

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Großer Wurf oder viel Rauch um Nichts?!

»Wenn der Wind der Veränderung weht, bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen.«

Chinesisches Sprichwort

In der letzten Ausgabe unserer Vision berichteten wir über die Reformpläne der GroKo, insbesondere über die bereits im Jahr 2014 im Koalitionsvertrag beschriebene Absicht, die Betriebliche Altersversorgung (BAV) zu stärken. Die Politik räumte ein, der Durchdringungsgrad der BAV sei in Deutschland nicht ausreichend und genüge nicht dem Erfordernis einer starken zweiten Säule als Stütze gegen den demografischen Wandel. Gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen sollten Betriebsrentenversprechen deshalb zur Regel werden. Bestehende Hemmnisse sollten abgebaut werden. Im Jahr 2015 geschah nahezu nichts.

Auch das Jahr 2016 neigt sich nun dem Ende zu, sodass die Fachwelt der BAV schon fast die Hoffnung auf die lang versprochene und immer wieder verschobene Gesetzesreform zu verlieren schien. Doch Frau Nahles hielt Wort und veröffentlichte Ende Oktober einen gemeinsamen Gesetzesentwurf von Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und Bundesministerium für Finanzen (BMF).

Der samt Gesetzesbegründung über 60 Seiten lange Entwurf sieht neben umfassenden Änderungen im Arbeitsrecht auch Anpassungen im Sozial-, Steuer- und Aufsichtsrecht vor. Im Folgenden soll ein kurzer Abriss der geplanten Änderungen vorgestellt werden (Stand des Gesetzesentwurfs: 04.11.2016):

1) Sozialpartnermodell 2.0

Die Ministerien beschreiten den im Jahr 2015 begonnenen Weg einer Stärkung der BAV über die Fokussierung von BAV-Lösungen mit tarifvertraglichen Modellen weiter. Das Sozialpartnermodell (auch Tariffrente oder Nahles-Rente genannt) soll einfache, effiziente, kostensichere und gezielt auf die Bedürfnisse der Unternehmen und Beschäftigten zugeschnittene Versorgungssysteme in den Betrieben schaffen – so jedenfalls der Gesetzesentwurf.



Exklusiv für tarifvertragliche Lösungen wird die Möglichkeit der reinen Beitragszusage geschaffen. Der Arbeitgeber wird so von jeglicher Haftung außerhalb der Beitragszahlung freigestellt (»pay and forget«). Die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG entfällt. Hierdurch will Frau Nahles das aus Sicht ihres Ministeriums größte Hemmnis einer Verbreitung der BAV beseitigen – die Besorgnis des Arbeitgebers um Haftungsgefahr und die Schaffung einer Finanzierungssicherheit. Im Gegenzug zu dieser Haftungsbefreiung ist der Arbeitgeber bei arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlungen verpflichtet, mit einem Arbeitgeberzuschuss in Höhe von mindestens 15 % des umgewandelten Beitrags die BAV des Mitarbeiters zu fördern. So soll der haftungsfreie Arbeitgeber keinen Vorteil aus der Sozialkostensparnis aufgrund eines arbeitnehmerfinanzierten Beitrags generieren können.

Ist die eine Seite der Medaille die Haftungsbefreiung des Arbeitgebers, so ist

die andere Seite die Verlagerung des Anlagerisikos auf den Arbeitnehmer. Das neue Modell sieht keine Garantierente, keine untere Grenze der Leistungen vor. Vereinbart wird eine sog. Zielrente (siehe Artikel »Zielrente«). Die Rentenleistung variiert hier je nach Anlageergebnis sowohl in der Anwartschafts- als auch in der Leistungsphase. Um diese Leistungsunbeständigkeit der Zielrente abzumildern, »soll« der Arbeitgeber zusätzliche Sicherungsbeiträge – Zusatzbeiträge – an den Versorgungsträger zahlen. Gesetzlich verpflichtet ist er hierzu jedoch weder dem Grunde, noch der Höhe nach. Es steht im Ermessen und der Sphäre der Sozialpartner Modelle zu schaffen und zu vereinbaren, ob und welche Zusatzbeiträge der Arbeitgeber erbringen soll.

Neben diesen Grundlagen sind vielerlei formelle Vorgaben einzuhalten. So sind etwa zwingend lebenslange Rentenleistungen zu vereinbaren. Eine Abbildung des Sozialpartnermodells ist nur in den versicherungsförmigen Durchführungs-

wegen Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds möglich. Direkt- und Unterstützungskassenzusagen sind mithin auch künftig nicht als reine Beitragszusage abbildbar. Die Anwartschaften sind zudem sofort unverfallbar unabhängig davon, ob sie arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert sind.

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können eine Anwendung der einschlägigen tarifvertraglichen Lösungen vereinbaren. Die Exklusivität des Sozialpartnermodells wird hierdurch zwar ein wenig aufgeweicht, dennoch sollte man hier genau hinschauen: Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen sich nicht an einen beliebigen Tarifvertrag zur reinen Beitragszusage anlehnen, sondern nur an den jeweils einschlägigen Tarifvertrag. Ein nicht tarifgebundenes Unternehmen, das fiktiv dem Chemie-Tarifvertrag unterliegen würde, darf sich – auch wenn es das Modell mehr überzeugt – daher z. B. nicht für die reine Beitragszusage des Tarifvertragsgesetz (TVG) der IG-Metall entscheiden.

Hinzu kommt, dass die Durchführung zwar nicht (wie ursprünglich geplant) zwingend über gemeinsame Einrichtungen der Tarifparteien gemäß § 4 Abs. 2 TVG erfolgen muss. Bedienen Arbeitgeber und -nehmer sich aber eines externen Versorgungsträgers, so muss eine hinreichende Einflussnahme und Steuerung durch die Sozialpartner sichergestellt sein – z. B. durch eine entsprechende Gremienvertretung. Ob und wie das in bereits bestehenden Versorgungswerken umgesetzt werden kann und muss, wird noch auszuwerten sein.

2) Einführung eines Opting-Out als tarifvertragliches Modell

Ebenfalls exklusiv für tarifvertragliche Lösungen wurde durch gesetzliche Flankierung eine rechtssichere Einführungsmöglichkeit von Optionssystemen geschaffen. Die zuvor zwischen Juristen sehr umstrittene Frage, ob solche Opting-Out-Systeme, die vorsehen, dass der Arbeitnehmer ohne sein ausdrückliches Einverständnis – quasi automatisch – einen gewissen Betrag seines Einkommens im Wege der Entgeltumwandlung in die BAV einbringt, rechtlich zulässig sind, hat sich damit für tarifvertragliche Lösungen erledigt. Die Einführung eines Optionssystems ist auch für bestehende Arbeitsverhältnisse zulässig. Das Angebot des Arbeitgebers auf BAV muss jedoch zwingend schriftlich und mindestens drei Monate vor Fälligkeit des ersten Umwandlungsbetrages erfolgen. Zudem muss der Arbeitgeber im Rahmen dieses Angebots ausdrücklich darüber informieren, welcher Betrag und welcher Bestandteil der Vergütung umgewandelt werden soll. Er ist verpflichtet, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass dieser ohne Angabe von Gründen innerhalb einer Frist von mindestens einem Monat nach Zugang des Angebots widersprechen kann und dass er mit einer Frist von höchstens einem Monat nach Zugang des Angebots ebenfalls ohne die Angabe von Gründen die Entgeltumwandlung beenden kann.

Auch hier haben nicht tarifgebundene Arbeitgeber und -nehmer die Möglichkeit, die einschlägigen tariflichen Regelungen zu übernehmen.

3) Förderung von Geringverdienern

Neben diesen tarifexklusiven Plänen beabsichtigt der Gesetzgeber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz, die im Koalitionsvertrag enthaltene Vereinbarung der Verbreitung der BAV insbesondere bei Geringverdienern zu stärken.



