

Stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung durch Stärkung der Direktzusage

Individuelle, marktwirtschaftliche Lösungen für Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Präliminarien

1. Die notwendige umfassende Ergänzung der umlagefinanzierten und kollektiv organisierten Sozialversicherung kann nur über die betriebliche Altersversorgung (bAV) gelingen.
2. Die Arbeitgeber sind der entscheidende Hebel zur Verbreitung der bAV.
Grundsätzlich müssen alle Unternehmen auf die demografische Entwicklung reagieren. Für sie ist eine angemessene bAV eine attraktive Lohnzusatzkomponente im sich weiter verschärfenden Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte.
Unterstützend müssen sie marktwirtschaftliche Anreize erhalten, zum einen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu anzuhalten, die mögliche Entgeltumwandlung auch durchzuführen. Zum anderen muss es aus betriebswirtschaftlicher Sicht sinnvoll sein, zusätzliche oder ergänzende Arbeitgeberbeiträge in eine bAV einzubringen.
Dabei müssen Wege gefunden werden, damit auch die weniger qualifizierten Mitarbeiter vom Wettbewerb um Talente profitieren.
3. Niemand ist in der Lage, auch nicht mit noch so vielen Informationen und noch so viel gutem Willen, eine objektive, auch retrospektiv betrachtet, richtige Entscheidung zu seiner ergänzenden Altersversorgung zu treffen. Es gibt keine Informationen und Überlegungen, die Menschen in die Lage versetzen könnten, heute richtige Entscheidungen zu treffen, deren Auswirkungen erst in 20, 30, 40 Jahren sichtbar und relevant werden. Das hat nichts mit den intellektuellen Fähigkeiten zu tun. Weder das persönliche Schicksal noch die politische und wirtschaftliche Entwicklung kann über diese Zeiträume mit genügend großer Sicherheit prognostiziert werden. Aber das wären die notwendigen Voraussetzungen für eine sinnvolle Entscheidung.
Alles was wir von dem Einzelnen verlangen können, ist die Einsicht, dass er für seine Altersvorsorge zusätzlich sparen muss. Wenn er wenig spart, wird wenig herauskommen, wenn er mehr spart - mehr.
4. Marktwirtschaftliche Mechanismen müssen wirken können, nur so kann die optimale Versorgungsleistung bei gegebenem Beitrag erzielt werden.

Lösungsvorschlag

Die Direktzusage¹ bietet als einziger Durchführungsweg die Möglichkeiten und Gestaltungsräume, die Unternehmen auf einer marktwirtschaftlichen, freiwilligen Basis, mit ins Boot zu nehmen. Die Unternehmen müssen ein ureigenes Interesse am Auf- und Ausbau einer betrieblichen Altersversorgung für ihre Mitarbeiter haben. Nur wenn sich eine bAV für die Unternehmen rechnet, wird dies zu einer stärkeren Verbreitung und zu einer zur Lebensstandardsicherung beitragenden Betriebsrente für die Mitarbeiter führen.

Wie kann diese Neugestaltung und Stärkung der Direktzusage aussehen?

Dieser nach wie vor dominierende Durchführungsweg der bAV ist aus den unterschiedlichsten Gründen in Misskredit gebracht worden und durch ständige arbeits- und steuerrechtliche Änderungen gerade beim Mittelstand² und kleineren Großunternehmen nicht sonderlich beliebt. Dies muss und kann geändert werden. Nicht nur DAX-Konzerne sollten betriebswirtschaftliche und steuerliche Vorteile aus einer betrieblichen Altersversorgung in Form der Direktzusage ziehen.

Es muss den Unternehmen auch deutlich gemacht werden, dass Deutschland eine ergänzende Altersversorgung benötigt. Und nur sie können sie darstellen, sie sind der Hebel, der für eine flächendeckende Verbreitung sorgen muss. Wenn sie sie freiwillig übernehmen, können sie dies zu ihren Konditionen auf Basis einer marktwirtschaftlich funktionierenden Lösung umsetzen. Sollten sie dazu nicht in der Lage sein, müssen sie sich auf Lösungen einstellen, deren Schatten bereits im Vorschlag des BMAS mit dem § 17b BetrAVG (neu) und noch deutlicher im aba-Vorschlag zu einer Arbeitgeberfinanzierung ergänzenden bAV erkennbar sind. Es wird ihnen eine bAV aufgezwungen, die nur Kosten und Komplexität verursachen wird, aber keine personal- oder gar betriebswirtschaftlichen Vorteile generiert.

