

# Erfolg braucht Vertrauen !



von Joachim Schwind,  
Vorstandsvorsitzender der Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst-Gruppe VVaG

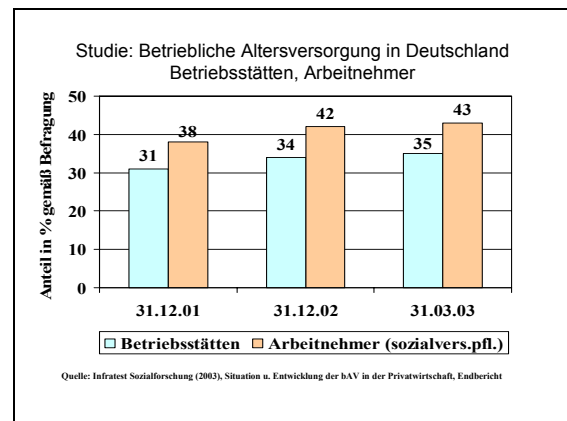
Quelle: BetrAV 3/2004, Seite 199 ff.

Mit dem Altersvermögensgesetz (AVmG) und dem Hüttenknappschaftlichen Zusatzversicherungs-Neuregelungs-Gesetz (HZvNG) wurden die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung deutlich verbessert. Hierzu zählen insbesondere die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG und § 10 a / Abschnitt XI EStG, die Einführung der sofortigen Unverfallbarkeit für Beiträge aus Entgeltumwandlung sowie die Gleichstellung von Arbeitnehmerbeiträgen aus dem versteuerten Einkommen mit Beiträgen aus Entgeltumwandlung hinsichtlich der sofortigen Unverfallbarkeit und der Förderungsmöglichkeiten nach § 10 a / Abschnitt XI EStG.

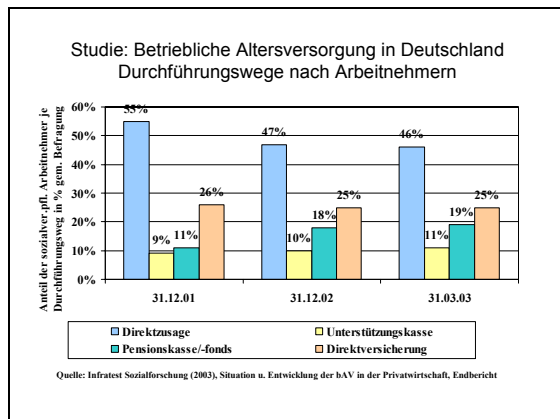
Die Bundesregierung hat mit diesen gesetzgeberischen Maßnahmen gezielt eine Lenkungsmaßnahme hin zu den kapitalgedeckten externen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung gesetzt, um im Hinblick auf das langfristig absinkende Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung den Arbeitnehmern einen Ausgleich durch den eigenverantwortlichen Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung zu ermöglichen.

Die im Oktober 2003 von Infratest Sozialforschung vorgelegte Umfrage zur Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2001-2003 im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung (BMGS) hat ergeben, dass die gesetzgeberischen

Maßnahmen zu einem deutlichen Ausbau der betrieblichen Altersversorgung geführt haben. So stieg die Teilnahme der Beschäftigten in der Privatwirtschaft in der betrieblichen Altersversorgung innerhalb von 15 Monaten von 38 % auf 43 %. Dies ist ein beachtlicher Erfolg.



Bezogen auf die einzelnen Durchführungswege konnte dabei insbesondere die Pensionskasse einen deutlichen Zuwachs erzielen.



Zu dem starken Anstieg der betrieblichen Altersversorgung haben insbesondere Modelle der tariflichen Altersversorgung geführt. Besonders erfolgreich sind Modelle, welche einen originären Arbeitgeberbeitrag -wirtschaftlich i. d. R. finanziert durch Austausch eines tarifvertraglich geregelten Vergütungsbausteins- oder eine Entgeltumwandlung zum Gegenstand haben.

