

**21. Münsterische Sozialrechtstagung  
23. Oktober 2015**



**Hans Ludwig Flecken**

**„Die aktuelle Reformdiskussion in der betrieblichen Altersversorgung“**

---

---

---

---

---

---

---

---

**Die Herausforderungen**



- Der demografische Wandel: Die Verschiebung der Altersstruktur der Bevölkerung ist mit dem Jahr 2030 nicht beendet.
- Die Relation der Bevölkerung im Alter von 65 und älter zur Bevölkerung im Alter 20 bis 64 wird von **gegenwärtig 34,2%** auf **61,1% im Jahr 2060** steigen.
- Vor diesem Hintergrund wird das Sicherungsniveau vor Steuern in der GRV sinken.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Die rentenpolitischen Weichenstellungen  
der Riester-Reform 2001**



- Lebensstandardsicherung im Alter nicht länger nur über die umlagefinanzierte GRV, sondern über ergänzende BAV und/oder kapitalgedeckte private Altersvorsorge
- Durch die Kombination von Umlage- und Kapitaldeckungsverfahren Erhöhung der Zukunftsfestigkeit der Alterssicherung durch Risiko-diversifikation
- Begrenzung des Belastungsanstieg für die künftigen Generationen, indem die heute Aktiven einen insgesamt höheren Beitrag tragen; neben GRV-Beitrag zusätzlichen Beitrag für ihre kapitalgedeckte Altersvorsorge

---

---

---

---

---

---

---

---

**Die aktuelle Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge**



- Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 haben mehr als **70% entweder eine BAV, eine Riester-Rente oder beides.**
- Zu dem Aufwuchs der BAV-Anwartschaften hat wesentlich die Entwicklung bei den Pensionskassen und Pensionsfonds beigetragen.
- Anstieg beim Anteil an den Anwärtern von rd. **10 % im Jahr 2001** auf über **25% im Jahr 2013**

---

---

---

---

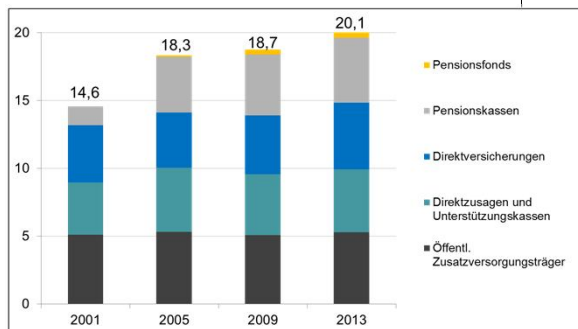
---

---

---

---

**BAV-Anwartschaften nach Durchführungswegen**




---

---

---

---

---

---

---

---

**Die aktuelle Verbreitung der BAV**



- **Aber:**  
In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigte haben nur 30% der Beschäftigten eine BAV.
- **Aber:**  
42 % der Geringverdiener (1,8 Mio. der gut 4,2 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem Bruttolohn von weniger als 1.500 Euro) haben weder eine BAV-Anwartschaft noch einen Riester-Vertrag.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Hemmnisse für eine weitere Verbreitung der BAV**



- Der Grund für die geringe Verbreitung der BAV in den KMU dürfte auch in der Komplexität der BAV liegen.
- Mit hieraus resultierender Angst vor hohem Verwaltungs- und Informationsaufwand
- Zudem wirkt die Arbeitgeberhaftung für die Leistungszusagen der BAV hemmend, da ein zu großes Haftungsrisiko befürchtet wird.
- Wegen der Anrechnung ihrer Betriebsrente auf die Grundsicherung im Alter sehen Geringverdiener für sich keinen Vorteil in einer zusätzlichen Altersvorsorge.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Forderung nach Anhebung des Rentenniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung**



- Insbesondere zur Vermeidung von Altersarmut für Geringverdiener wird zum Teil anstelle des weiteren Ausbaus der zusätzlichen Altersvorsorge die Anhebung des Rentenniveaus in der gRV auf 50% gefordert.
- **Folge:**  
Über 2 Prozentpunkte höherer Beitragssatz schon im Jahr 2030 (24,3% anstelle von 22% wie nach aktuellem Recht vorgesehen).
- **Folge:**  
Jedes Beitragssatzzehntel mehr belastet Beitragszahler und Bund mit 1,2 Mrd.€ (2,3 Prozentpunkte = 27,6 Mrd.€)

---

---

---

---

---

---

---

---

**Aussagen im Koalitionsvertrag zur weiteren Verbreitung der BAV**



**Regierungskoalition hält an Reformentscheidung 2001 fest. Daher:**

- Wir werden die betriebliche Altersversorgung stärken.
- Sie muss auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden.
- Daher wollen wir die Voraussetzungen schaffen, damit Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen hohe Verbreitung finden.
- Hierzu werden wir prüfen, inwieweit mögliche Hemmnisse bei den kleinen und mittleren Unternehmen abgebaut werden können.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Vorschläge zur weiteren Verbreitung der BAV**



**Opting Out Modell („Große Lösung“)**

- Alle Arbeitgeber werden verpflichtet, die gesamte Belegschaft in ein Entgeltumwandlungsmodell einzubeziehen.
- Der Beschäftigte muss tätig werden, wenn er nicht in das System aufgenommen werden will.