1. Promotion der Direktzusage durch die Bundesregierung

Mit dem geringsten Aufwand könnte die Bundesregierung diese Vorteile gerade dem Mittelstand und kleineren Großunternehmen deutlich machen. Zunächst mit den üblichen Mitteln, die auch bei anderen Projekten und Gesetzesvorhaben wie der Rente mit 63 oder der Rekrutierung von neuen Bundeswehrangehörigen eingesetzt werden: Plakatierungen, Radio- und Fernsehspots oder Broschüren und Web-Seiten zum Thema. Zielgruppe sind die Unternehmen, nicht die Arbeitnehmer.

Damit wäre schon einmal die Grundlage geschaffen, auf der dann die Saat aufgehen kann.

2. Schaffung eines sicheren und verlässlichen arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Umfelds

Genauso wenig kostenintensiv, aber noch effektiver sind verlässliche und nachhaltige arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen.

2.1 Arbeitsrechtliche Sofortmaßnahmen

- Einführung einer 1 % -Anpassungsgarantie für bestehende Anwartschaften und laufende Rentenzahlungen unter Ablösung der jetzigen Prüfung nach § 16 BetrAVG
- Loslösung der bAV von den Änderungen im Sozialversicherungsrecht

- Verpflichtung des Arbeitgebers, die bei einer Entgeltumwandlung gesparten Sozialabgaben zur Erhöhung der Entgeltumwandlung zu verwenden. Als einfache pauschale Lösung könnte eine Zuschusspflicht von 20 % auf alle Entgeltumwandlungen vorgeschrieben werden.
- Vermeidung kostenintensiver und unerwarteter Vorschriften, wie zum Beispiel die Übertragung der Reduzierung der Unverfallbarkeitsfristen und der Dynamisierung unverfallbarer Anwartschaften auf innerstaatliche Arbeitsverhältnisse mit der Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie

3. Schaffung steuerrechtlicher Privilegien für besondere Zusageformen

Für Direktzusagen deren Leistungssystem so gestaltet ist, dass gerade Geringverdiener und Tarifmitarbeiter davon profitieren, wird die steuerliche Abzugsfähigkeit der Pensionsrückstellungen durch die Übernahme des HBG-Rechnungszinssatzes und des Rentenanpassungssatzes in die Steuerbilanz verbessert. Für alle anderen Systeme bleibt es bei den aktuellen Regelungen des § 6a EStG.

Da nicht alle bestehenden Versorgungssysteme der Unternehmen die folgenden Voraussetzungen erfüllen, wird die Wirkung auf die Steuereinnahmen nur sukzessive eintreten. Weiterhin muss beachtet werden, dass es sich bei der Rückstellungsbildung nicht um eine Steuerersparnis, sondern um eine Steuerstundung handelt. Höhere Rückstellungen heute führen zu höheren Auflösungen und damit steuerbaren Gewinne in der Zukunft

Voraussetzung für eine höhere Rückstellung in der Steuerbilanz sollte sein:

- **Lebenslängliche Rentenzahlung**
- **Begrenzung der steuerlich abzugsfähigen Rückstellung für Zusagen bis zum vom PSV im Insolvenzfall geschützten Teil** (§ 7 Abs. 3 BetrAVG; 2015: 8.505 € Monatsrente)
- **Begrenzung des steuerlich abzugsfähigen Arbeitgeberaufwands³**

Der Arbeitgeberaufwand für die bAV von Mitarbeitern mit einem Bruttojahreseinkommen oberhalb der BBG (2015-West: 72.600 € p.a.) ist nur in dem Rahmen steuerlich abzugsfähig, wie der durchschnittliche Arbeitgeberaufwand bezogen auf das jeweilige Bruttojahresgehalt für diese Mitarbeitergruppe nicht mehr als dreimal so hoch ist, wie der durchschnittliche prozentuale Arbeitgeberaufwand für Mitarbeiter mit Einkommen unterhalb der BBG.