Hierzu enthält der Entwurf drei Maßnahmen:

- i.) Schaffung eines Fördermodells für Geringverdiener
- ii.) Anhebung der Riester-Förderung
- iii.) Generierung von Freibeträgen bei der Anrechnung auf die Grundsicherung

i.) Das BAV-Fördermodell

Die Teilnahmeverstärkung von Geringverdienern möchte der Gesetzgeber durch ein speziell auf diese Arbeitnehmergruppe zugeschnittenes Förderprogramm erreichen. In einem neu zu schaffenden § 100 EStG wird der BAV-Förderbetrag (Förderbetrag zur Betrieblichen Altersversorgung) beschrieben. Dies soll durch steuerliche Flankierung seitens der Arbeitnehmer und zusätzlich seitens des Arbeitgebers erfolgen. Insbesondere sollen von dem BAV-Förderbetrag diejenigen profitieren, für die sich die Bruttoentgeltumwandlung aufgrund der niedrigen oder auch nicht vorhandenen Steuerentlastung nicht rechnet.

Die Entstehung des Förderbetrages

Arbeitgeber erhalten vom Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer einen Teil des Arbeitgeberbeitrages zur BAV zurück. Sie können diesen bei der nächsten Lohnsteueranmeldung gesondert absetzen.

Der Förderbetrag beträgt pro Kalenderjahr zwischen 240 Euro und 480 Euro. Der Lohnsteuervorteil des Arbeitgebers ist auf 144 Euro p. a. gedeckelt. Die Gewährung des BAV-Förderbetrages ist nur für arbeitgeberfinanzierte BAV möglich. Er ist Zusage über Pensionskassen, Direktversicherungen oder Pensionsfonds vorbehalten, die einen ungezillerten Tarif nutzen. Vertriebskosten dürfen nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden. Der BAV-Förderbeitrag wird zusätz-

lich zur Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG sowie zur Riester-Förderung gewährt.

Die Arbeitnehmer-Voraussetzungen

- > Beim Arbeitnehmer liegt ein erstes Dienstverhältnis vor.
- > Der Betrag fließt in eine kapitalgedeckte BAV.
- > Zum Zeitpunkt der Beitragsleistung liegt der laufende Bruttoarbeitslohn unter 2.000 Euro monatlich (bzw. unter 66,67 Euro täglich oder 466,67 Euro wöchentlich).

Die Arbeitgeber-Voraussetzungen

- > Der Arbeitgeber leistet zusätzlich zu einem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn mindestens einen Beitrag in Höhe von 240 Euro jährlich.
- > Der Arbeitgeberbeitrag ist steuerfrei, sofern dieser 480 Euro p. a. nicht überschreitet.

Abschließende Würdigung

- + Es wird ein Modell geschaffen, das für die Arbeitnehmer einfach zu verstehen und bildlich (in Form von Beiträgen) vorhanden ist.
- + Zur Abwicklung bedarf es keines weiteren Systems, über das die staatliche Förderung ausgezahlt wird.
- + Es sind keine Umgehungsstatbestände erkennbar, durch die Besserverdienende am Modell profitieren können.
- + Der Gesetzesentwurf beinhaltet keine gesonderte Regelung für Teilzeitbeschäftigte.
- + Strukturvertriebe profitieren nicht von der Zillmerung der Vertriebsprovisionen.
- + Der jährliche Mindestbeitrag von 240 Euro verhindert Minianwartschaften.

ii.) Anhebung der Riester-Förderung

Siehe hierzu den Artikel »Wird die Riester-Förderung attraktiver?«

iii.) Freibeträge bei der Anrechnung auf die Grundsicherung

Neben den unter i.) und ii.) gezielt auf Geringverdiener zugeschnittenen Förderungen, wird für Leistungen der Grundsicherung im Alter sowie im Falle der Erwerbsminderung ein Freibetrag für zusätzliche Altersvorsorge geschaffen.

Demnach ist bei den vorbeschriebenen Sachverhalten ein Betrag von 100 Euro monatlich und zusätzlich ein Betrag von 30 % des die 100 Euro übersteigenden Einkommens aus der zusätzlichen Altersversorgung abzusetzen. Die Obergrenze beträgt hier 50 % der Regelbedarfsstufe 1 nach SGB XII; dies entspricht für 2016 insgesamt 202 Euro monatlich.

Fazit

Mit der Einführung der Freibeträge setzt der Gesetzgeber eindeutig das Signal, dass sich zusätzliche Altersversorgung in Form von Riester oder Betrieblicher Altersversorgung lohnt und nicht derjenige bestraft wird, der von seinem ohnehin schon geringen Einkommen zusätzlich Vorsorge betreibt. Wünschenswert wäre hier sicherlich die komplette Nichtanrechnung von zusätzlicher Altersversorgung gewesen. Der Gesetzgeber geht damit aber auf jeden Fall einen Schritt, den medialen Verunglimpfern der BAV den Wind aus den Segeln zu nehmen. In Summe bedarf es hier auf jeden Fall weiterer Aufklärung.

4) Änderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Die Rentenreform 2001, initiiert durch das Altersvermögensgesetz, läutete den Paradigmenwechsel in der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) ein: Der Beitragssatz wurde in seiner Höhe

begrenzt, wodurch das Absinken des Rentenniveaus festgelegt wurde. Die Lücke sollte durch die zusätzliche private, staatlich geförderte Altersvorsorge (Riester-Rente) oder durch besonders geförderte BAV ausgeglichen werden. Seither gelten für die Förderung der BAV folgende Stufen (Jahresbeiträge):

Stufe 1: 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gRV werden steuer- und sozialabgabenfrei eingebracht.

Stufe 2: 1.800 Euro werden darüber hinaus steuerfrei für Zusagen ab dem 01.01.2005 bzw. 1.752 Euro pauschal versteuert für Zusagen bis zum 31.12.2004 zusätzlich eingebracht.

Beide Stufen konnten seit dem 01.01.2002 zum Aufbau einer kapitalgedeckten BAV-Anwartschaft zunächst nur in eine Pensionskasse (durch Einklagen der Versicherer später auch in eine Direktversicherung) genutzt werden. Diese Fördermaßnahmen haben auch heute noch ihre Gültigkeit, unabhängig von der Finanzierungsquelle der BAV (arbeitgeberfinanziert und/oder durch Entgeltumwandlung). Für das Jahr 2016 ergeben sich demgemäß folgende Förderbeiträge:

Stufe 1: 2.976 Euro
Stufe 2: 1.800 Euro
Summe: 4.776 Euro

Durch die regelmäßige Erhöhung beinhaltet die Stufe 1 eine entsprechende Dynamik; Stufe 2 ist statisch. Für das Jahr 2017 werden die Förderbeiträge wie folgt aussehen:

Stufe 1: 3.048 Euro
Stufe 2: 1.800 Euro
Summe: 4.848 Euro

Die Erhöhung beträgt aufgrund der Teildynamisierung in Summe lediglich 1,5 % bei einer Steigerung der Beitragsbemessungsgrenze um 2,4 %.

Die Neuerung durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz speziell im EStG

Der steuerfreie Höchstbetrag für BAV mit Kapitaldeckung beträgt 7 % der Beitragsbemessungsgrenze (2017); der Zusatzbeitrag in Höhe von 1.800 Euro entfällt:

Summe: 5.334 Euro

Die 7 % (anstelle der 4 %) der Beitragsbemessungsgrenze stellen damit einen regelmäßig sich dynamisierenden Beitrag dar. Dieser erfährt eine umfassende Anpassung parallel zur Beitragsbemessungsgrenze.

Änderung des § 3 Nr. 63 EStG:

- > 7 % der Beitragsbemessungsgrenze stellen den neuen steuerfreien Höchstbetrag zur kapitalgedeckten BAV dar.
- > Der Zusatzbeitrag in Höhe von 1.800 Euro entfällt.

