

Betriebliche Altersvorsorge stärken

Reformvorschläge zur
betrieblichen Altersvorsorge

Mai 2009

Ansprechpartner:

Abteilung Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Zusammenfassung

Das System der Alterssicherung in Deutschland steht mitten in einem Strukturwandel. Die tief greifenden Veränderungen des Bevölkerungsaufbaus erfordern eine Gewichtsverschiebung von den bislang dominierenden umlagefinanzierten Vorsorgesystemen, wie der gesetzlichen Rentenversicherung, hin zu einer verstärkten kapitalgedeckten Altersvorsorge. Dies gilt schon deshalb, weil die kapitalgedeckte Altersvorsorge unabhängiger von der demografischen Entwicklung ist als umlagefinanzierte Sicherungssysteme. Ziel muss daher ein ausgeglichenes Verhältnis aus umlage- und kapitalgedeckter Alterssicherung sein, das die Vorteile beider Finanzierungsverfahren nutzt und die jeweiligen Nachteile begrenzt.

Insbesondere die betriebliche Altersvorsorge ist geeignet, mit großer Breitenwirkung und hoher Effizienz einen Beitrag zum weiteren Ausbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge zu leisten. Sie kann insbesondere das sozialpolitische Anliegen einer ergänzenden Alterssicherung mit personalpolitischen Zielen verbinden: So hilft ein attraktives betriebliches Vorsorgesystem, Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren, zu halten und langfristig zu binden. In Anbetracht des langfristig zu erwartenden Fachkräftemangels dürfte der Bedarf nach der betrieblichen Altersvorsorge als personalpolitischem Instrument noch zunehmen.

Nach einer Phase der Stagnation erlebt die betriebliche Altersvorsorge seit 2001 wieder einen Aufschwung. Der Gesetzgeber hatte damals die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge verbessert, indem er vor allem die steuerlichen und beitragsrechtlichen Fördermöglichkeiten neu gefasst hat.

Insbesondere die nach langem hartnäckigem Drängen der BDA im November 2007 von Bundestag und Bundesrat beschlossene Fortführung der beitragsfreien Entgeltumwandlung über 2008 hinaus sichert die Chance für ein weiteres Wachstum der betrieblichen Altersvorsorge. Nach einer Erhebung, die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales 2008 durchgeführt wurde, hat der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die über eine Betriebsrentenanwartschaft verfügen, von 52 % in 2002 auf über 64 % in 2007 zugenommen. Zu diesem

Wachstum haben die Tarifparteien erheblich beigetragen. In über 400 Tarifverträgen wurde für rund 20 Mio. Arbeitnehmer die Möglichkeit der Entgeltumwandlung geschaffen. Somit besteht für die Arbeitnehmer der tarifgebundenen Arbeitgeber der Privatwirtschaft eine nahezu flächendeckende Möglichkeit der tariflichen Entgeltumwandlung.

Trotz des Bedeutungsgewinns der Entgeltumwandlung ist der ganz überwiegende Teil der betrieblichen Altersvorsorge jedoch weiter arbeitgeberfinanziert: In 80 % aller Fälle wird die Finanzierung ausschließlich oder teilweise vom Arbeitgeber übernommen. Der Finanzierungsbeitrag der Arbeitgeber ist inzwischen sogar oftmals tarifvertraglich festgelegt. Dies zeigt, dass auch die Tarifparteien die betriebliche Altersvorsorge zu einem ganz wichtigen Themenbereich gemacht haben.

Allerdings ist das weitere Wachstum der betrieblichen Altersvorsorge kein Selbstläufer. Vor allem die künftigen Rahmenbedingungen werden darüber entscheiden, ob der Aufschwung der betrieblichen Altersvorsorge sich fortsetzt. Hierbei kommt es vornehmlich darauf an, durch attraktive steuerliche Rahmenbedingungen und Vermeidung von bürokratischen Belastungen möglichst viele Arbeitgeber für die betriebliche Altersvorsorge zu motivieren. Dies setzt insbesondere voraus, dass den Besonderheiten der betrieblichen Altersvorsorge als kollektive Einrichtung ausreichend Rechnung getragen wird. Andernfalls würde ein wesentlicher Vorteil der betrieblichen Altersvorsorge, ihre geringen Verwaltungskosten, verloren gehen. Jeder Euro, den die Betriebe für die Verwaltung ihrer Betriebsrentensysteme verwenden müssen, geht an Alters- und Risikoabsicherung für die Beschäftigten verloren („Kosten kürzen Renten“). Vermeidung neuer und Abbau bestehender Regulierung im Betriebsrentenrecht ist aber auch deshalb wichtig, damit mehr als bislang auch die kleineren und mittleren Unternehmen für die betriebliche Altersvorsorge gewonnen werden können. Gerade hier können einfachere und unbürokratischere Regelungen zu einem zusätzlichen Wachstum beitragen.