- **Begrenzung der steuerlich abzugsfähigen Entgeltumwandlung auch für Direktzusagen⁴**

Für Mitarbeiter mit einem Bruttojahreseinkommen oberhalb der BBG (2015-West: 72.600 € p.a.) ist ihre Entgeltumwandlung nur in dem Rahmen steuerlich abzugsfähig, wie für diese Mitarbeitergruppe die durchschnittliche Entgeltumwandlung bezogen auf das jeweilige Bruttojahresgehalt nicht mehr als dreimal so hoch ist, wie die durchschnittliche Entgeltumwand-

lung bezogen auf das jeweilige Bruttojahresgehalt für Mitarbeiter mit Einkommen unterhalb der BBG.

Entgeltumwandlungen bis 4 % der BBG sind immer steuer- (und sozialabgaben-) frei.

- **Übernahme der (Riester-) Förderung auch bei Entgeltumwandlungen über eine Direktzusage**

Geringverdiener profitieren am wenigsten von der Steuer- und Sozialabgabenfreiheit der Entgeltumwandlung. Ein Zulagenmodell analog der Riester-Förderung kann hier Abhilfe schaffen.

Die Arbeitgeber werden in die Pflicht genommen, die Förderung auf Antrag des Arbeitnehmers einzuholen. Allerdings müssten die Berechnungsmodalitäten wesentlich übersichtlicher werden. Vorstellbar ist eine monatliche Umsetzung im Rahmen der Meldung der Sozialabgaben⁵.

Der Arbeitgeber kann die Zulagen bei der Direktzusage bis zum Leistungsfall als Fremdkapitalersatz nutzen.

- **Übertragung der Ansprüche**

Im Durchführungsweg Direktzusage gibt es – durch die Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie werden sie weiter sinken - Unverfallbarkeitsfristen, die aktuell dafür sorgen, das Entgeltumwandlungen sofort, arbeitgeberfinanzierte bAV nach 5 Jahren erhalten bleibt.

Für ausgeschiedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann es je nach persönlichem Lebensweg und Schicksal des Unternehmens schwierig werden, bei Rentenbeginn ihre während ihres Berufslebens jemals verdienten Ansprüche, in unter Umständen umfirmierten oder eingegliederten Unternehmen aufzufinden.

Dem ausscheidenden Arbeitnehmer steht auf Verlangen eine Abfindung seiner Versorgungsansprüche zu. Begrenzt ist diese Möglichkeit auf Ansprüche bis zu einer Abfindung⁶ in Höhe der 2-fachen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (2015: 5.670 €⁷). Damit die ursprüngliche Ergänzung der Altersvorsorge erhalten bleibt, wird sie nicht ausgezahlt, sondern als zusätzlicher Beitrag in die Sozialversicherung eingezahlt. Bei der Größenordnung der Einzahlungen ist kein besonderer Topf erforderlich. Der Einzahlungsbetrag wird wie jeder andere Beitrag in zusätzliche Rentenpunkte umgerechnet und erhöht dann die Sozialversicherungsrente. Durch die Begrenzung der Abfindungshöhe wird auch der Mittelstand nicht überfordert.

Die Situation der Unternehmen wird also einerseits durch ein verlässliches Umfeld, die Übernahme des HGB-Zinssatzes in die Steuerbilanz und die Möglichkeit der langfristigen internen Nutzung der (Riester-) Zulagen deutlich verbessert, andererseits werden durch die Vorschriften die Rückstellungsmöglichkeiten begrenzt und die Arbeitgeberaufwendungen gleichmäßiger auf die Mitarbeiter verteilt.

Idstein, den 22.06.2015

Hartwig Kraft

PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH; Hartwig.Kraft@PBG.de

¹ Finanzierung über Pensionsrückstellungen

Von den fünf Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung ist die Stärkung des Durchführungsweges „Direktzusagen“ eine hervorragende Möglichkeit, einerseits die angestrebte Kapitaldeckung der Altersversorgung umzusetzen und andererseits auch eine Verbreitung bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den KMU und kleineren Großunternehmen zu erreichen. Er ist nach wie vor mit über 50 % der angesammelten Mittel dominierend.

Direktzusagen ermöglichen unternehmensindividuelle Lösungen. Die Auswirkungen auf die staatlichen Finanzen entstehen durch die Steuerstundungseffekte der Pensionsrückstellungen und der Entgeltumwandlung, sowie die Sozialabgabenfreiheit der Entgeltumwandlung. Eine direkte Subventionierung findet nicht statt.