In Summe ergibt sich eine Erhöhung der steuerfreien Förderung um knapp 500 Euro jährlich. Diese Neuerung stellt maximal eine Vereinfachung oder Vereinheitlichung dar. Sie dient auf keinem Fall dem Zweck, die Verbreitung der BAV voranzutreiben: Es wird sich bisher kein Arbeitnehmer gegen eine BAV-Teilnahme ausgesprochen haben, weil der steuerfreie Dotierungsrahmen zu gering ausgefallen ist. Hier dürfte der Gesetzgeber vielmehr den Lobbyisten der besserverdienenden Branchen entgegengekommen sein.

Erhalt der Pauschalversteuermöglichkeit

Die Möglichkeit der Pauschalversteuerung gemäß § 40 b EStG bleibt erhalten. Hier kann derjenige, der bisher die Pauschalversteuerung bei Vorliegen einer Altzusage vor dem 01.01.2005 nutzte, diese entsprechend weinternutzen. Der pauschalversteuerte Betrag wird lediglich von den 7 %-Beitragsbemessungsgrenze in Abzug gebracht. Damit entfällt die bisher immer wieder auslegbare Unterscheidung zwischen Alt- und Neuzusage. Darüber hinaus entfällt das sogenannte Alles-Oder-Nichts-Prinzip (bisher galt: die Nutzung von auch nur einem Euro Pauschalversteuerung führte zum Wegfall des gesamten steuerfreien Zusatzbetrages in Höhe von 1.800 Euro). Bei Zusagen ab dem 01.01.2005 besteht – wie bisher – keine Anwendungsmöglichkeit der Pauschalversteuerung. Lediglich die Abgrenzung soll einfacher gestaltet werden. Künftig wird es zur Nutzung der Pauschalversteuerung ausreichen, wenn vor 2018 ein Beitrag geleistet wurde, der nach § 40 b EStG pauschal versteuert wurde.

Die neue Vervielfältigungsregelung

Die Vervielfältigungsregelung gemäß § 3 Nr. 63 EStG wird folgendermaßen angepasst: Aus Anlass der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses können pro Dienstjahr 3 % der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei in eine kapitalgedeckte BAV eingebracht werden, wobei die Anzahl der Dienstjahre auf maximal zehn gedeckelt wird. Diese neue Regelung hat die Vorteile, dass der einzubringende Betrag mit der Beitragsbemessungsgrenze dynamisiert wird und eine Gegenrechnung der bisherigen steuerfreien Beiträge (der letzten sieben Jahre) entfällt. Die Deckelung auf zehn Jahre

ist der Begrenzung von Steuerausfällen geschuldet und führt zu keiner – bis dato – Schlechterstellung, da in der bisherigen Regelung lediglich Jahre ab 2005 zu berücksichtigen waren. Der zweite Weg (im Rahmen einer Altzusage vor 2005) durch Nutzung der Pauschalversteuerung bleibt weiterhin bestehen.

Keine weitergehende Flankierung durch Sozialabgabenfreiheit

Die Möglichkeit der Einbringung von sozialabgabenfreien Beiträgen in die BAV bleibt, unabhängig von der Erweiterung des steuerfreien Rahmens auf 7 %, bei 4 % der Beitragsbemessungsgrenze festgeschrieben. Hiermit möchte der Gesetzgeber bewusst auf die Förderung der BAV zu Lasten anderer Sozialsysteme verzichten.

Erhöhung der Riester-Förderung

Siehe hierzu den Artikel »Wird die Riester-Förderung attraktiver?«.

Nachholung von unterlassenen steuerfreien Beiträgen

Es wird eine Regelung zur Nachholung von unterlassenen steuerfreien Beiträgen bei ruhendem Arbeitsverhältnis eingeführt: Pro Dienstjahr (begrenzt auf zehn Dienstjahre) können 7 % der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei nachgezahlt werden, wenn in den Jahren, für die nachentrichtet wird, das erste Dienstverhältnis ruhte und kein steuerpflichtiger Arbeitslohn im Inland bezogen wurde. Dabei gilt für alle Zahlungen die Beitragsbemessungsgrenze des Jahres der Einzahlung. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, entstehen dabei insbesondere durch Elternzeit, Auslandsentsendung oder Sabbaticals.

Fazit

Der Gesetzgeber hat sich dazu entschieden, die BAV – neben der Förderung für Geringverdiener, der Nachregulierung der Riester-Rente und der Anpassungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht – durch exklusive Modelle für die Tarifpartner zu stärken. Die Sozialpartner sollen nun (unter aus Sicht des Gesetzgebers optimierten Bedingungen) den Verbreitungsgrad der BAV deutschlandweit stärken und optimieren.

Das bereits seit 2015 fokussierte Sozialpartnermodell erntete viel Kritik in der Fachwelt der BAV. Im Gegensatz zum ursprünglichen Modell (Stichwort § 17b BetrAVG) hat sich daher viel getan.

Viel kritisierte Aspekte, wie die ursprünglich geplante Haftungsverlagerung auf den Versorgungsträger in Kombination mit einem neu zu schaffenden Insolvenzschutz, wurden angepasst. Andere kritisierte

Aspekte, wie z. B. der Fortbestand der Doppelverbeitragung in vielerlei BAV-Konstellationen wurden nicht umgesetzt. Der zentrale Kritikpunkt der Arbeitgebersseite bleibt: Die finanzielle Belastung aus bestehenden Zusagen bleibt bestehen und steigt aufgrund des derzeit noch andauernden Niedrigzinsumfeldes weiter an. Die reine Beitragszusage wird es nur für neue Versorgungsversprechen geben.

Neben dieser fachlich geprägten Kritik stellt sich die Frage, ob es den Tarifparteien gelingen wird, gerade die mit dem Entwurf avisierte Zielgruppe – die »Nicht-Versorgten« und die »Nicht-Genug-Versorgten« – zu erreichen. Bereits im Rahmen des Gesetzgebungsprozesses zeigte sich, dass gerade die bereits gut versorgten Branchen wie Chemie und Metall stark involvierten. Vermutlich werden die Sozialpartner dieser Branchen auch bei der Tarifrente die Vorreiter sein. Erreicht man aber damit die Zielgruppe? Erreicht man wirklich die unversorgten Betriebe – die kleinen und mittelständischen Unternehmen? Wie viele der unversorgten Betriebe sind tarifgebunden bzw. wären finanziell in der Lage, die Versorgungsversprechen von Chemie und Metall ihrer gesamten Belegschaft zu bieten?

Hinzu kommt, dass neben der finanziellen Belastung die Komplexität der BAV durch die Einführung eines weiteren vielschichtigen Bausteins weiter zunimmt. Der zu lobende Bürokratieabbau im Steuerrecht wird aufgezehrt von weiteren Regelungen im ohnehin für den Arbeitgeber ohne BAV-spezialisierte Rechtsberatung nicht mehr zu überblickenden Arbeitsrecht. Einfach ist anders!

Dennoch: Das Modell hat sich entwickelt. Etwas zu kritisieren ist stets einfacher als selbst etwas zu schaffen.

Gerade die Einführung einer gesonderten Förderung für Geringverdiener, die zwingenden Anpassung der Riester-Versorgung und die Vereinfachung der einkommenssteuerlichen Trennung zwischen Alt- und Neuzusage sind zu begrüßen. Ob und inwieweit diese Aspekte des Gesetzesentwurfs der Verbreitung zu dienen vermögen, wird und kann allein die Zeit zeigen.

Bereits zum 01.01.2018 sollen die weitreichenden Änderungen in Kraft treten. Derzeit befindet sich der Entwurf in der Verbandsanhörung, d. h. er liegt relevanten Verbänden und Stakeholdern zur Überprüfung vor. BMAS und BMF verstehen den Entwurf als Anstoß. Der »Spielball« liege nun im Feld der Akteure der Tarifparteien und man warte mit Spannung, wie es weitergeht. Noch im November soll der Entwurf im Bundeskabinett diskutiert werden. Es bleibt spannend ...