**Kritikpunkte**

- Kleinunternehmen müssten in die Lage versetzt werden, einer Opt-out-Verpflichtung ohne großen Aufwand nachzukommen.
- Würde Kleinunternehmen von der Verpflichtung ausgenommen, wirkt Opt-out gerade in jenen Bereichen nicht, in denen Betriebsrenten wenig verbreitet sind.
- Arbeitgeber müssen überwacht und Verletzungen sanktioniert werden.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Vorschläge zur weiteren Verbreitung der BAV**



**Opting Out Modell („Kleine Lösung“)**

- Ein Arbeitgeber kann seine gesamte Belegschaft zu Entgeltumwandlungs-Modellen „zwingen“, ist dazu aber nicht verpflichtet.

**Kritikpunkte**

- Erheblicher Eingriff in bereits laufende Arbeitsverhältnisse
- Gesetzliche Vorgaben für die effiziente Anlage der Gelder der Arbeitnehmer erforderlich und/oder Mitbestimmung durch die Arbeitnehmer
- Aufwand und Erfolgsaussichten dürften daher in keinem angemessenen Verhältnis stehen.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Kernpunkte des BMAS Reformkonzepts**



**Schaffung eines**

- von den Tarifparteien getragen,
- sehr einfachen Angebots für eine BAV (**Sozialpartnermodell**),
- das auch Grundlage für die Verbreitung in KMU sein könnte.

---

---

---

---


---

---

---

---

**Kernpunkte des BMAS Reformkonzepts**



**Ausgestaltung des Sozialpartnermodells**

- Die Sozialpartner sollen künftig **tarifvertraglich** vereinbaren können, dass **für den Arbeitgeber** Betriebsrenten auch in der Form „reiner Beitragszusagen“ möglich sind.
- Im Gegenzug sollen solche Betriebsrenten über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien nach dem Tarifvertragsgesetz organisiert werden; dabei muss die Gemeinsame Einrichtung nicht selbst als Pensionskasse oder Pensionsfonds organisiert sein, sondern kann sich bestehender BAV-Einrichtungen bedienen.

---

---

---

---


---

---

---

---

**Kernpunkte des BMAS Reformkonzepts**



**Ausgestaltung des Sozialpartnermodells**

- Die gemeinsame Einrichtung übernimmt die bisherige Haftung des Arbeitgebers.
- Kann sie die zugesagte Mindestleistung nicht erbringen, tritt der Pensions-Sicherungs-Verein oder eine von den Tarifvertragsparteien bestimmte adäquate Absicherung als Ausfallbürge ein.
- Die gemeinsame Einrichtung kann sich auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte derselben Branche öffnen.

---

---

---

---


---

---

---

---

**Kernpunkte des BMAS Reformkonzepts**



**Großer Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien möglich**

- Zum Beispiel könnten tarifvertraglich (kollektiv) nur die Risiken Erwerbsminderung, Tod mit der Möglichkeit der Risikostreuung (Verzicht auf Gesundheitsprüfung) abgedeckt werden.
- Die Altersversorgung ist dann den einzelnen Betrieben überlassen.
- In den Tarifverträgen könnte eine Arbeitgeberbeteiligung vereinbart werden (zum Beispiel Weitergabe der ersparten SV-Beiträge aus einer Entgeltumwandlung)
- Tarifvertragsparteien können eine nicht alle Arbeitgeber bindende, sondern „optional“ nutzbare Altersversorgung vereinbaren.
- Opting-Out Modelle als „kleine Lösung“ sind denkbar.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Kernpunkte des BMAS Reformkonzepts**



**Vorteile des Sozialpartnermodells**

- Aus Sicht der Arbeitgeber entfallen Haftungsrisiken, mit der Zahlung der Beiträge bestehen keine weiteren Verpflichtungen mehr („pay and forget“).
- Die gemeinsamen Einrichtungen agieren kostengünstig.
- Sie sind auf die jeweils spezifischen Branchenprobleme zugeschnitten und haben eine hohe Akzeptanz bei allen Beteiligten.
- Aus Arbeitnehmersicht besteht daher die Chance, mehr arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten zu erreichen als bisher.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Kernpunkte des BMAS Reformkonzepts**