Die nachfolgenden Reformvorschläge zeigen Wege auf, mit denen die betriebliche Altersvorsorge gestärkt und ihre weitere Verbreitung gefördert werden kann.

Im Einzelnen

I. Bürokratie abbauen

Ein wesentliches Hemmnis bei der Einführung und Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge ist die zunehmende Bürokratie. Diese muss konsequent auf ein Mindestmaß beschränkt bzw. abgebaut werden.

1. Versorgungsausgleich vereinfachen

Das neue Versorgungsausgleichsrecht, das zum 1. September 2009 in Kraft tritt, bedarf einiger Korrekturen, um die mit dem Versorgungsausgleich verbundenen Belastungen der betrieblichen Altersvorsorge so gering wie möglich zu halten. Insbesondere folgende Änderungen des neuen Versorgungsausgleichsgesetzes sind erforderlich:

- Arbeitgebern muss – unabhängig vom jeweils gewählten Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge – ermöglicht werden, den ausgleichsberechtigten Ehegatten ohne Beitragsobergrenzen im Wege der sog. externen Realteilung abzufinden. Die externe Realteilung ermöglicht dem Arbeitgeber, die Aufnahme des geschiedenen Ehegatten seines Arbeitnehmers in sein Betriebsrentensystem zu vermeiden, indem er den Gegenwert der anteiligen Betriebsrentenanwartschaft in eine vom geschiedenen Ehegatten des Arbeitnehmers gewählte Altersversorgung einzahlt. Vorteil dieses neuen Verfahrens ist vor allem, dass der Arbeitgeber keine betriebsfremde Person in sein Versorgungssystem aufnehmen muss und damit auch keine zusätzliche Betriebsrentenanwartschaft verwalten muss. Die externe Realteilung hilft damit den Arbeitgebern, die Durchführung des Versorgungsausgleichs zu vereinfachen und kann zudem noch beim ausgleichsberechtigten Ehegatten eine unerwünschte Zersplitterung seiner Altersvorsorge-Anwartschaften vermeiden. Das künftige Recht beschränkt die externe Realteilung jedoch für die externen Durchführungswege (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) auf nur geringe Beträge (2 % der

monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV, 2009: 50,40 €). Auch für diese Durchführungswege sollte die Beitragsobergrenze auf die Höhe der Beitragsbemessungsgrenze (2009: 64.800 €) angehoben werden, wie bisher schon bei den internen Durchführungswegen.

- Zudem sollte auf den Ausgleich von noch verfallbaren Anwartschaften verzichtet werden. Die Beibehaltung des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs für verfallbare Anwartschaften konterkariert das selbst gesetzte Ziel, den Ausgleich mit der Scheidung abzuschließen und den schuldrechtlichen Versorgungsausgleich zurückzudrängen. Die parallele Anwendung sowohl der Realteilung als auch des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs belastet die Unternehmen doppelt, weil sie danach dauerhaft zwei Ausgleichssysteme zu administrieren haben.
- Außerdem sollten sämtliche Kosten des Versorgungsausgleichs verursachergerecht auf die Ehegatten umgelegt werden können – auch wenn die Anrechte im Wege der externen Realteilung geteilt werden. Die derzeit vorgesehene Begrenzung auf Kosten, die infolge der Verwaltung der Anrechte im Rahmen der internen Realteilung entstehen, greift zu kurz. Sie führt im Ergebnis dazu, dass insbesondere die Kosten zur Ermittlung und Berechnung der Versorgungsanrechte zu Lasten der Arbeitgeber bzw. im Ergebnis zu Lasten der übrigen Betriebsrentner gehen.

