

BVI-Position Betriebliche Altersversorgung

Deutschland braucht eine weitere Verbreitung der ergänzenden kapitalgedeckten Altersvorsorge.

Nach wie vor besteht das Erfordernis, die Nachteile des gesetzlichen Umlageverfahrens bei absehbar schrumpfender Bevölkerung auszugleichen. Eine ergänzende kapitalgedeckte Altersvorsorge ist daher unverzichtbar. Es gilt, den eingeschlagenen Reformprozess des Alterssicherungssystems durch eine nachhaltige Rentenpolitik fortzuentwickeln. Bestehende aktuelle Herausforderungen – wie z.B. das vorherrschende Niedrigzinsumfeld – sprechen nicht gegen das Kapitaldeckungsverfahren. Vielmehr offenbaren sie das Erfordernis effizienter Systeme und Anreizstrukturen.

Die Investmentbranche bietet passende Lösungen.

Die Investmentbranche steht für Anlagekonzepte zur Fundierung herkömmlicher Leistungszusagen als auch für beitragsorientierte Altersvorsorgelösungen und ergänzende bAV-Dienstleistungen. Über maßgeschneiderte Konzepte tragen wir den individuellen Verhältnissen und Anforderungen sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers Rechnung. Beispielsweise bieten so genannte Lebenszyklus-Modelle, bei denen sich die Anlagestrategie nach dem Lebensalter des Arbeitnehmers richtet, Vorteile gegenüber einer rein kollektiv ausgerichteten Anlagepolitik.

Daneben bietet die Investmentbranche den Versorgungsträgern auf ihre spezifischen Bedürfnisse abgestimmte Instrumente, wie z.B. Spezial- oder Garantiefonds, für die kosteneffiziente Verwaltung von Sozialkapital. Insbesondere Spezialfonds erfreuen sich bei institutionellen Anlegern im Bereich der Altersvorsorge stetig wachsender Beliebtheit und sind ein unverzichtbares Instrument zur Diversifizierung und Optimierung ihrer Kapitalanlagen.

Neben Spezialfonds werden auch Publikumsfonds für die Kapitalanlage in der betrieblichen Altersversorgung eingesetzt. Insbesondere für kleinere Anlagebeträge kann unproblematisch auf das breite Spektrum der Publikumsfonds zugegriffen werden. Hierbei kommen Modelle mit Kapitalerhaltungs- oder Mindestgarantie sowie Mischfonds ohne Garantien oder die oben genannten Lebenszyklus-Modelle zum Einsatz.

Investmentfonds werden also in unterschiedlichen Ausprägungen bei der Anlage von Geldern für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung eingesetzt. Sie bilden das Rückgrat für die Kapitalanlage der externen Durchführungswege und spielen eine entscheidende Rolle für die Ausfinanzierung von Direktzusagen.

Altersvorsorge läuft weitgehend über Investmentfonds.

Insgesamt verwaltete die Investmentbranche Mitte des Jahres 2019 mehr als 1.440 Mrd. Euro für Zwecke der Altersvorsorge; hiervon sind rund 450 Mrd. Euro als Deckungsmittel eindeutig der betrieblichen Altersversorgung zuzuordnen. Ende des Jahres 2019 betrugen die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft insgesamt 653 Mrd. Euro. Unter Zugrundelegung dieses Wertes werden mehr als 65% der gesamten Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in Investmentfonds verwaltet. Damit führt bereits heute in der Altersvorsorge und insbesondere in der betrieblichen Altersversorgung an Investmentfonds kein Weg vorbei. Investmentfonds bilden den Kern des kapitalgedeckten Altersvorsorgesystems.



Das bestehende System der betrieblichen Altersversorgung durch bessere Rahmenbedingungen stärken, ausbauen und fortentwickeln.

Die betriebliche Altersversorgung ist bereits heute für viele Angestellte eine wichtige Säule ihrer Ruhestandsplanung. Diese bestehenden Systeme gilt es zu stärken, auszubauen und fortzuentwickeln. Veränderten Rahmenbedingungen ist Rechnung zu tragen. Es gilt, Bewährtes zu verbessern, aber auch neue Wege zu beschreiten, um die Durchschlagskraft der betrieblichen Altersversorgung weiter zu erhöhen.