Soweit die Modelle den Arbeitnehmern die Wahl zwischen der Riester-Förderung (Entgeltumwandlung aus dem Netto) bzw. der Eichel-Förderung (Brutto-Entgeltumwandlung) zulassen, entscheiden sich i. d. R. rd. 95 % der an der zusätzlichen Altersversorgung teilnehmenden Arbeitnehmer für die Bruttoentgeltumwandlung (Eichel-Förderung). Die Beteiligungsquote an Modellen der tariflichen Altersversorgung liegt, soweit diese ausschließlich einen originären Arbeitgeberbeitrag vorsehen, i. d. R. bei 90 % bis 100 %. Bei Modellen, bei denen sich das Arbeitgeberangebot lediglich auf die Umsetzung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung beschränkt, liegen die Beteiligungsquoten derzeit (noch) unter 10 %. Enthalten die Modelle einen zusätzlichen Anreiz, z. B. in Form einer zusätzlichen "Arbeitgeberförderung", so erhöhen sich die Teilnahmequoten mit ca. 20 % bis 30 % deutlich. Auf Grund der bisherigen Erfahrungen ist zu erwarten, dass bei einem anhaltenden Engagement der Tarifpartner

und Betriebe sich die Teilnahmequote im Zeitablauf kontinuierlich erhöhen wird.

Die bislang vorliegenden Erfahrungen zeigen daher, dass die steuerlichen Anreize ihre Lenkungsfunktion hin zu den externen Durchführungsweisen der kapitalgedeckten Altersversorgung erfüllt haben. Ein besonders anschauliches Beispiel dafür, in welchem hohem Maße die steuerlichen Rahmenbedingungen auf die Finanzierungswege der betrieblichen Altersversorgung einwirken, ist die mit Einführung des § 3 Nr. 63 EStG ausgelöste Neugründung von über 20 Pensionskassen durch Lebensversicherungsunternehmen und Finanzdienstleister.

Es hat sich zudem gezeigt, dass für den Ausbau der kapitalgedeckten externen betrieblichen Altersversorgung eine grundlegende Voraussetzung die steuerliche Förderung mit der damit verbundenen Lenkungswirkung ist. Für die politisch angestrebte und für die künftige ausreichende Alterssicherung der Arbeitnehmer notwendige flächendeckende Beteiligung sind dagegen offensichtlich innovative Tarifmodelle, möglichst in Kombination mit unterstützenden betrieblichen Maßnahmen, der entscheidende Erfolgsfaktor.

Weiterhin muss es gelingen, den Beschäftigten neben der Notwendigkeit des Aufbaus einer ergänzenden betrieblichen Altersversorgung zugleich die damit verbundene "persönliche" Vorteilhaftigkeit glaubhaft zu vermitteln. Andernfalls wird statt des von der Politik erwarteten "runs" auf die betriebliche Altersversorgung diese vielmehr mit einem hohen Beratungs- und Erklärungsaufwand zum Arbeitnehmer gebracht werden müssen. Beispiel hierfür sind die komplexen Rahmenbedingungen für die sog. Riester-Rente. Hier wurde ein wichtiger Schritt weg von der Umlagefinanzierung hin zur kapitalgedeckten Altersversorgung eingeleitet. Die komplexen Rahmenbedingungen lassen aber nicht nur viele Arbeitnehmer sondern auch betrieb-

lich wie privatwirtschaftlich organisierte Anbieter von Altersversorgungsleistungen Abstand von diesem Modell nehmen. Mit dem Alterseinkünftegesetz werden jetzt erfreulicherweise erste deutliche Schritte zur Vereinfachung eingeleitet, so dass die "Riester-Rente" -weitere Vereinfachungen vorausgesetzt- langfristig vergleichsweise zunehmend attraktiver wird.