2. Abfindungsmöglichkeiten verbessern

Abfindungen von unverfallbaren Betriebsrenten-Anwartschaften sowie von laufenden Betriebsrenten müssen bis zu einer monatlichen Rente in Höhe von mindestens 2 % der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 SGB IV, 2009: 50,40 €) möglich sein. Die mit dem Alterseinkünftegesetz 2005 reduzierten Abfindungsmöglichkeiten monatlicher Rentenbezüge von damals bis zu 4 auf nur noch 1 % der monatlichen Bezugsgröße bürdet den Unternehmen die kostenintensive Verwaltung von Kleinanwartschaften bzw. -renten auf. Deshalb muss es möglich sein, laufende Betriebsrenten zumindest in Höhe von 2 % der monatlichen Bezugsgröße abzufinden.

Darüber hinaus sollte eine Betriebsrentenanwartschaft bzw. -rente abgefunden werden können, wenn sie direkt in eine Alterssicherung, die eine laufende Rentenleistung vorsieht (z. B. in Riester- oder Rürup-Renten), übertragen wird. In diesem Fall besteht kein Bedürfnis nach einer Beitragsbegrenzung, da der ursprüngliche Zweck – die ergänzende Vorsorge für den Ruhestand – gleichfalls erreicht wird.

3. Anpassungsprüfungspflicht laufender Betriebsrenten erleichtern

Die Anpassungsprüfungsverpflichtung laufender Betriebsrenten nach § 16 Abs. 1 BetrAVG sollte nicht nur für Neu-, sondern auch für Altzusagen entfallen, wenn sich der Arbeitgeber zu einer jährlichen Anpassung in Höhe von mindestens 1 % verpflichtet.

Mit der jährlichen Anpassung der Betriebsrenten in Höhe von mindestens 1 % wird für die Unternehmen eine verbesserte Kalkulierbarkeit gewährleistet. Aber auch die Planungssicherheit der Betriebsrentenanwärter bzw. -rentner würde durch die garantierte Anpassung deutlich verbessert. Für sie entfielen die Ungewissheit, ob ihre Betriebsrenten nach der Prüfung durch den Arbeitgeber angepasst werden, wenn dieser sich in einer wirtschaftlich schwierigen Situation befindet. Außerdem lag auch in der gesetzlichen Rentenversicherung die jährliche Anpassung in den letzten 10 Jahren im Durchschnitt bei 1 %.

Die Option einer garantierten Anpassung von mindestens 1 % auch für Altzusagen (= Zusagen, die vor dem 1. Januar 1999 erteilt wurden) wäre zudem ein erheblicher Beitrag an Entbürokratisierung: Die bisherigen gesetzlichen Vorgaben zu Betriebsrentenanwartschaften einschließlich der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien sind weder für Arbeitgeber noch für die Beschäftigten transparent und erfordern daher oftmals externen Beratungsaufwand. Die inzwischen nicht mehr überschaubare Kasuistik dieser unübersichtlichen und hochkomplexen Materie beansprucht bereits in einem einschlägigen Kurzkommunikationsbeitrag zur betrieblichen Altersvorsorge mehr als 40 Seiten.


4. Regelungen zur Rente mit 67 für betriebliche Altersvorsorge vereinfachen

Die im Rahmen des Gesetzes zur schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre beschlossenen Folgeänderungen in der betrieblichen Altersvorsorge müssen einfacher gefasst werden.

Verfehlt ist insbesondere die Übertragung der Begünstigung von besonders langjährig Versicherten (Versicherte mit 45 Beitragsjahren) in der gesetzlichen Rentenversicherung auf die betriebliche Altersvorsorge. Durch die sog. „45er Regelung“ wird Versicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung, die 45 Beitragsjahre aufweisen, ein abschlagsfreier Rentenbezug bereits ab dem vollendeten 65. Lebensjahr ermöglicht. Diese Privilegierung wurde in die Berechnungsvorschrift zur Betriebsrentenhöhe für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer des Betriebsrentengesetzes (§ 2 Abs. 1 Satz 1 a. E. BetrAVG) übertragen. Mithin dürfen für diese Personengruppe bei der Berechnung der Betriebsrentenhöhe keine Abschläge bei einem Betriebsrentenbezug ab dem vollendeten 65. Lebensjahr berechnet werden, selbst wenn das Höchstalter des betreffenden Versorgungswerks aufgrund einer erfolgten Altersgrenzenanpassung höher liegt.