Zielrente

Die anstehende große Reform durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz soll die

Betriebliche Altersversorgung stärken und deren Verbreitungsgrad erhöhen.

Trotz verschiedener Gesetzesänderungen in der Vergangenheit stagniert die BAV seit Jahren in Deutschland.

Vor allem die Problematik der langanhaltenden Niedrigzinsphase und die demografische Entwicklung erfordern Handlungsbedarf. Die Zusagen von Garantien sind sehr teuer geworden und können vermehrt zu Leistungskürzungen führen. Diese schwere Kalkulierbarkeit verunsichert zunehmend Arbeitgeber bei der Zusage von Versorgungsleistungen. Auch die Einführung weiterer Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen der Versorgungszusagen, hat nichts daran geändert, dass diese immer mit einer Leistungsgarantie verbunden sind.

- Bei der **Leistungszusage** sagt der Arbeitgeber eine ermittelte Leistung bei Eintritt des Versorgungsfalles zu.
- Bei der **beitragsorientierten Leistungszusage** werden vereinbarte

Beiträge in eine Anwartschaft umgewandelt. Es wird später nicht auf den geleisteten Beitrag abgestellt, sondern es muss wieder eine tatsächliche Leistung versprochen werden.

- Bei der im Jahr 2002 im Betriebsrentengesetz eingeführten **Beitragszusage mit Mindestleistung** verpflichtet sich der Arbeitgeber lediglich, zugesagte und vertraglich festgelegte Beiträge an eine externe Versorgungseinrichtung zu entrichten. Der Arbeitgeber muss mindestens für die Summe der zugesagten Beiträge aufkommen.

Die Einführung der reinen Beitragszusage (Zielrente) soll sowohl das Problem der derzeitigen Kapitalmarktsituation als auch die Verunsicherung von Arbeitgebern lösen. Hierbei beschränkt sich die Zusage des Arbeitgebers auf die Zahlung der Beiträge. Zielrentenmodelle

sind bereits seit Jahren im Ausland fest etabliert, u. a. in Großbritannien und den Niederlanden.

Einige Eckpunkte der Zielrente (Defined-Ambition-Modell):

- Laufende Renten können schwanken. Für den Kapitaldeckungsgrad (Verhältnis Deckungskapital zum Barwert der Versorgungsleistung) ist eine Obergrenze von 125 Prozent festgelegt. Wird die Obergrenze überschritten, müssen die Leistungen erhöht werden. Wird die Untergrenze von 100 Prozent erreicht, werden laufende Renten gesenkt.
- Mindestens einmal jährlich müssen die Versorgungsleistungen überprüft und gegebenenfalls angepasst werden.
- Freiwilliger Zusatzbeitrag als Ersatz für die Arbeitgeberhaftung (Regelung über Tarifverträge)

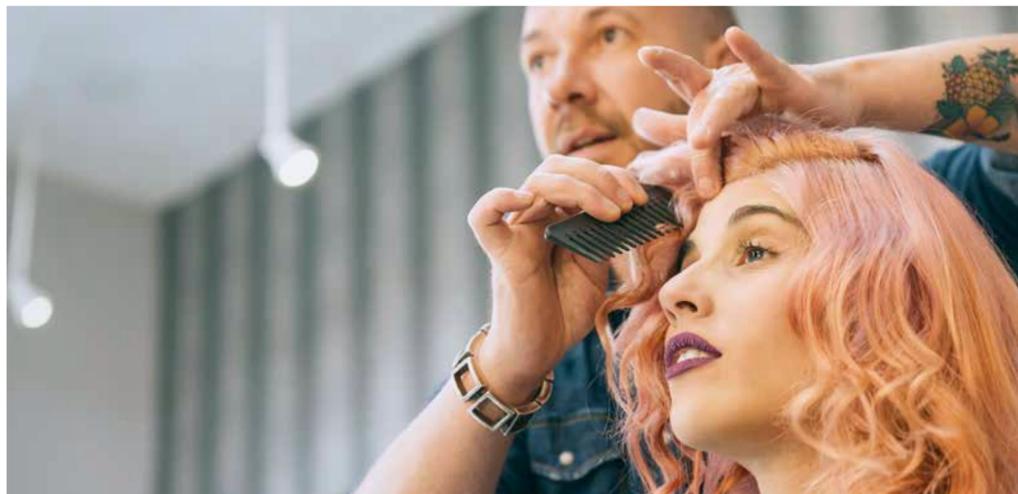
- Das Risikomanagement übernimmt die Aufgabe, zu starke Schwankungen der Leistungen zu vermeiden. Es sind Verfahren zur Messung, Überwachung, Steuerung und Begrenzung der Volatilität der lebenslangen Zahlungen vorzusehen.

Zielrentensysteme können grundsätzlich dazu beitragen, die Chancen und Risiken der BAV im aktuellen Marktumfeld gut auszubalancieren. Der Wegfall der Garantie ermöglicht eine risikoreichere Strategie und mehr Flexibilität, die wiederum zu besseren Renditen führen kann. Zwar haben Garantien aus Arbeitnehmersicht den Vorteil einer guten Planungssicherheit, doch bei einer vernünftigen Ausgestaltung des Modells können bei gleichen Aufwand deutlich höhere Versorgungsleistungen erwartet werden. ■

Wird die Riester-Förderung attraktiver?

Die staatlich geförderte zusätzliche Altersversorgung (Riester-Rente) sieht sich in letzter Zeit verstärkter Kritik ausgesetzt.

Dabei profitieren gerade Geringverdienerinnen und -verdiener von der Riester-Förderung.



Zu hohe Vertriebskosten, nachteilig und intransparent gestaltete Sterbetafeln und immer weiter absinkende Garantiezinsen sorgen für wenig Rendite. Die derzeit angebotenen Vorsorgeprodukte sind für viele nicht durchschaubar.

Seit dem Jahr 2004 werden Rentenleistungen aus der Betrieblichen Altersversorgung (BAV) und damit auch die darüber abgeschlossenen Riester-Renten mit dem vollen Beitragssatz zur Kranken- und Pflegeversicherung belegt,

weshalb die Riester-Förderung in der BAV auch kaum genutzt wird. Deshalb sollen zukünftig Riester-Renten in der BAV mit den privaten Riester-Renten über eine Änderung des § 229 SGB V gleichgestellt werden, was sowohl in der

Ansparphase als auch in der Auszahlungsphase gelten soll.

Das heißt: Leistungen aus der Riester-BAV bleiben sozialversicherungsfrei. Dadurch wird trotz aller Kritik an der Riester-Rente die Riester-BAV attraktiver. Wer z. B. einen Verdienst oberhalb der BBG hat, zahlt weder in der Ansparphase noch in der Leistungsphase Sozialversicherungsbeiträge und kann über den Sonderausgabenabzug eine nachgelagerte Besteuerung nutzen.

Außerdem soll die jährliche Riester-Grundzulage von 154 Euro auf 165 Euro erhöht werden.

Seit dem Jahr 2008 können 4 % vom rentenversicherungspflichtigen Einkommen des Vorjahres, maximal 2.100 Euro abzüglich der Zulagen, in die Altersversorgung eingebracht werden. Die jährliche Grundzulage beträgt 154 Euro und die Kinderzulage 185 Euro, für ab 2008 geborene Kinder 300 Euro. ■

Betriebsrente via Tarifvertrag? – Die Tarifparteien haben zunächst andere Pläne

Bundessozialministerin Nahles plant in ihrem Rentenprojekt die Stärkung der Betriebsrente. Demnach sollen Arbeitgeber und Gewerkschaften Direktversicherungen, Pensionskassen oder -fonds einrichten. In einem Tarifvertrag könnten Zusagen der Arbeitgeber für die Betriebsrente verankert werden; der Arbeitnehmer würde durch die Pensionskasse oder den Pensionsfonds eine Mindestleistung zugesagt bekommen. Ziel dieses Vorhabens soll unter anderem ein »höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten« sein.