Wesentliche Herausforderungen und damit Anknüpfungspunkte für Reformmaßnahmen sind insbesondere:

- die Stärkung von Motivation und Anreizstrukturen,
- der Umgang mit dem aktuellen Niedrigzinsumfeld,
- der Abbau von Komplexität.

Die nachfolgend dargestellten Maßnahmen tragen dazu bei, diesen Herausforderungen wirksam zu begegnen.

Den Ausbau der Entgeltumwandlung über Opting-Out-Modelle fördern.

Das größte Entwicklungspotential zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung liegt u.E. in der Etablierung der automatischen Entgeltumwandlung mit Widerspruchsrecht. Jeder Arbeitnehmer erhält eine betriebliche Versorgung, außer er spricht sich ausdrücklich dagegen aus. Die automatische Einbeziehung überwindet bestehende Hemmschwellen, während das Widerspruchsrecht die Wahlfreiheit des Arbeitnehmers wahrt.

Ein Ausbau der automatischen Entgeltumwandlung muss jedoch nicht zwingend den Gesetzgeber auf den Plan rufen. Opting-Out-Modelle können insbesondere von Seiten der Tarifvertragsparteien und im Rahmen von Betriebsvereinbarungen forciert werden. Viele Arbeitgeber haben bereits heute die Möglichkeit im Rahmen der Personalpolitik eine betriebliche Altersversorgung auf Opting-Out-Basis anzubieten. Die Fondsbranche befürwortet den Einsatz freiwilliger Modelle der automatischen Einbeziehung in die betriebliche Altersversorgung.

Für eine weitreichende Umsetzung von Opting-Out-Modellen spricht die hohe Akzeptanz in der Bevölkerung. Eine repräsentative Umfrage von TNS Infratest im Auftrag des deutschen Fondsverbandes BVI ergab, dass knapp 70 Prozent der Bürger es gut oder sehr gut fänden, wenn ihnen der Arbeitgeber einen bestimmten Betrag vom Gehalt steuer- und sozialabgabenfrei für die Altersvorsorge abziehen würde. Das Ergebnis bestätigen entsprechende Aussagen vorangegangener Meinungsumfragen.

Die USA und Neuseeland haben mit Opting-Out-Modellen gute Erfahrungen gemacht, und im Vereinigten Königreich wurde 2012 ein Opting-Out-Verfahren stufenweise für die meisten Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtend eingeführt.

Bedeutsam ist dabei, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen eine rechtssichere Ausgestaltung gewährleisten.

Chancen und Risiko-Profile neu austarieren.

Garantieprodukte erfreuen sich traditionell hoher Beliebtheit. Nur selten standen bisher deren Kosten zur Diskussion. Im vorherrschenden Niedrigzinsumfeld wächst jedoch allmählich das Bewusstsein, dass Garantien nicht kostenlos sind. Ursächlich ist, dass die Garantiekosten wegen des Niedrigzinses rapide angestiegen sind. Um Garantien zu stellen, fließen große Teile der Geldanlage in festverzinsliche Anlageformen. Garantien binden somit umfänglich Mittel für die Absicherung, und diese Mittel generieren keine Rendite mehr. Entsprechend gehen Garantien mit erheblichen Renditeeinbußen einher.



Dies setzt die versicherungsförmig ausgestalteten Bereiche der betrieblichen Altersversorgung mit Zusagen auf Grundlage einer langfristigen Garantieverzinsung unter Druck. Sie haben Schwierigkeiten, über die zugesagte Mindestverzinsung hinaus attraktive Renditen zu erwirtschaften. Es ist jedoch die eigentliche Herausforderung der betrieblichen Altersversorgung, eine über Mindestzusagen bzw. Einstandspflichten hinausgehende Rendite zu erzielen. Nur hierdurch kann die betriebliche Altersversorgung ihrem Anspruch gerecht werden, einen angemessenen Beitrag zum Lebensunterhalt des Versorgungsempfängers im Altersruhestand zu leisten.