Der Ausbau der betrieblichen Altersversorgung beruht daher im Wesentlichen auf einer Kombination von steuerlicher Förderung im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG sowie auf fördernden Modellen der betrieblichen und tariflichen Altersversorgung. Die erfolgreichen Modelle zeichnen sich dabei durch klare Strukturen und hohe Transparenz aus. Sowohl die Arbeitgeber als Träger der betrieblichen Altersversorgung als auch die Arbeitnehmer, welche wirtschaftlich nicht unerheblich zur Finanzierung der ergänzenden betrieblichen Altersversorgung beitragen, beteiligen sich in der gemeinsamen Erwartung der langfristigen Vorteilhaftigkeit der Kapitaldeckung gegenüber dem Umlageverfahren. Dieses Vertrauen gilt es zu erhalten und zu stärken, damit die bisherigen Erfolge nicht wieder gefährdet werden.

Anlass zur Sorge geben hier Regelungen aus dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz bezüglich der Verbeitragung der Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung sowie geplante Regelungen aus dem Alterseinkünftegesetz (AltEinkG). Der vorgesehene ersatzlose Wegfall des § 40 b EStG bedeutet im Ergebnis nahezu eine Halbierung des bestehenden steuerlichen Förderrahmens. Der Förderrahmen müsste jedoch vor dem Hintergrund des erklärten Ziels eines Aufbaus einer zusätzlichen arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgung erhöht und nicht verringert werden. Denn soweit künftig zunehmend der Dotierungsrahmen von 4 % bereits vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung ausgeschöpft wird, verbleibt kein oder nur noch wenig

Raum für die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Hierbei wird oft übersehen, dass die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung weitaus mehr als die Hälfte aller Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung ausmacht. Eine Einschränkung des Dotierungsrahmens würde daher unweigerlich zu einem Rückgang der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung führen und sich damit sowohl sozialpolitisch als auch für den Kapitalmarkt kontraproduktiv auswirken. Ein Blick über die Grenzen hinaus ist hier hilfreich.

Um den Arbeitnehmern im Hinblick auf die beschlossene Absenkung des Versorgungsniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung den dadurch notwendigen Aufbau einer ergänzenden Altersabsicherung zu ermöglichen, sollte der sich aus § 3 Nr. 63 EStG und § 40 b EStG ergebende Dotierungsrahmen, der in Summe etwa 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht, beibehalten werden. Jeweils die Hälfte des Dotierungsrahmens sollte für Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerbeiträge reserviert werden. Soweit der Arbeitnehmer den anteiligen Dotierungsrahmen nicht mit eigenen Beiträgen ausfüllt, sollte dieser Rahmen für Arbeitgeberbeiträge offen stehen. Denn es darf nicht verkannt werden, dass bei dem von der Bundesregierung derzeit geplanten langfristigen Absinken des Rentenniveaus auf etwas mehr als 40 % des letzten Netto-Einkommens auch bei einer vollen Ausschöpfung des Dotierungsrahmens von 8 % das dann erreichbare Versorgungsniveau nicht zu einer Versorgung "de luxe" führen, sondern von der Wirkung her voraussichtlich noch nicht einmal die Sicherstellung des bisherigen langjährigen Versorgungsniveaus ermöglichen wird. Vor der Opposition aktuell vorgestellte Konzepte sehen sogar ein Absinken auf 38 % des bestehenden Netto-Einkommens vor.

Die steuerliche Förderung an die Verwendung der geförderten Beiträge zum Aufbau von lebenslangen Renten zu knüpfen ist sinnvoll, da nur so eine spätere (nochmalige) Belastung der Systeme der Sozialen Sicherung, welche Arbeitgeber wie Arbeitnehmer als Beitragszahler gleichermaßen treffen würde, ausgeschlossen werden kann. Nicht zu verstehen ist daher, dass künftig Beiträge zu Leibrentenversicherungen bei denen die erworbenen Anwartschaften nicht beleihbar, nicht vererblich, nicht veräußerlich, nicht übertragbar und nicht kapitalisierbar sind, als Sonderausgabenabzug in der Endstufe mit einem Höchstbetrag von 20.000 Euro nur als Produkt der Privatvorsorge abzugsfähig sein sollen. Die wohl überwiegende Zahl der bestehenden traditionellen betrieblichen Versorgungseinrichtungen bietet seit Jahrzehnten Leistungen an, welche diese Kriterien erfüllen. So konnten z. B. Pensionskassen nach den Bestimmungen des Versicherungsgesetzes für Angestellte vom 28.12.1911 als Ersatzkassen an Stelle der Angestelltenversicherung tätig sein!