Die Tarifparteien, die in diesem Vorhaben eine wichtige Rolle spielen, verfolgen indes ganz andere Ziele. Im Folgenden werden die Forderungen der größten deutschen Gewerkschaften (ver.di, IG BCE, IG-Metall) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) an die zukünftige Ausgestaltung der deutschen Rentenpolitik dargestellt. Und so viel sei gesagt: die Vorstellungen weichen von denen der Politik in einigen Punkten ab.

Seit September 2016 haben der DGB und die ihm angehörige Gewerkschaften eine groß angelegte Kampagne ins Leben gerufen, mit welcher sie, mindestens bis zur Bundestagswahl im Herbst 2017, einen Kurswechsel in der gesetz-

lichen Rentenpolitik zum Thema machen. Unter dem Slogan »Rente muss reichen« wollen die Tarifparteien darauf aufmerksam machen, dass die gesetzliche Rente immer weniger vor Altersarmut schützt. Als Gründe dafür werden u. a. die Zunahme von Niedrigeinkommen und poröse Erwerbsbiographien genannt. Die Tarifparteien stellen deutlich heraus, dass die gesetzliche Rente für zukünftige Rentnerinnen und Rentner den wesentlichen Anteil des Einkommens im Alter darstellen wird. Sie fordern deshalb, das Rentenniveau zunächst zu stabilisieren und langfristig wieder anzuheben. Dazu müsste, nach Meinung des DGBs, die geplante Erhöhung der Beiträge schrittweise vorgezogen werden. Es könne nicht mehr darum gehen die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung stabil zu halten. Von größerer Bedeutung sei es, dass die Rente den Lebensstandard sichert. Darüber hinaus schlägt der größte Gewerkschaftsbund Deutschlands vor, versicherungsfremde Leistungen und gesamtgesellschaftliche Aufgaben durch Steuermittel zu finanzieren.

Die IG-Metall könnte sich die Deckung der Kosten für die Erhöhung des Rentenniveaus durch eine sogenannte Erwerbstätigenversicherung vorstellen. Sie fordert, dass langfristig alle Erwerbstätigen

in einem gemeinsamen Rentensystem pflichtversichert sind. Als Argument führt sie an, dass rund zwei Drittel der Selbstständigen und Freiberufler in Deutschland keine Absicherung für Alter und Invalidität hätten. Darüber hinaus ruft die IG-Metall zum Dialog der Generationen auf. Dabei geht es ihr vor allem um eine Abwägung zwischen Leistungen und Aufwendungen, die Verteilung der Traglast und die Ausrichtung der drei Säulen der Altersvorsorge. Perspektivisch würde die heute noch junge Generation von einer Kehrtwende in der deutschen Rentenpolitik profitieren.

Ebenso wie die IG-Metall fordert ver.di neben einer Erhöhung des Rentenniveaus eine Aufwertung von Zeiten des Niedriglohnbezugs und Arbeitslosigkeit. Der ver.di-Bundesvorsitzende Frank Bsirske kritisiert in diesem Zusammenhang die Ausweitung der privaten Vorsorge durch die Riester-Rente. Diese ist aus seiner Sicht gescheitert, da sich diejenigen, die sie am dringenden bräuchten, am wenigsten leisten könnten »zu riestern«.

Einen ähnlichen Standpunkt vertritt auch die IG BCE. Sie fordert eine Steigerung der Attraktivität der Riester-Rente sowie eine bessere Nutzung dieser für die

Betriebsrente. Bei der Bundesregierung setzt sich die IG BCE vor allem auch für den Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) ein. Sie spricht sich für eine »Rente per Tarifvertrag« aus. Wie im Betriebsrentenstärkungsgesetz vorgesehen, schlägt die Gewerkschaft ein Sozialpartner-Modell vor, in welchem Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Basis von Tarifverträgen wichtige Dinge selber regeln können. Wegweisende Tarifverträge zur Betriebsrente sollen nach Wunsch der Tarifparteien leichter für allgemein verbindlich erklärt werden können. Ziel dessen soll sein, dass auch Beschäftigte kleiner und mittelständischer Unternehmen von günstigen Regelungen profitieren.

Die Tarifparteien verfolgen schlussendlich alle das Ziel zunächst die gesetzliche Rente zu stärken. Den Ausbau der bAV werden sie aber dennoch begrüßen, da sie durch das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz vermeintlich einen größeren Einfluss haben werden. Tarifverträge sollen leichter als allgemein verbindlich erklärt werden und die Gewerkschaften sollen an der effizienten Verwaltung der Betriebsrentensysteme mitwirken können. Ob sie sich damit zufrieden geben werden ist aufgrund der Kampagne »Rente muss reichen« durchaus fraglich. ■

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zur versicherungsförmigen Lösung – Überraschung mit unerwarteten Folgen für die Praxis

Mit viel Aufsehen reagierte die BAV-Fachwelt auf eine Entscheidung des Ruhegehalts des BAG vom 19.05.2016 (Az.: 3 AZR 794/14). Schlagzeilen wie »BAG schafft neue Haftungsrisiken für Arbeitgeber!« geisterten durch die Presse und waren ein gefundenes Fressen für Berater, die mit Angstparolen Kunden gewinnen.

Tatsächlich stellt die BAG-Entscheidung einmal wieder eine der Grundfesten der BAV-Praxis in Frage. BAV-Zusagen über Direktversicherungen und Pensionskassen sollen für Arbeitgeber einfach und handhabbar sein. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen nutzen diese verwaltungsarme Variante gern und viel. Wenn nun die Politik eine Verbreitung

gerade in diesen Betrieben wünscht, ist die Entscheidung des BAG hierfür eher kontraproduktiv.

Worüber entschied das BAG?

Auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung sagte der beklagte Arbeitgeber einer Mitarbeiterin BAV-Leistungen im Wege der Direktversicherung zu. Die Betriebsvereinbarung enthielt eine allgemeine Regelung, dass bei Ausscheiden eines Versorgungsberechtigten die versicherungsförmige Lösung anzuwenden sei. Die Mitarbeiterin schied vor Rentenbeginn mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus, wurde berufsunfähig und verlangte von dem beklagten Arbeitgeber Leistungen, die über den vom

Versicherer erbrachten Versorgungsumfang hinausgehen.

Wie entschied das BAG?

In der ersten und zweiten Instanz vermochte die Klage der Mitarbeiterin nicht durchzudringen. Das BAG verwies den Rechtsstreit zurück an das LAG – u. a. mit dem Hinweis, das LAG sei ohne ausreichende Feststellungen von einem »ordnungsgemäßen Verlangen« nach der versicherungsförmigen Lösung durch den beklagten Arbeitgeber ausgegangen. Ein allgemeiner Hinweis in der Versorgungszusage genüge den Anforderungen jedenfalls nicht.

Was ist die versicherungsförmige Lösung?

Die sog. »versicherungsförmige Lösung« – gesetzlich geregelt in § 2 Abs. 2 Satz 3–7 BetrAVG für Direktversicherungen und in § 2 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG für Pensionskassen – ist die Alternative zur sog. »arbeitsrechtlichen Lösung«.

Während sich bei der arbeitsrechtlichen Lösung der Versorgungsanspruch des ausgeschiedenen Mitarbeiters danach bestimmt, wie sich die tatsächliche Betriebszugehörigkeit zur theoretisch möglichen Betriebszugehörigkeit verhält (Stichwort: zeitratierliche Berechnung über m/n-tel), begrenzt die versicherungsförmige Lösung den Umfang der

Versorgungszusage auf den Inhalt des bestehenden Versicherungsvertrages.

