassungen im Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht, die aus Sicht der Arbeitgeber bei einer Reform der bAV umgesetzt werden müssen. Neben der Freiwilligkeit braucht es Bestandsschutz für bestehende betriebliche Lösungen.

#### M+E deutlich über Durchschnitt

So viel Prozent aller Beschäftigten haben Anspruch aus der betrieblichen Altersvorsorge



Quelle: Gesamtmetall-/ifo-Erhebung, Okt. 2013

Gesetzliche Zwangsmaßnahmen, die Personalkosten erhöhen, sind ebenso wenig eine Lösung wie Modelle, die kurzfristige Einbrüche bei Steuern und Beiträgen auslösen würden. Entlastung der Arbeitgeber

„ **Gesetzliche Zwangsmaßnahmen, die Personalkosten erhöhen, sind keine Lösung.**

ber bei Aufwand, Haftung und Kosten und Beseitigung von Fehlanreizen sind ebenso notwendig, wie eine Ausweitung des steuerlichen Dotierungsrahmens.

Die komplexe Materie mit vielfältigen Interessen aller Beteiligten verpflichtet alle dazu, den derzeit erzielbaren politischen Konsens nicht mit überzogenen Forderungen zu gefährden.

# Drei Bausteine für einen tragfähigen bAV-Konsens

Ein tragfähiger Konsens in der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) muss auf jeden Fall drei Bausteine beinhalten, die sich gegenseitig bedingen. Wird ein Baustein entwertet, entfällt der Konsens.

## 1. Entlastung und Freiwilligkeit für die Arbeitgeber

Ohne Entlastung bei Haftung und Umsetzung kann es aus Sicht der Arbeitgeber keinen Ausbau der bAV geben. Eine Kürzung zugesagter Leistungen rüttelt an den bestehenden Zusagen und Garantien für Arbeitnehmer, würde das komplette System in eine tiefe Vertrauenskrise stürzen und den derzeit erzielbaren bAV-Kompromiss überfordern.

**Ein bAV-Konsens muss drei Bausteine enthalten.**

Für Neuzusagen ist allerdings eine Verlagerung der Haftung für die Leistungen weg vom Arbeitgeber hin zum Versorgungsträger notwendig, denn diese sind verantwortlich für die Zusagen. Unternehmen, die Autos, Anlagen oder Maschinen produzieren, sind eben keine Versicherungskonzerne, die die jahrzehntelange Verantwortung für Betriebsrenten übernehmen können. Für die Arbeitnehmer bleibt es bei der bestehenden Zusageform, der Beitragszusage mit

Mindestleistungsgarantie. Den Arbeitgebern sollte die Entlastung bei der Haftung dann erlaubt werden, wenn die Versorgungsträger gegen Ausfall abgesichert sind. Eine Entlastung nur über eine Ge-

**Arbeitgebern sollte Entlastung bei der Haftung erlaubt werden, wenn die Versorgungsträger gegen Ausfall abgesichert sind.**

meinsame Einrichtung von Arbeitgebern und Gewerkschaften mit dem Ziel einer Zwangsmitgliedschaft für alle Unternehmen einer Branche ist hingegen nicht zielführend. Dadurch würden bisher erfolgreiche betriebliche Modelle ausgegrenzt und die Freiwilligkeit in Frage gestellt. Für die im internationalen Wettbewerb stehende M+E-Industrie kommen allgemeinverbindliche Branchenlösungen nicht in Betracht. Stattdessen braucht es ein Gesamtkonzept zur freiwilligen Verbreitung der bAV, das die steuerlichen Rahmenbedingungen nicht außer Acht lässt.

## 2. Förderrahmen mit richtiger Lenkungswirkung

Heute müssen sich Unternehmen wegen unzureichender steuerlicher Möglichkeiten mit bis zu fünf Durchführungswe-

gen auseinandersetzen. Hier sind Vereinfachungen unumgänglich, um die gesamte Belegschaft über einen externen Durchführungsweg abzusichern. Dadurch könnte schon viel Aufwand und Kosten reduziert werden.

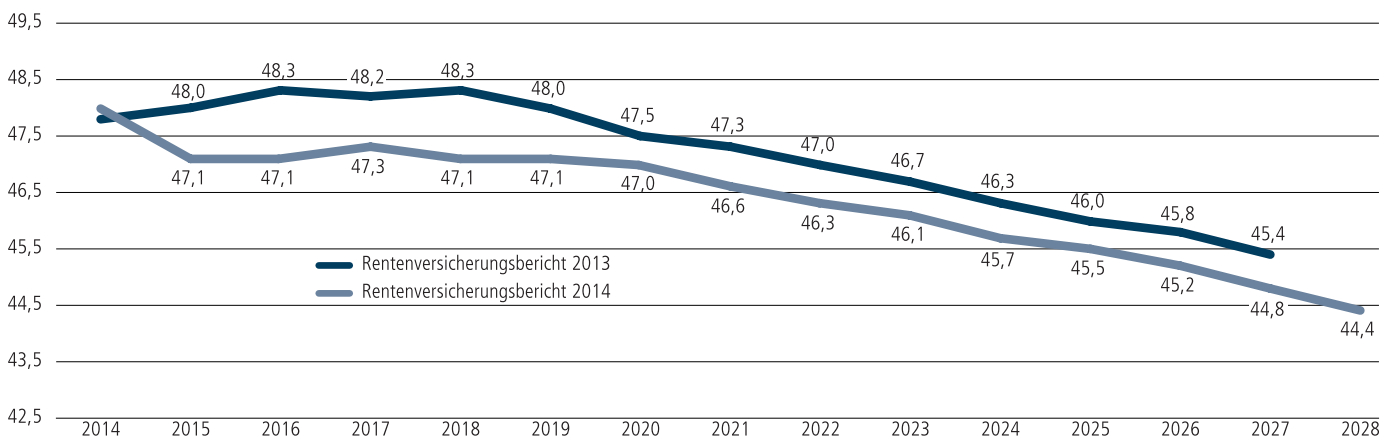
Dazu bedarf es einer Ausweitung der steuer- und beitragsfreien Einzahlungsmöglichkeiten (Ausweitung des Dotierungsrahmens des § 3 Nr. 63 EStG, derzeit sind lediglich bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung steuer- und beitragsfrei).

## 3. Anreize für die Arbeitnehmer

Daneben gilt es, bestehende Fehlanreize für die Arbeitnehmer zu beseitigen. Die Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung für Geringverdiener ist ein Hinderungsgrund für den freiwilligen Aufbau von Vorsorgekapital. Dies muss geändert und aus Steuer- und Beitragsmitteln finanziert werden.

Gleiches gilt für die doppelte Belastung von Betriebsrenten mit Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung. Den beiden Forderungen kann im Rahmen eines Gesamtkonzepts allerdings nur dann Rechnung getragen werden, wenn auch die Arbeitgeberseite wirksam entlastet wird.

## Projektion des künftigen Rentenniveaus durch die Bundesregierung



Quelle: BDA

### Ihr Ansprechpartner

Karsten Tacke  
tacke@gesammetall.de  
Tel. 030 55150-300

### Weitere Informationen



<https://www.gesammetall.de/themen/sozialpolitik/altersvorsorge>

### Impressum

Herausgeber:  
Arbeitgeberverband Gesamtmetall  
Voßstraße 16, 10117 Berlin  
Redaktion: Anna Dietrich, Daniel Kölle