

Bewertung des Diskussionsvorschlags aus dem BMAS zur "tarifvertraglich gestalteten betrieblichen Altersvorsorge" vom 6. Oktober 2014

23. Oktober 2014

Der vorliegende Vorschlag aus dem BMAS ist abzulehnen, da er nicht geeignet ist, die betriebliche Altersvorsorge zu stärken. Auch wenn positiv zu bewerten ist, dass die Gestaltungsmöglichkeiten in der betrieblichen Altersvorsorge erweitert und Möglichkeiten der Enthaftung der Arbeitgeber geschaffen werden sollen, ist der Vorschlag aus folgenden Gründen nicht annehmbar:

Die als Voraussetzung einer Enthaftung der Arbeitgeber zwingend vorgesehene Mitgliedschaft im Sicherungsfonds der als gemeinsame Einrichtung definierten Pensionskassen und Pensionsfonds hätte zur Folge, dass diese Einrichtungen die Eigenmittelvorgaben der Lebensversicherungsunternehmen erfüllen müssten. Dies ergibt sich zum einen aus der Satzung des Sicherungsfonds, wonach auch Pensionskassen die Solvabilitätsanforderungen für die Lebensversicherer erfüllen müssen. Zum anderen bemessen sich die Beiträge für den Sicherungsfonds gem. § 129 Abs. 4 und 5 VAG nach den Regelungen für die versicherungstechnischen Rückstellungen, und für diese Rückstellungen sind die Solvabilitätsregelungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes maßgebend. Folglich müssten nach der Umsetzung der Solvency-II-Richtlinie in nationales Recht ab dem 1. Januar 2016 sogar die noch schärferen Eigenmittelvorgaben dieser Richtlinie von den gemeinsamen Einrichtungen eingehalten werden. Diese Vorgaben würden zum einen die Ertragschancen der Pensionsfonds bzw. Pensionskassen erheblich einschränken. Zum anderen müssten erhebliche Beiträge aufgebracht werden, um diesen Eigenmittelanforderungen zu genügen.

Von der schon heute bestehenden Möglichkeit zur freiwilligen Mitgliedschaft im Sicherungsfonds hat daher aus gutem Grund keine einzige Firmenpensionskasse Gebrauch

gemacht, obwohl damit aufgrund der vorrangigen Haftung des Sicherungsfonds faktisch eine Enthaftung der Arbeitgeber gewährleistet wäre. Vor diesem Hintergrund ist auch nicht zu erkennen, warum künftig die Tarifvertragsparteien diese im Ergebnis teure Option nutzen und eine entsprechende gemeinsame Einrichtung schaffen sollten.

Darüber hinaus wäre es auf europäischer Ebene nicht mehr ohne Weiteres möglich, gegen die Einführung der Solvency-II-Eigenmittelvorgaben für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge zu argumentieren, wenn der nationale Gesetzgeber diese selbst für gemeinsame Einrichtungen i. S. d. § 17b-E faktisch zur Voraussetzung macht. Dies gilt auch für den Fall, dass von der neuen gesetzlichen Option gar nicht Gebrauch gemacht würde.

Aus den genannten und weiteren Gründen sind mindestens folgende Modifikationen des Vorschlags erforderlich:

- **Verzicht auf die Pflichtmitgliedschaft im Sicherungsfonds nach VAG nach § 17b-E Satz 3:** Soweit als Ausgleich für den Verzicht auf die Subsidiärhaftungspflicht des Arbeitgebers die Absicherung des Ausfallrisikos der Einrichtung benötigt wird, sollten Alternativen geprüft werden, um die mit dem Sicherungsfonds verbundenen Nachteile zu vermeiden. Hierzu gehört auch die Gefahr einer Mithaftung von Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge für einen in Schieflage geratenen Lebensversicherer.
- **Streichung der Vorgabe von Beitragszahlungen durch den Arbeitgeber:** Die im Vorschlag formulierten Voraussetzungen zur Enthaftung des Arbeitgebers sind zu eng gefasst. Es muss auch möglich



sein, dass Tarifvertragsparteien eine gemeinsame Einrichtung als Branchenversorgungswerk einrichten, in das auf freiwilliger Basis eingezahlt wird. Zudem muss es Arbeitgebern weiter möglich sein, ausschließlich eigene betriebliche Altersvorsorgesysteme zu nutzen. Insbesondere muss vermieden werden, dass eine einseitige Privilegierung zu einer verfehlten Lenkungswirkung führt, die betriebliche Versorgungseinrichtungen schwächt.

Außerdem ist der Vorschlag kein Ersatz für die notwendigen **Verbesserungen der Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge**. Diese sind zwingend erforderlich, damit eine weitere Verbreitung gelingen kann. Die BDA hat dem BMAS hierfür bereits zahlreiche Vorschläge vorgelegt. Von diesen seien hier nochmals vier Vorschläge genannt, die in besonderer Weise zur weiteren Verbreitung und Sicherung der bestehenden betrieblichen Altersvorsorge beitragen würden:

1. **Bessere Integration der Riesterförderung in die betriebliche Altersvorsorge:** Insbesondere muss die derzeitige Doppelbelastung mit Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung bei Nutzung der Riesterförderung in der betrieblichen Altersvorsorge – sowohl in der Anspars- als auch in der Rentenbezugsphase – abgeschafft werden. Außerdem muss die administrative Abwicklung vereinfacht auf die Erfordernisse der betrieblichen Altersvorsorge abgestimmt werden. Diese Maßnahmen würden die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge für Geringverdiener und Familien mit Kindern erheblich steigern. Sie könnten zu attraktiven Bedingungen ihre Beiträge und die Zulagen in die in der Regel besonders kostengünstigen und effizienten betrieblichen Versorgungswerke einbringen.
2. **Verbesserung der steuer- und beitragsrechtlichen Bedingungen:** Insbesondere müssen die Obergrenzen für steuer- und beitragsfreie Einzahlungen in betriebliche Altersvorsorge erhöht werden, auch vor dem Hintergrund der Niedrigzinsphase.

3. **Vereinfachung der betrieblichen Altersvorsorge und Abbau von bürokratischen Belastungen,** u. a. durch erleichterte Abfindungsmöglichkeiten von kleinen Betriebsrentenanwartschaften und vereinfachte Regelungen zur Anpassung für laufende Betriebsrenten.
4. **Weiterentwicklung Beitragszusage mit Mindestleistung für Pensionsfonds:** Pensionsfonds sollte bei der Beitragszusage mit Mindestleistung nicht nur in der Aufwands-, sondern auch in der Leistungsphase eine nicht versicherungsförmerige Durchführung ermöglicht werden, um die Vorteile eines gemeinsamen Anlageverbandes für die gesamte Laufzeit der Verpflichtungen nutzen zu können.

Zur näheren Erläuterung dieser Vorschläge wird auf das BDA-Positionspapier zur betrieblichen Altersvorsorge verwiesen.

Der falsche Weg zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge wäre dagegen ein gesetzliches oder durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen herbeigeführtes Obligatorium. Ebenso sind staatlich angeordnete Modelle der automatischen Entgeltumwandlung mit opt-out-Möglichkeit als Quasi-Zwangslösung abzulehnen. Die Freiwilligkeit der betrieblichen Altersvorsorge und damit auch die Freiwilligkeit von Arbeitgeberleistungen muss erhalten bleiben.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de