Der Gesetzestext gibt vor, der Arbeitgeber müsse sein »Verlangen« nach der versicherungsförmigen Lösung dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer und der Versicherung mitteilen. Hierfür gilt eine dreimonatige Frist.

In der Praxis der BAV war es üblich, bereits in der Versorgungszusage – sei es Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag oder Gesamtzusage – kollektiv und pauschal die versicherungsförmige Lösung für alle Mitarbeiter festzulegen. An ein konkretes Ausscheiden eines bestimmten Mitarbeiters wurde die Erklärung des Arbeitgebers nicht geknüpft. Vielmehr ging man sogar davon aus, dass bereits der Abschluss eines Direkt-

versicherungs- und/ oder Pensionskassenvertrages konkludent zu einer wirksamen Wahl der versicherungsförmigen Lösung führe – quasi automatisch.

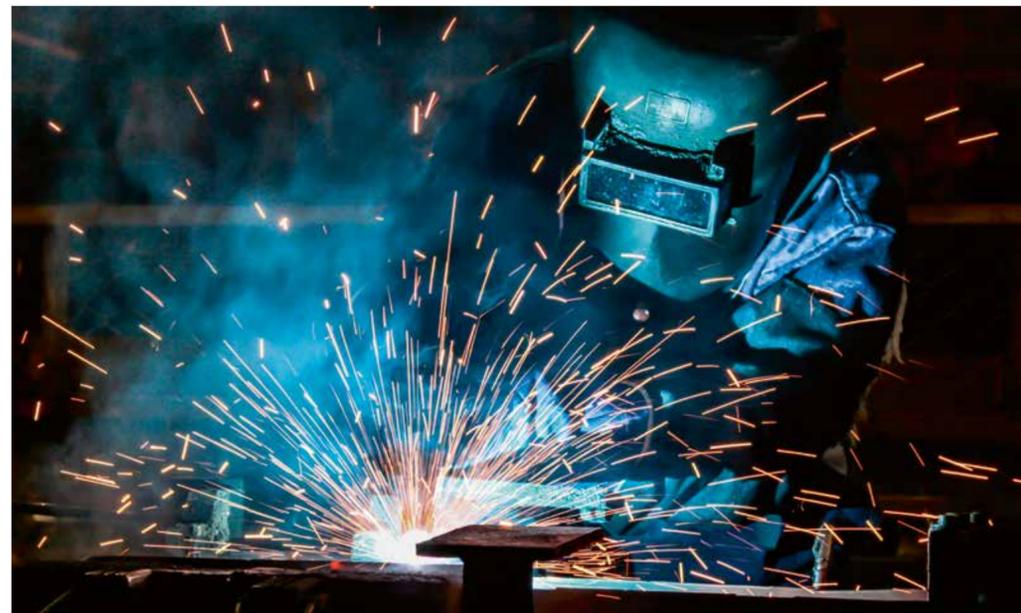
Was hat die Entscheidung für Folgen für den Arbeitgeber?

Dieser üblichen Praxis hat das BAG nun eine Absage erteilt. Pauschal im Voraus

oder gar konkludent kann der Arbeitgeber die Wahl der versicherungsförmigen Lösung nun nicht mehr treffen. Dies ist erst im konkreten Ausscheidzeitpunkt möglich und hat zwingend gegenüber dem ausscheidenden Mitarbeiter und der Versicherung bzw. Pensionskasse zu erfolgen. ■

Die neue Flexirente als zusätzlicher Baustein zur Gestaltung gleitender Übergänge

Das Wesen des Alters hat sich gewandelt. Wer länger arbeiten kann und will, der soll dies auch gerne tun. Diesen Gedanken greift die Flexirente auf und präsentiert einen Schritt hin zu einer Arbeitswelt, in der es normal sein wird, dass Kollegen neben einem in der Kantine sitzen, die schon längst ihre Rente genießen könnten. Daneben schafft der Gesetzesentwurf »Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Berufsleben« Anreize, einen Teil der gesetzlichen Rente früher zu beziehen.



Die Neuerungen sollen zum Teil ab 01.01.2017 und zum Teil ab 01.07.2017 in Kraft treten und regeln im Einzelnen folgendes:

- > Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung für Rentner sollen künftig entfallen.
- > Die bisher niedrigen und starren Hinzuverdienstgrenzen für die Teilrente sollen wegfallen. Eine Teilrente kann zukünftig stufenlos in individueller Höhe bezogen werden. Dabei soll oberhalb einer Freigrenze von 6.300 Euro p.a. (entspricht 14 x 450 Euro) grundsätzlich 40 % des Hinzuverdienstes von der Rente abgezogen werden.
- > Rentenansprüche können zukünftig nach dem gesetzlichen Rentenalter durch freiwillige Beiträge des Beschäftigten erhöht werden.
- > Ausgleichszahlungen zur Kompensation der zu erwartenden Rentenabschläge sollen bereits ab dem Alter 50 und nicht erst ab dem Alter 55 möglich sein.
- > Detailliertere Rentenauskunft ergänzt um Angaben zu Flexirenten-Möglichkeiten.

Rechenbeispiel: Der fiktive Herr F. hat Anspruch auf eine ungekürzte Rente von 1.065 Euro. Er entschließt sich drei Jahre vor seinem Regelrentenalter in

Rente zu gehen. Dadurch wird seine Rente um 10,8 % gemindert. Sie beträgt dann 950 Euro brutto (ohne Abzüge von Kranken- und Pflegeversicherung). Herr F. wünscht sich einen gleiten Übergang in den Ruhestand und führt seine Beschäftigung mit der Hälfte seiner Arbeitszeit fort. Seine Bezüge neben der Rente betragen 1.511 Euro.

Nach der bisherigen Teilrentenregelung übersteigt dieser Hinzuverdienst sowohl die Grenze für die volle als auch die Grenze für die Zweidrittel-Rente, sodass Herr F. einen Anspruch auf seine halbe Rente hätte. Diese würde 475 Euro betragen.

Mit der neuen Flexirente hieße das: Der jährliche Hinzuverdienst beträgt 18.132 Euro. Hiervon werden 6.300 Euro nicht angerechnet und von den verbleibenden 11.832 Euro werden schließlich 40 % auf die Rente angerechnet. Dies entspricht einem Betrag von 394 Euro

pro Monat. Die Rente, die Herr F. noch erhält, beträgt dann also 556 Euro.

Aktuell haben die Einkünfte, die gleichzeitig mit Bezug einer Teilrente erzielt werden, keinen Einfluss mehr auf die Rentenhöhe. Das soll sich mit der Flexirente ändern. Auf der einen Seite soll die Zuschlagsregelung bei Nichtbezug von (Teil-) Rente bestehen bleiben. Auf der anderen Seite sollen zusätzlich diejenigen, die freiwillig weitere Beiträge zahlen, dadurch auch ihre Rentenansprüche erhöhen. Nutzt unser Herr F. dies, münden seine Beitragszahlungen bezogen auf ein Jahr gemäß Rentenformel in einer näherungsweise Rentenerhöhung von in etwa 15 Euro monatlich.

Insgesamt stellt die neue Flexirente einen Schritt in die richtige Richtung dar. Insbesondere eröffnen sich über alle drei Säulen der Altersversorgung nun noch vielfältigere Möglichkeiten der Gestaltung eines flexiblen und gleitenden Übergangs

in den Ruhestand. So lassen sich mit betrieblicher Altersversorgung oftmals schon Modelle umsetzen, die – wie bei dem auf der Teilkapital basierenden flexiblen Vorruhestandsmodell der PKDW – Zeiten bis zum abschlagsfreien Bezug der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung individuell gestaltbar machen. Kommt nun noch eine private Altersvorsorge hinzu, so werden die Gestaltungsmöglichkeiten noch vielfältiger und münden dort, wo wir auf Wunsch unserer letzten Regierungen alle sein sollten:

In einem echten Modell der drei Säulen, in dem wir insgesamt eine gut auskömmliche Rente erhalten, die wir auch noch flexibel entsprechend unserer Bedürfnisse abrufen können. Ein Traum wird wahr – doch dazu hätte es in der großen Koalition mehr Mut zu einem weitergehenden Schritt geben sollen. ■

BAV als Personalinstrument – Unterschätzte Kraft Bleibt er? Bleibt er nicht? Er bleibt!