Diese Ausnahmeregelung führt für die Betriebe zu gravierenden Schwierigkeiten bei der Berechnung der Rückstellungen und bei den Auskunftspflichten, da mit angemessenem Aufwand nicht verlässlich prognostizierbar ist, wie viele und welche Betriebsrentenanwärter die Voraussetzungen der 45er Regelung erfüllen und wie viele tatsächlich von ihr Gebrauch machen werden.

Außerdem kommt es infolge dieser Ausnahmeregelung zu Ungleichbehandlungen von Arbeitnehmern, die auf dieselbe Dienstzeit beim selben Arbeitgeber zurückblicken. Denn die Ausnahmeregelung für besonders langjährig Versicherte führt dazu, dass zwei Arbeitnehmer mit gleich langer Betriebszugehörigkeit und gleicher Betriebsrentenzusage unterschiedlich behandelt werden, nur weil einer von beiden mit 65 Jahren eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen kann und der andere nicht.



Es besteht zudem keine Notwendigkeit, Ausnahmenvorschriften für Versicherte der gesetzlichen Rentenversicherung auf die betriebliche Altersvorsorge zu übertragen, da die sozialpolitischen Motive der – ohnehin fragwürdigen – 45er Regelung in der gesetzlichen Rentenversicherung für die verschiedenartigen Betriebsrentensysteme keine Rolle spielen. Ob in den Versorgungsordnungen der Unternehmen das Rentenalter angehoben wird oder nicht und welche Berechnungsmethoden dabei anzuwenden sind, sollte weiterhin allein arbeitsvertraglich entschieden werden.

II. Steuerliche Hemmnisse beseitigen

Attraktive steuerliche Rahmenbedingungen sind eine wichtige Voraussetzung für die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge. Mit der Einführung der durchgängig nachgelagerten Besteuerung der betrieblichen Altersvorsorge in allen Durchführungswegen, d. h. der Besteuerung erst im Zeitpunkt der Rentenleistung, hat der Gesetzgeber in den letzten Jahren bereits eine gute Grundlage gelegt.

Weiter unbefriedigend bleibt jedoch, dass die betriebliche Altersvorsorge über Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen (jährlicher Dotierungsrahmen max. 7 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung) in deutlich geringem Umfang als die private Altersvorsorge (jährlicher Dotierungsrahmen mind. 11 %, max. 62 %) in die nachgelagerte Besteuerung einbezogen ist. Diese Benachteiligung der betrieblichen Altersversorgung sollte baldmöglichst beendet werden.

Vorrangig sollten jedoch folgende beiden im heutigen Steuerrecht bestehenden Hemmnisse beseitigt werden:

1. Pensionsverpflichtungen in vollem Umfang steuerlich anerkennen

Pensionsverpflichtungen müssen endlich in voller Höhe steuerlich berücksichtigt werden. Andernfalls ist zu erwarten, dass sonst die Bereitschaft der Unternehmen, Betriebsrenten zuzusagen, schwindet. Dies kann aber gerade in Anbetracht der zunehmend wichtigen Rolle der ergänzenden Altersvorsorge nicht gewollt sein.

a. Neues Bilanzrecht steuerlich nachvollziehen

Betriebliche Pensionsverpflichtungen müssen steuerlich voll anerkannt werden. Die derzeitige steuerliche Regelung nach § 6a EStG muss deshalb an die neuen handelsrechtlichen Vorgaben aus dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz angepasst werden. Die heutige steuerliche Regelung, nach der teilweise kaum mehr als die Hälfte der handelsrechtlich zu bilanzierenden Pensionsverpflichtungen anerkannt werden, widerspricht den sozialpolitischen Erfordernissen.

Die steuerliche Diskriminierung von Betriebsrentenverpflichtungen muss auch deshalb beendet werden, weil sie dem verfassungsrechtlichen Gebot einer nach Leistungsfähigkeit orientierten Besteuerung widerspricht. Soweit der Gesetzgeber handelsrechtlich festlegt, dass die Leistungsfähigkeit eines Arbeitgebers durch Pensionsverpflichtungen gemindert ist, darf er nicht im Steuerrecht eine ungeminderte Leistungsfähigkeit unterstellen und die handelsrechtlich bestehenden Verpflichtungen bei der Ermittlung des steuerlich relevanten Gewinns unberücksichtigt lassen. Andernfalls würden Scheingewinne besteuert.