**Vorteile des Sozialpartnermodells**

- Das Modell gilt nicht nur für tarifgebundene, sondern wegen der möglichen Öffnung der gemeinsamen Einrichtung auch für nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Es wäre deshalb auch für KMU sehr attraktiv.
- Branchenweit organisierte gemeinsame Einrichtungen können Problem der Mitnahme von Anwartschaften beim Arbeitgeberwechsel lösen.
- Wegen der Ausfallbürgschaft des Pension-Sicherungs-Vereins ist die Sicherheit für die Beschäftigten garantiert.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Kritik BMAS Reformkonzept**



**Haltung der Sozialpartner**

- Die Einführung der reinen Beitragszusage führe langfristig zu einer Absenkung des Leistungsniveaus in der BAV.
- Die Arbeitgeber befürchten, dass Sozialpartnermodelle zwangsläufig zu verpflichtender, arbeitgeberfinanzierter BAV führen.
- Bestehende, gut funktionierende Systeme werden durch die neuen gemeinsamen Einrichtungen verdrängt.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Kritik BMAS Reformkonzept**



**Haltung des BMAS zu den Einwendungen der Sozialpartner**

- Beim Sozialpartnermodell handelt es sich **nicht** um einen neuen Durchführungsweg auf niedrigerem Leistungsniveau als bisher, sondern Grundlage ist die Beitragszusage mit Mindestleistung nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG
- Lediglich die Einstandsverpflichtung wird vom Arbeitgeber auf die gemeinsame Einrichtung verlagert.
- Ob es zu mehr „teurer“ oder zu mehr „preiswerter“ BAV kommt, liegt in der Verantwortung der Tarifvertragsparteien.
- Durch das Sozialpartnermodell wird niemand verpflichtet.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Kritik BMAS Reformkonzept**



**Haltung des Trägers der Insolvenzversicherung**

- Charakter des Insolvenzschutzes verändert sich, wenn der PSV künftig institutionelle Sicherung betreibt.

**Haltung des BMAS**

- Bei Arbeitgeberinsolvenz droht Totalausfall; bei Insolvenz der Einrichtung in Form der Pensionskasse/Pensionfonds besteht dagegen nur ein verhältnismäßig geringes Ausfallrisiko.
- Der Schutz des PSV kostet: Der „richtige“ Preis(Beitrag) ist Versicherungsmathematik.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Kernpunkte des BMAS Reformkonzepts**



**Umsetzung des Sozialpartnermodell im Rahmen eines Gesamtpakets**

- Bessere steuerliche Förderung
- Beseitigung von „Ungerechtigkeiten“ bei den Sozialabgaben (KV-/PV-Beiträgen) auf Betriebsrenten
- Besserstellung von Geringverdienern mit zusätzlicher Altersvorsorge bei der Grundsicherung (Leistungsrente)

---

---

---

---

---

---

---

---

**Kernpunkte des BMAS Reformkonzepts**



**Optimierung der BAV-Förderung**

- BMF-Forschungsvorhaben „Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung“
- Zwischenergebnisse werden für Ende Oktober erwartet.
- Zusätzliche staatliche Mittel zur Förderung der BAV sollten auf stärkere Verbreitung der bAV bei Geringverdienern und KMU konzentriert werden.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Kernpunkte des BMAS Reformkonzepts**



**Koalitionsvertrag zur solidarischen Lebensleistungsrente**

- Wir wollen, dass sich Lebensleistung und langjährige Beitragszahlung in der Sozialversicherung auszahlen.
- Wir werden daher ab 2017 eine solidarische Lebensleistungsrente einführen.
- Wer langjährig in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert war, Beiträge gezahlt hat (40 Jahre) und dennoch im Alter weniger als 30 Entgeltpunkte Alterseinkommen (Einkommensprüfung) erreicht, soll durch eine Aufwertung der erworbenen Rentenentgeltpunkte besser gestellt werden.
- Durch eine Übergangsregelung bis 2023 (in dieser Zeit reichen 35 Beitragsjahre) stellen wir sicher, dass insbesondere die Erwerbsbiografien der Menschen in den neuen Ländern berücksichtigt werden.
- Nach der Übergangszeit soll zusätzliche Altersvorsorge als Zugangsvoraussetzung erforderlich sein.
- Die Finanzierung erfolgt aus Steuermitteln.

---

---

---

---

---

---

---

---

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**



---

---

---

---

---

---

---

---