Die Kapitaldeckung der Altersversorgung bei einer Finanzierung über Pensionsrückstellungen ist durch die Ausgeglichenheit der Bilanz sichergestellt. Die durch die Rückstellungsbildung frei werdenden Mittel stehen dem Unternehmen für Investitionen zur Verfügung. Die Realwirtschaft wird gestärkt. Die Lösungen können wesentlich unabhängiger von den Schwankungen und Eskapaden der Kapitalmärkte gestaltet werden und sind damit sicherer und renditestärker als die Versicherungslösungen oder Fondsmodelle. Die Unternehmen können selbst über die Altersvorsorge ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entscheiden und übernehmen auch die direkte Verantwortung. Sie haben ein Instrument, um zukünftig im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu punkten. Dabei können die Unternehmen „ihre“ bAV so ausgestalten, dass sie zu ihren individuellen Bedürfnissen und Vorstellungen passt.

Die Rückdeckung von Direktzusagen über Lebensversicherungen oder Fonds ist für Unternehmen, die zusätzliche Liquidität nicht benötigen oder ihr Haftungsrisiko für eine Zinsgarantie bei beitragsorientierten Zusagen minimieren wollen, eine einfache Lösung, die sicher auch genutzt werden wird. Damit ist auch die Versicherungswirtschaft ein wichtiger Pfeiler dieses Lösungsmodells.

Es sollte der Bundesregierung auch eher gelingen, Unternehmen von der positiven Wirkung von Pensionsrückstellungen zu überzeugen, als gering verdienende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Notwendigkeit einer ergänzenden Altersvorsorge.

¹ Der Begriff Mittelstand umfasst in diesem Papier neben den klassischen KMU auch Unternehmen mit bis zu 1.000 Mitarbeitern. Auch in dem Bereich zwischen 250 und 1.000 Mitarbeitern existieren häufig keine bAV-Systeme die eine echte Ergänzung zur SV-Rente darstellen.

Die klassische Definition für kleine und mittlere Unternehmen (KMU):

Unternehmenskategorie	Mitarbeiter	Umsatz	oder	Bilanzsumme
Mittleres Unternehmen	< 250	≤ 50 Mio. EUR		≤ 43 Mio. EUR

Kleinunternehmen	< 50	≤ 10 Mio. EUR	≤ 10 Mio. EUR
Kleinstunternehmen	< 10	≤ 2 Mio. EUR	≤ 2 Mio. EUR

3 Arbeitgeberaufwand für die bAV gleichmäßig verteilen

Wendet der Arbeitgeber (in 2015) durchschnittlich 6 % des Jahreseinkommens für die bAV von Mitarbeitern mit einem Jahreseinkommen oberhalb von 72.600 € auf, muss er zur steuerlichen Anerkennung dieses Aufwands auch durchschnittlich 2 % des Jahreseinkommens für die bAV von Mitarbeitern mit einem Jahreseinkommen unterhalb von 72.600 € aufwenden.

Der Arbeitgeberaufwand ist bei Beiträgen an die externen Versorgungsträger und bei Direktzusagen mit einer beitragsorientierten Versorgungszusage offensichtlich leicht zu ermitteln.

Bei leistungsorientierten Versorgungszusagen kann als Bewertungsmaßstab der Barwert der im Wirtschaftsjahr verdienten Leistungserhöhung sein. Das Vorgehen wäre dann analog der bekannten Ermittlung der Service Cost bei der Bewertung gemäß IAS-Vorschriften.

- Maßstab können hier je nach Versorgungssystem entweder der Beiträge bei beitragsorientierten Leistungen oder die Jahresbeträge gemäß § 6a Abs. 3 Pkt. 1 Satz 2 und 3 bei leistungsorientierten Leistungen sein.
- Will oder muss der Arbeitgeber für seine Führungskräfte eine bAV anbieten ist er durch diese Regelung gezwungen, auch für die Geringverdiener und die Tarifmitarbeiter eine bAV aufzubauen

4 Entgeltumwandlung attraktiv auch für Geringverdiener gestalten

Beträgt die Entgeltumwandlung (in 2015) von Mitarbeitern mit einem Jahreseinkommen oberhalb von 72.600 € durchschnittlich 6 % des Jahreseinkommens, muss das Unternehmen mit geeigneten Maßnahmen dafür sorgen, dass die Mitarbeiter mit Einkommen unterhalb von 72.600 € Jahreseinkommen mindestens durchschnittlich 2 % ihres Bruttoeinkommens zur Entgeltumwandlung nutzen.