Wenn ab 1. Januar 2010 nur noch ein Teil der handelsrechtlichen Pensionsrückstellungen steuerlich berücksichtigt wird, führt dies außerdem zu unnötiger Bürokratie. Durch das künftige Auseinanderfallen von handels- und steuerrechtlicher Bewertung der Pensionsverpflichtungen werden Unternehmen gezwungen, zwei statt lediglich ein Gutachten für die Bewertung ihrer Pensionsrückstellungen in Auftrag zu geben. Die Folge ist ein zusätzlicher Bürokratie- und damit Kostenaufwand von – laut Gesetzesbegründung – ca. 60 Mio. € jährlich für die Unternehmen mit betrieblicher Altersvorsorge.

Falls der Gesetzgeber dennoch an der steuerlichen Diskriminierung von Betriebsrentenverpflichtungen festhalten will, sollten daher zumindest Unternehmen mit einer Pensionsverpflichtung bis zu 5 Mio. € weiterhin eine einheitliche handels- und steuerrechtliche Bilanzierung ihrer Pensionsverpflichtung ermöglicht werden. Damit würde zumindest der weit überwiegende Teil der Unternehmen von der Verpflichtung befreit, den kostenträchtigen, alljährlichen Aufwand für zwei

Gutachten zur Bewertung von Pensionsverpflichtungen tragen zu müssen.

b. Mindestalterabsenkung steuerlich voll anerkennen

Unzureichend ist die steuerliche Berücksichtigung von Pensionsverpflichtungen der Betriebe auch insoweit, als die Absenkung des Mindestalters für die Unverfallbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften von 30 auf 25 Jahre durch das Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge 2007 steuerlich noch nicht hinreichend nachvollzogen worden ist. Die Absenkung auf das Mindestalter von 27 Jahren, ab dem Pensionsrückstellungen steuerlich anerkannt werden, wird dem tatsächlichen Verpflichtungsumfang der Arbeitgeber nicht gerecht und ist daher unzureichend. Betriebswirtschaftlich geboten und versicherungsmathematisch angemessen ist hingegen ein steuerliches Mindestalter von 23 Jahren.

2. Nachgelagerte Besteuerung auch bei Fortführung übertragener Pensionsverpflichtungen

Die Fortführung einer Direktzusage bzw. Unterstützungskassenzusage, die auf einen Pensionsfonds übertragen wurde, muss in die nachgelagerte Besteuerung einbezogen werden. Nach geltendem Recht kann der Arbeitgeber eine Direktzusage bzw. Unterstützungskassenzusage auf den Pensionsfonds grundsätzlich steuerfrei übertragen. Mit dem reinen Übertragungsvorgang allein ist die Erfüllung der Versorgungszusage des Arbeitnehmers jedoch noch nicht abgeschlossen. Schließlich müssen für die künftigen Beschäftigungszeiträume noch weitere Dotierungen in den Pensionsfonds erfolgen, um die Erfüllung der Versorgungszusage zu gewährleisten. Diese werden nach bisherigem Recht jedoch nur in begrenztem Umfang anerkannt, weshalb sich Unternehmen, die Pensionsverpflichtungen auslagern wollen, zu komplizierten und teuren Konstrukten gezwungen sehen.

Auch die Fortführung übertragener Pensionsverpflichtungen muss im Rahmen der nachgelagerten Besteuerung erfolgen können. Hierfür ist eine erweiterte steuerfreie Dotierungsmöglichkeit in Höhe der für die bestehende Versorgung beim Pensionsfonds benötigten Mittel erforderlich. Da-

bei muss es noch nicht einmal zu zwischenzeitlichen Steuerausfällen kommen, wenn die nachgelagerte Besteuerung fortgeführter Pensionszusagen zunächst auf Zusagen beschränkt wird, die vor dem jeweiligen Tag der Beschlussfassung des Gesetzes beschränkt wird.