Bei gleichen Leistungsstandards sollte daher die betriebliche Altersversorgung in die sog. "1. Schicht" aus dem Rürup-Modell mit einbezogen werden, andernfalls wird zwangsläufig eine Verlagerung weg von den kollektiven Systemen der betrieblichen Altersversorgung hin zu den individuellen Produkten der Privatvorsorge aus der bisherigen 3. Säule erfolgen. Damit würde der politisch begrüßenswerte Ansatz konterkariert, die notwendige Absicherung der biometrischen Risiken, welche bisher in der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt, effizient und kostengünstig für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber in der betrieblichen Altersversorgung mit abzubilden. Im übrigen ist es vor der aktuellen Haushaltsdiskussion, auch im Hinblick auf die Aufrechterhaltung eines Dotierungsrahmens von 8 % -dies entspricht auf heutiger Bemessungsgrundlage einem Betrag von 4.944 Euro p.a.- wenig zu verstehen,

dass die neuartige private Leibrentenversicherung mit einem Höchstbetrag von 20.000 p.a. Euro allen Personen unbeschränkt zur Verfügung stehen soll, unabhängig davon, ob sie Zugang zu den anderen klassischen Instrumenten der 1. Säule der Alterssicherung haben oder nicht. Ein solches Gesetzesvorhaben würde daher weder bei den Arbeitgebern noch bei den Arbeitnehmern Vertrauen in die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung schaffen. Für diesen Fall stellt sich vielmehr die Frage, wozu ein Arbeitgeber überhaupt noch seinen Arbeitnehmern ein im Vergleich zur privaten Altersversorgung so eng begrenztes betriebliches Versorgungsmodell anbieten soll, für dessen Leistungsfähigkeit er zudem das volle Haftungsrisiko trägt. Hier muss die Politik dringend korrigierend durch Einbezug auch der betrieblichen Altersversorgung in die sogenannte "1. Schicht" eingreifen, sonst wird es zu erheblichen Fehlentwicklungen kommen. Insbesondere muss sichergestellt werden, dass die "Produktanforderungen" für eine steuerliche Förderung nicht für die betriebliche Altersversorgung vergleichsweise enger gefasst werden als für die Produkte der privaten Vorsorge um eine sachlich nicht gerechtfertigte Benachteiligung der betrieblichen Altersversorgung auszuschließen.

So ist es z. B. sachlich nicht nachvollziehbar, warum Leistungen aus der Riester-Rente der vollen Beitragspflicht zur Krankenversicherung unterliegen, soweit diese durch Träger der betrieblichen Altersversorgung erbracht werden. Produkte aus der 3. Säule werden dagegen von der Beitragspflicht befreit. Die betriebliche Altersversorgung ist hier vom Gesetzgeber gegenüber Produkten aus der privaten Vorsorge deutlich schlechter gestellt. Dies ist sicherlich ein Grund mit dafür, dass die Riester-Rente derzeit eine eher nur verhaltene Akzeptanz in der betrieblichen Altersversorgung findet.

Die ab 01.01.2004 neu eingeführte Pflicht zur Verbeitragung der Betriebsrenten in der Krankenversicherung stößt ebenfalls auf große Vorbehalte. Auch wenn langfristig zur Stabilisierung der Sozialversicherungssysteme das Heranziehen der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zur Verbeitragung in der Krankenversicherung als notwendig erscheint, so sollten derart einschneidende Änderungen nicht ohne eine entsprechende Übergangsregelung sowie unter Beachtung der Gleichbehandlung der unterschiedlichen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Vorsorgeprodukte durchgeführt werden.