- Das gleiche Prinzip wie bei der arbeitgeberfinanzierten bAV wird auch bei der Entgeltumwandlung angewandt: Ist es für Führungskräfte attraktiv hohe Entgeltumwandlungen zu tätigen, muss der Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen dafür sorgen, dass auch für die Geringverdiener und die Tarifmitarbeiter das Angebot so attraktiv ist, dass es auch angenommen wird.
- Durch die einheitliche Behandlung von Arbeitgeberaufwand und Entgeltumwandlung wird ein Ausweichen in den einen oder anderen Weg verhindert.

5 Zulagenförderung (finanziert aus dem Riester-Topf)

Die Höhe der Förderung vom individuellen Arbeitsentgelt (des Vorjahres) abhängig zu machen erscheint unnötig kompliziert. Basis zur Erlangung der vollen Förderung sollte ein absoluter Betrag sein, der auch rechtzeitig vor Jahresbeginn feststeht. Um auch Geringverdienern die Möglichkeit

einer vollen Förderung zu geben, sollte diese bereits nach einer Entgeltumwandlung von 2 % der Bezugsgröße (West) gemäß § 18 SGB IV erreicht werden. In 2015 wären das 2 % von 34.020 €, also 680,40 € im Jahr, entsprechend 56,70 € im Monat.

Bei (mindestens) dieser Entgeltumwandlung erhält jeder Arbeitnehmer / jede Arbeitnehmerin die Grundförderung, auf monatlicher Basis 12,83 €, zzgl. der Kinderförderung für die im Lohnsteuerverfahren zu berücksichtigenden Kinder in Höhe von 25 € pro Kind monatlich.

Insgesamt für einen Arbeitnehmer mit zwei zu berücksichtigenden Kindern bei einer Entgeltumwandlung von 56,70 € monatlich:

56,70 € + 11,34 € (20 % Arbeitgeberzuschuss) + 12,83 € (Grundförderung) + 50,00 € (=2*25,00 € Kinderzulage) = 130,87 €

Bei einem Monatseinkommen von 3.000 € ist dies mehr als 4 % des Einkommens.

Der Arbeitgeber muss auf Basis dieser Berechnung also 130,87 € entweder

- In eine Rückdeckungsversicherung einzahlen
- oder
- Den Betrag in sein intern finanziertes beitragsorientiertes Versorgungssystem einbringen

Beispiel mit der maximalen steuer- und sozialabgabenfreien Entgeltumwandlung von 4 % der BBG (West):

242,00 € + 48,40 € (20 % AG-Zuschuss) + 12,83 € + 50,00 € = 353,23 €. Entspricht 5,8 % eines Einkommens in Höhe der BBG (West) 6.050 € monatlich.

Wie und von wem kann der Arbeitgeber die Förderung erhalten?

Zum einen natürlich direkt von der Zulagenstelle. Im Rahmen der elektronischen Datenmeldung sendet er die SV-Nummer und die Förderbeträge an die Förderstelle, die ihm die entsprechenden Beträge ersetzt.

Es besteht auch die Möglichkeit die Förderung mit den zu zahlenden Rentenversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers zu verrechnen. Dadurch würde einmal automatisch erreicht, dass nur die Personen eine Förderung erhalten, die auch SV-pflichtig sind und zusätzlich eine (eher theoretische) Begrenzung der Förderung auf die AG-Beiträge zur Rentenversicherung.

AG-Beiträge zur Rentenversicherung für 2.000 € in 2015 (9,35 %): 187,00 €; ab dem 4. Kind würde somit die Förderung reduziert bzw. entfallen. Eventuell müßte die Begrenzung auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag ausgedehnt werden.

6 Höhe der Pensionsrückstellung in der Handelsbilanz am letzten Stichtag vor dem Ausscheiden.

7 **Abfindung**

Der maximale Betrag entspricht in der bAV aktuell für eine 30-Jährige Mitarbeiterin einer Monatsrente von rund 122 €; für eine 50-Jährige rund 56 € Monatsrente.