Außerdem ist die weitere steuerliche Flankierung für sog. Überkreuz-Übertragungen von versicherungsförmigen auf nicht versicherungsförmige Durchführungswege erforderlich, da die bisherige Regelung in § 3 Nr. 55 EStG Steuerfreiheit lediglich für Fälle der Übertragung innerhalb von Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen bzw. für Übertragungen von Direktzusagen und Unterstützungskassen auf eben diese Durchführungswege vorsieht.

III. Weitere Reformvorschläge

1. Sozialversicherungsbeitragsfreie Umwandlung von Wertguthaben in betriebliche Altersvorsorge wieder ermöglichen

Wertguthaben aus Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten, die aufgrund eines vorzeitigen Störfalls nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden können, müssen wieder beitragsfrei auf betriebliche Altersvorsorge übertragen werden können. Die derzeitige gesetzliche Vorgabe, dass Wertguthaben der Arbeitnehmer, die nicht mehr für ihren ursprünglichen Zweck verwendet werden können, nur noch beitragspflichtig in die betriebliche Altersvorsorge übertragen werden dürfen, widerspricht nicht nur den Interessen der Beschäftigten, sondern auch den sozialpolitischen Erfordernissen.

Bis zum 13. November 2008 konnten Wertguthaben im Versorgungsfall (Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, Erreichens des jeweiligen Mindestrentenalters oder Tod des Beschäftigten) beitragsfrei in betriebliche Altersvorsorge umgewandelt werden (§ 23b Abs. 3a SGB IV), wenn diese – wider Erwarten – nicht zum ursprünglichen Zweck (z. B. Vorruhestand) verwendet werden konnten. Weitere Voraussetzung hierfür war, dass die zugrunde liegende Vereinbarung diese Übertragungsmöglichkeit grundsätzlich bereits bei Abschluss vorsah. Mit diesen engen Voraus-

setzungen wurde ein planmäßiger Missbrauch der Überführungsmöglichkeiten ausgeschlossen.

Der Gesetzgeber hat im November 2008 diese Möglichkeit überraschend im Rahmen der Gesetzgebung zur Verbesserung der Absicherung von flexiblen Arbeitszeitregelungen (Flexi II) komplett abgeschafft.

Die bisherige Möglichkeit einer beitragsfreien Überführung von Wertguthaben sollte grundsätzlich wieder hergestellt werden. Sie vermeidet zum einen die aufwändige und bürokratische Abwicklung von sog. Störfällen. Zum anderen entfaltet die beitragsfreie Übertragungsmöglichkeit von nicht mehr für den ursprünglichen Zweck nutzbaren Wertguthaben in die betriebliche Altersvorsorge die richtige Lenkungswirkung in zusätzliche Altersvorsorge, was im Sinne der Alterssicherung insgesamt erwünscht ist.

2. Ungerechtigkeiten bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Betriebsrente beseitigen

Bei der Berechnung von vorzeitig in Anspruch genommenen Betriebsrenten beim Sonderfall des mit einer unverfallbaren Anwartschaft vor Eintritt des Versorgungsfalls ausgeschiedenen Arbeitnehmers bedarf es in § 2 Abs. 1 BetrAVG einer Klarstellung. Hier muss ein Passus aufgenommen werden, dass auch der Fall der vorzeitigen Altersleistung gemäß § 6 BetrAVG unter die Berechnungsregel des § 2 Abs. 1 BetrAVG fällt.

Bis zu einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23. Januar 2001 bestand zwischen der Fachwelt und der Rechtsprechung Einigkeit über die Berechnung der Betriebsrentenhöhe von vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern, die zudem ihre Betriebsrente vorzeitig nach § 6 BetrAVG in Anspruch nehmen. Mit seiner Entscheidung hat das BAG diesen Konsens verlassen und eine Berechnungsmethode eingeführt, die zu ungerechten Ergebnissen und zusätzlichen Belastungen führt. Nach den neuen Vorstellungen des BAG erfolgt keine versicherungsmathematisch ausreichende Berücksichtigung des früheren und längeren Rentenbezugs mehr. Nach vorsichtigen Schätzungen kostet dies die Privatwirtschaft rund 420 Mio. € und den Pensions-

Sicherungs-Verein (PSVaG), rund 15 Mio. € jährlich.