Qualifizierte Mitarbeiter / innen sind unabdingbar für ein erfolgreich agierendes Unternehmen.

Die Einstellung und Einarbeitung von Fachkräften ist zeitaufwändig und für Unternehmen finanziell anspruchsvoll. In der heutigen Zeit, der Zeit der Globalisierung, steht die persönliche berufliche Entwicklung oft im Vordergrund, sodass Mitarbeiter nicht mehr zwingend, auf längeren Zeitraum gesehen, bei ein und demselben Arbeitgeber beschäftigt sind. Verlassen Mitarbeiter auf eigenen Wunsch ein Unternehmen, ist die Suche nach einem vergleichbaren Ersatz mit Zeitaufwand und hohen Kosten verbunden. Seit 2008 nimmt die Anzahl der Unternehmen, die Schwierigkeiten haben ihre offenen Stellen zu besetzen, weltweit stetig zu. 2015 gaben 38 % aller Unternehmen an, kein geeignetes Fachpersonal finden zu können. Im Vergleich zu 2014 waren es 36 %, 2009 nur 30 % der Unternehmen. Insbesondere der Verlust von Know-how sowie der Zeitverlust von hoch priorisierten Prozessen sieht mehr als jedes dritte Unternehmen als besonderes Risiko an. Der Verlust langjährig eingearbeiteter Fachkräfte ist demzufolge ein nicht nur kurzfristiger Engpass, sondern stellt für

Arbeitgeber häufig eine neue Herausforderung dar.

Oftmals sind es simple Beweggründe, aus denen heraus Mitarbeiter dem Wunsch einer beruflichen Veränderung nachgehen. Sie suchen nach neuen Herausforderungen, werden durch das attraktive Unternehmensimage neuer potenzieller Arbeitgeber angezogen oder streben nach individueller Selbstverwirklichung. Es gilt also Maßnahmen zu bestimmen, die darauf abzielen, den Mitarbeiter insofern zu beeinflussen, dass er den äußerlichen Einflussfaktoren widersteht und sich seinem Arbeitgeber auch langfristig emotional verbunden fühlt. Aber was bindet und motiviert den Mitarbeiter tatsächlich? Geld? Nicht ausschließlich!

In erster Linie kommt es darauf an als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Kann sich der Arbeitnehmer mit dem Unternehmen identifizieren, wird dieser sich schlussfolgernd stärker für die Interessen und Ziele des Unternehmens engagieren. Kontinuierliche und positive Anreize

sollen den Mitarbeiter motivieren und binden – »In guten wie in schlechten Zeiten«. Ziel ist es also Anreize zu finden, die einen Mitarbeiter zum Bleiben bestärken. Um ein effizientes Anreizsystem zu gestalten und im Unternehmen einzuführen, gilt es vorab bestimmte Anforderungen zu verinnerlichen. Das heißt, ein erfolgreiches Anreizsystem soll nicht nur motivierend sein, sondern darüber hinaus leistungsorientiert, transparent, flexibel, individuell anwendbar, einfach und für das Unternehmen wirtschaftlich. Eine moderne betriebliche Altersversorgung kann dabei ein sehr ansprechendes strategisches Instrument sein, um einerseits die Motive der Arbeitnehmer und andererseits die Ziele der Organisation zu erfüllen.

Wirksamkeit der BAV

Nach einer Studie der Generali Versicherung und dem F.A.Z.-Institut wurden 2014 insgesamt 200 Personalverantwortliche mit BAV-Zuständigkeit in deutschen Unternehmen mit 50 bis 500

Mitarbeitern befragt. Den tatsächlichen Erfolg der Mitarbeiterbindung messen die Unternehmen größtenteils anhand von Jahresgesprächen. Weitere Messungen werden anhand von Fluktuationsraten, Mitarbeiterbefragungen oder der Anzahl von Versorgungsabschlüssen generiert. Die tatsächliche Wirksamkeit der betrieblichen Altersversorgung mit Arbeitgeberbeiträgen schätzen 85 % der Befragten aus Dienstleistungsunternehmen als sehr gut ein, in der Industrie sind es 79 %.

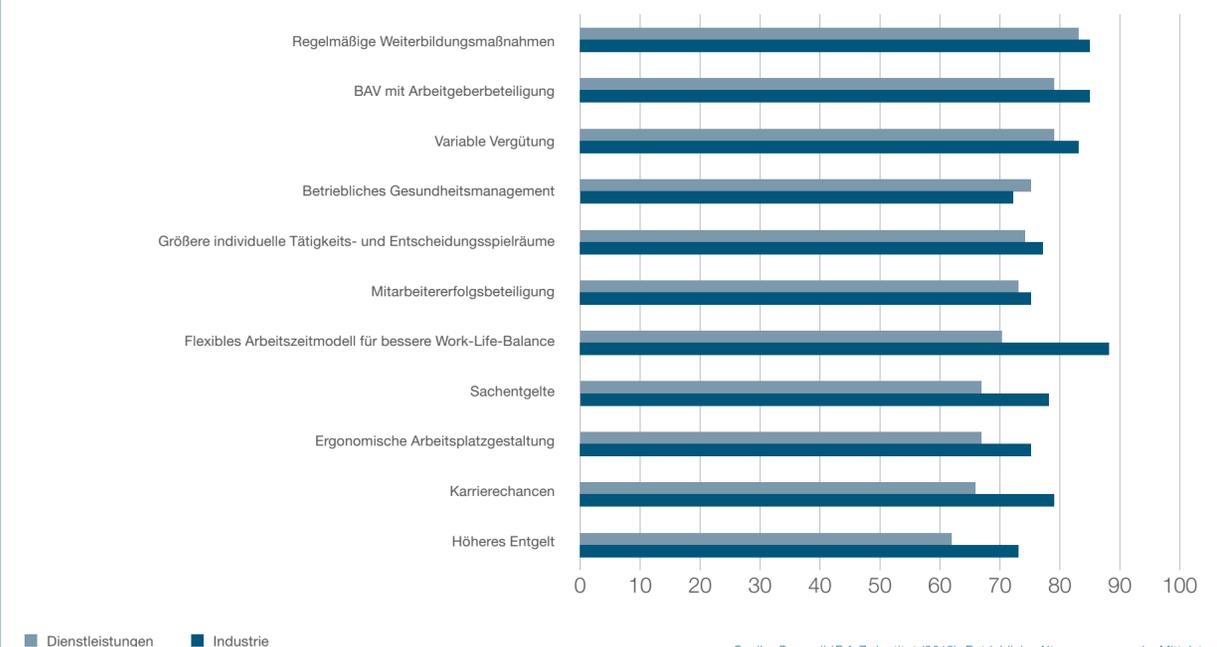
»Manchen muss man zu seinem Glück zwingen. Aber, ob er es dann auch sieht?«

Erhard Blanck *1942

Derzeitige Modelle beruhen in der Regel auf Eigeninitiative der Mitarbeiter. Sie müssen also aus eigenem Willen heraus das Angebot des Arbeitgebers annehmen oder gar anfragen. Was aber, wenn man den Mitarbeiter zu seinem Glück zwingt? Opting-Out, eine vertraglich zwingende Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung, stellt eine einfache Umsetzung dar, die ihre Wirksamkeit zeigt. Der