So ist es bei Bestehen voller Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung dem einzelnen Arbeitnehmer, der z. B. Ende Januar 2004 in Pension gegangen ist, im Betrieb nicht vermittelbar, warum er bei Bezug einer Kapitalzahlung z. B. aus einer Direktversicherung eine um etwa 15 % niedrigere Leistung gegenüber dem Kollegen erhält, der Ende Dezember 2003 pensioniert wurde. Die Arbeitnehmer haben hier das Gefühl, dass nur derjenige zur Sanierung der Haushalte der Sozialversicherung herangezogen wird, der zuvor eine eigenfinanzierte zusätzliche Altersabsicherung getroffen hat und dadurch vergleichsweise zu anderen Kollegen im Ergebnis "doppelt" belastet wird. Stichtagsbedingt erhält er zudem eine erheblich niedrigere Leistung als der vergleichbare Kollege, der nur einige Tage zuvor in Pension gegangen ist. Entsprechend deutlich fallen die Proteste der Betroffenen aus. Diese offensichtlich aus haushaltspolitischen Gründen heraus kurzfristig getroffenen Maßnahmen des Gesetzgebers haben daher viel Skepsis bei den Arbeitnehmern gegenüber dem Angebot auf eine zusätzliche freiwillige Altersversorgung ausgelöst. Für den Erfolg der betrieblichen Altersversorgung ist jedoch ein Klima des "zunehmenden Vertrauens" erforderlich und entscheidend.

Als eine vertrauensbildende Maßnahme aus Sicht der Arbeitnehmer enthält das AltEinG das Recht des Arbeitnehmers zur Fortsetzung der betrieblichen Altersversorgung mit eigenen Beiträgen. Hierdurch soll die Portabilität der betrieblichen Altersversorgung verbessert werden. Die Intention des Gesetzgebers ist zu begrüßen, denn zunehmend entspricht das Bild der Beschäftigung des Arbeitnehmers während der Aktivphase bei nur einem Arbeitgeber nicht mehr der wirtschaftlichen Realität. Andererseits darf der Gedanke der Portabilität auch nicht überstrapaziert werden. Denn betriebliche Altersversorgung ist mehr als nur ein Sparkonto, mit dem man auf eigenes Risiko und Kosten von Finanzdienstleister zu Finanzdienstleister wechseln kann.

Für die Anwartschaften und Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung gilt in Deutschland für alle Durchführungswege – mehr oder weniger uneingeschränkt – das Leistungsprinzip. Das heißt, letztendlich hat der Arbeitgeber für die Zusagen auf betriebliche Altersversorgung einzustehen. Bei dieser Form der Zusage gibt es im internationalen Vergleich, z. B. mit den USA, "typischerweise" keinen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine Portabilität der Deckungsmittel. Im Hinblick auf die zunehmend geforderte Mobilität der Arbeitnehmer sowie der Schaffung von möglichst einheitlichen Rahmenbedingungen in der Europäischen Gemeinschaft auch auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts, welche eine solche Mobilität langfristig auch grenzüberschreitend ermöglichen sollen, ist die vorgesehene Erleichterung der Portabilität für die externen kapitalgedeckten Durchführungswege, also die Pensionskasse, der Pensionsfonds und die Direktversicherung, zu begrüßen. Denn für diese Durchführungswege sollen künftig auch einheitlich die Rahmenbedingungen der sogenannten Pensionsfondsrichtlinie gelten.

Die betriebliche Altersversorgung steht mehr denn je vor großen Anforderungen und Erwartungen. Die Anforderungen werden die Leistungsanbieter für betriebliche Altersversorgung erfüllen können. Die Erwartungen in die betriebliche Altersversorgung werden sich jedoch nur dann erfüllen, wenn das Vertrauen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in langfristig zuverlässige gesetzliche Rahmenbedingungen (wieder) gewonnen wird. Dann ist der betrieblichen Altersversorgung der Erfolg sicher.