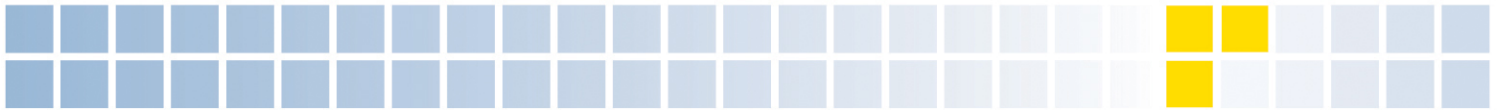
Die Änderung der langjährigen Rechtsprechung kann in entsprechenden Fallkonstellationen, die durch die jeweils gültige Versorgungsregelung vorgegeben sind, auch dazu führen, dass dem vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer höhere Betriebsrentenansprüche zustehen als dem Arbeitnehmer, der bis zum Rentenbeginn im Betrieb verbleibt. Dies führt zu sozialpolitisch unerwünschten Ergebnissen, wenn dem betriebstreu- en Arbeitnehmer unter vergleichbaren Umständen eine geringere Betriebsrente zufließt.

Die Berechnungsregel des § 2 Abs. 1 BetrAVG sollte deshalb klarstellen, dass der „Unverfallbarkeitsbetrag“ bei vorzeitigem Ausscheiden und vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente ebenso zu berechnen ist wie bei vergleichbaren Konstellationen bei Invaliditäts- und Hinterbliebenenrenten. Eine solche Klarstellung hatte der Regierungsentwurf zum Alterseinkünftegesetz vom 3. Dezember 2003 ursprünglich auch vorge- sehen.

3. Eintritt von Kranken- und Pflegeversicherungspflicht durch Entgeltumwandlung verhindern

Für Arbeitnehmer, die aufgrund von Entgeltumwandlung mit ihrem beitragspflichtigen Entgelt unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung sinken, sollte in § 8 SGB V eine Befreiungsmöglichkeit von der Versicherungspflicht geschaffen werden.

Privat kranken- und pflegeversicherte Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt knapp oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze sind bislang gezwungen, sich entweder für den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge oder für den Verbleib in der privaten Kranken- und Pflegeversicherung zu entscheiden. Fällt die Entscheidung im letztgenannten Sinn aus, geht dies zu Lasten des notwendigen Aufbaus ergänzender Vorsorge. Deshalb sollte für diejenigen eine Befreiungsmöglichkeit von der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht geschaffen werden, die allein durch beitragsfreie Entgeltumwandlung unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze fallen.



Die gegen die Befreiungsmöglichkeit angeführte hohe Schutzbedürftigkeit des betroffenen Personenkreises überzeugt nicht. Anderenfalls hätte der Gesetzgeber erst recht keine Befreiungsoption für privat krankenversicherte Arbeitnehmer schaffen dürfen, die ihre Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter reduzieren und aufgrund des insoweit geminderten Arbeitsentgelts unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze fallen.

4. Anspruch auf Entgeltumwandlung für Riester-Rente streichen

Arbeitgeber sollten nicht mehr dazu verpflichtet sein, bei der Erfüllung des Anspruchs des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung für betriebliche Altersvorsorge die Voraussetzungen der Riester-Rente herstellen zu müssen. § 1a Abs. 3 BetrAVG sollte gestrichen werden.

Solange Riester-Produkte in der betrieblichen Altersvorsorge anders behandelt werden als private Riester-Produkte, indem hier nicht nur die Ein-, sondern auch die Auszahlungen der vollen Kranken- und Pflegeversicherungsbeitragspflicht unterliegen, ist es für den Arbeitnehmer finanziell grundsätzlich nicht sinnvoll, sich für ein Riester-Produkt in der betrieblichen Altersvorsorge zu entscheiden. Insoweit ist es auch für den Arbeitgeber kaum zumutbar, seinem Arbeitnehmer diese – beitragsrechtlich unrentable – Form der Altersvorsorge anbieten zu müssen, zumal damit unnötige Bürokratie verbunden ist. Auf freiwilliger Basis sollte aber auch künftig betriebliche Altersvorsorge mit Riester-Förderung möglich sein, um den wenigen Fällen, in denen trotzdem eine sinnvolle Gestaltung möglich ist, Rechnung tragen zu können.