BAV wirkt in allen Branchen als Instrument der Mitarbeiterbindung sehr gut

(sehr große Zufriedenheit bzw. Zufriedenheit mit den Ergebnissen der eingesetzten Instrumente zur Mitarbeiterbindung: in % der befragten BAV-Verantwortlichen, die die jeweiligen Instrumente im Unternehmen einsetzen, nach Branche)



Quelle: Generali / F.A.Z.-Institut (2015): Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2015, München 2015

Mitarbeiter hat im Rahmen eines Widerrufsrechts die Möglichkeit der Versorgungszusage seines Arbeitgebers aktiv zu widersprechen. Passiert dies nicht, profitiert er automatisch von den Vorteilen der Betrieblichen Altersversorgung. Der Arbeitgeber zeigt soziale Verantwortung, indem er bereits mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages, seinem Mitarbeiter zu frühem Beginn und mit geringem Aufwand eine Vorsorge bietet und sich als fürsorgliches Unternehmen engagiert. Grundsätzlich ist Opting-Out sicher ein kleiner Schubs in die richtige Richtung. Das sieht auch der Gesetzgeber so, indem er für tarifvertragliche Lösungen eine rechtssichere Einführung schafft (mehr dazu im Artikel: Betriebsrentenstärkungsgesetz – Großer Wurf oder viel Rauch um Nichts?!). Aber ist dies der optimale Weg? Es kommt auf die Gestaltung der Leistungszusage und die darin beinhalteten Arbeitgeberbeiträge an!

Eine weitere Variante ist beispielsweise die Staffelung von Arbeitgeberbeiträgen in Bezug auf die jeweilige Dauer der Betriebszugehörigkeit. So kann im Vorhinein bereits der Ansporn geschaffen werden, langfristig im Unternehmen tätig zu sein.

Etwa kann eine konvexe Staffelung so aussehen, dass nach einem Jahr ein monatlicher Zuschuss von 50 Euro geleistet wird, nach fünf Jahren Zugehörigkeit die Arbeitgeberleistung bereits 100 Euro beträgt und nach zehn Jahren die Betriebliche Altersversorgung des Mitarbeiters um 250 Euro aufgestockt wird.

Auch ist die Beteiligung an dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens ein Lösungsweg, in dem genau dann höhere Beiträge in die Versorgung fließen, wenn der unternehmerische Erfolg oder aber auch der persönliche Erfolg erreicht wurde. Der große Vorteil zeigt sich darin, dass entgegen einer Einmalzahlung, der Beitrag bei weitem nicht so schnell in Vergessenheit gerät. Eine Rente sieht der Mitarbeiter wachsen – und das Jahr für Jahr.

So funktioniert's

Wichtig ist es, dem Mitarbeiter seinen Vorteil regelmäßig zu veranschaulichen. Nur wer seine Versorgung anwachsen sieht, weiß die Fürsorge seines Arbeitgebers zu schätzen. So ist nicht nur die tatsächliche Höhe der Beiträge aus-

schlaggebend – jährliche Kontoauszüge, Informationsblätter oder aber Informationsveranstaltungen sorgen für regelmäßige Anreize und Steigerung der Wertschätzung. Des Weiteren ist der Kontakt zu den Mitarbeitern zu pflegen und zumindest ein Ansprechpartner, z. B. Personalabteilung, Ausbildungsbetreuer, Betriebsrat oder Versorgungswerk, sollte für ungeklärte Fragen zu Verfügung stehen. Das bedeutet, dass auch trotz hoher Komplexität der Betrieblichen Altersversorgung, den Mitarbeitern Vertrauen und Wissen vermittelt werden sollte.

Wer das Risiko einer »Nice-to-have«-Einstellung vollständig eliminieren möchte, bindet seinen Mitarbeiter einfach mit ein. So können Arbeitgeberbeiträge im Zusammenhang mit einem Eigenanteil gebracht werden. Eine moderne Versorgungsgestaltung ist dabei das A und O.

Von Vorteil ist eine flexible Versorgung, die unterschiedlich bestückt werden kann und aus der keinerlei Pflichten entstehen, sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer. So werden nicht nur für den Mitarbeiter Verpflichtungen vermieden, auch der Arbeitgeber genießt die

Freiheit, Arbeitgeberzuschüsse jederzeit zu variieren oder Gewinnausschüttungen kurzfristig im Rahmen der Betrieblichen Altersversorgung zu honorieren.

Gerade einfache Modelle sind nicht nur für den Arbeitgeber bedeutend verwaltungssärmer, sondern auch für den Arbeitnehmer sehr viel durchsichtiger, sodass das letztendliche Verhältnis von Beitrag und Leistung sofort erkennbar ist.

Betriebliche Altersversorgung ist schlussfolgernd nicht nur etwas für Großunternehmen. Gerade die Klein- und Mittelständischen Unternehmen können sich durch die öffentlichkeitswirksame Darstellung ihrer Bindungsmaßnahmen ein hohes Ansehen und ein gutes Image verschaffen.

Fazit

Mitarbeiterbindung bleibt wie die Betriebliche Altersvorsorge ein lebender Prozess. Sie kann sich als wirksamer Anreiz behaupten, vorausgesetzt sie ist attraktiv gestaltet und wird aufmerksam betreut. ■

Rechengrößen		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2016	2017	2016	2017
BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	jährlich	74.400,00 €	76.200,00 €	64.800,00 €	68.400,00 €
	monatlich	6.200,00 €	6.350,00 €	5.400,00 €	5.700,00 €
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	jährlich	50.850,00 €	52.200,00 €	50.850,00 €	52.200,00 €
	monatlich	4.237,50 €	4.350,00 €	4.237,50 €	4.350,00 €
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	jährlich	34.860,00 €	35.700,00 €	30.240,00 €	31.920,00 €
	monatlich	2.905,00 €	2.975,00 €	2.520,00 €	2.660,00 €
Bezugsgrößen für die Betriebliche Altersversorgung					
Anspruch auf jährliche Entgeltumwandlung (4% der BBG gRV)		2.976,00 €	3.048,00 €	2.976,00 €	3.048,00 €
steuer- und sozialversicherungsfrei	jährlich	2.976,00 €	3.048,00 €	2.976,00 €	3.048,00 €
	monatlich	248,00 €	254,00 €	248,00 €	254,00 €
steuerfrei (Aufstockungsbetrag)		1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €
Abfindung gem. § 3 BetrAVG	max. Monatsrente	29,05 €	29,75 €	25,20 €	26,60 €
	max. KapLeistung	3.486,00 €	3.570,00 €	3.024,00 €	3.192,00 €
PSV-Schutz bis zur max. Monatsrente		8.715,00 €	8.925,00 €	7.560,00 €	7.980,00 €
KV/Pflege Freigrenze der Leistung bei gKV (5% der Bezugsgröße)	monatlich	145,25 €	148,75 €	145,25 €	148,75 €

TERMINE

04.04.2017

PKDW-Seminar, Duisburg

23.06.2017

Mitgliederversammlung, Hamburg

Aktuelle Veranstaltungstermine und weitere Informationen finden Sie unter www.pkdw.de

Herausgeber:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG

Redaktion:

Andreas Fritz, Carsten Krücker, Birgit Ruf, Cornelia Rütters, Sandra Sommer, Stefanie Schneider, Linda Schwab, Sarah Wollschläger, Elke Zimmermann

Info & Kontakt:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG
Am Burgacker 37, 47051 Duisburg
Tel 0203 99219-36
Fax 0203 99219-38

© Alle Rechte vorbehalten. Bei der Erstellung der VISION ist die größtmögliche Sorgfalt verwendet worden, dennoch bleiben Änderungen, Irrtümer und Auslassungen vorbehalten. Die Überlassung erfolgt nur für den internen Gebrauch des Empfängers. Haftungsansprüche gegen die PKDW, die durch die Nutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind ausgeschlossen. © Bilder S. 1, 2, 4, 6: shutterstock