Es gilt daher, Chancen und Risiko-Profile neu auszutarieren und sicherzustellen, dass Garantien der betrieblichen Altersversorgung nicht die Luft zum Atmen nehmen. Die Fondsbranche sieht sich hier in der Pflicht, die Arbeitgeber über Vor- und Nachteile produktseitiger Garantieoptionen aufzuklären. Dabei sollte es den Arbeitgebern überlassen bleiben, welche Variante sie ihren Mitarbeitern anbieten.

Grundsätzlich aber sollten Garantien - egal welchen Niveaus - nur zum Beginn des geplanten Rentenalters erfüllt werden müssen, um so eine flexiblere und attraktivere Kapitalanlage zu ermöglichen.

Einstandspflicht des Arbeitgebers überdenken.

Die derzeitige Verpflichtung der Arbeitgeber, dafür Sorge zu tragen, dass zu Beginn der Rentenphase mindestens die eingezahlten Beiträge zur Verfügung stehen (Beitragsgarantie), wird insbesondere im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen als belastend empfunden. Sie stellt somit einerseits ein Hindernis bei der Erhöhung des Verbreitungsgrades der betrieblichen Altersversorgung dar, andererseits verhindert sie eine flexible Kapitalanlage. Das kostet – wie oben ausgeführt – den Sparer Rendite. Es sollte daher über eine Modifizierung dieser Beitragsgarantie und Einführung alternativer Absicherungsstrategien in der betrieblichen Altersversorgung nachgedacht werden. Das mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführte Sozialpartnermodell eröffnet für die externen Durchführungswege erstmals die Möglichkeit, betriebliche Altersversorgung auf Grundlage reiner Beitragszusagen anzubieten. Dies sollte zukünftig in allen Durchführungswegen und auch außerhalb von Sozialpartnermodellen ermöglicht werden. Eine solche Anpassung würde die Renditechancen für den Arbeitnehmer bei vertretbaren Risiken im vorherrschenden Niedrigzinsumfeld deutlich erhöhen.

Flexibilität in der Leistungsphase erhalten.

Ebenso muss die Flexibilität in der Leistungsphase erhalten bleiben. Denn Flexibilität ist ein entscheidender Faktor für die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung. Eine obligatorische lebenslange Leistungsphase, auch in Gestalt eines Auszahlplanes mit Teilkapitalverrentung nach Vorbild der Riester-Rente, als einzig zulässige Auszahlungsform, ist abzulehnen. Demgegenüber sollte die Entwicklung innovativer Konzepte für unterschiedliche Anforderungen an die Leistungsphase unterstützt werden, wobei ein kollektives Moment zu Lasten der jüngeren Arbeitnehmer vermieden werden muss.

Anreizstrukturen stärken.

Attraktive steuer- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen fördern die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung. Neben personalpolitischen Aspekten motivieren sie zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung. Die staatliche Förderung z.B. in Form von steuer- sowie beitragsrechtliche Entlastungswirkungen stellt insofern einen wesentlichen Motor dar.

Die seit 2004 bestehende Belastung der Betriebsrentner mit dem vollem Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag hat diesen Motor ins Stottern gebracht. Der Abzug der vollen Beitragssätze schmälert die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung erheblich und wird regelmäßig als ungerecht empfunden. Ferner besteht unter bestimmten Konstellationen eine nicht zu rechtfertigende Doppelverbeitragung. Hier sind Korrekturen erforderlich. Einen ersten positiven Schritt stellt in diesem Zusammenhang



der seit 2020 geltende Freibetrag für die Erhebung von Krankenversicherungsbeiträgen aus Betriebsrenten dar.

Weitere Fehlanreize setzt die Anrechnung von Betriebsrenten auf die Grundsicherung. Sie nimmt unteren Einkommensgruppen die Motivation zur Eigenvorsorge. Daher sollten Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung bei Bezug von Grundsicherung im Alter zumindest teilweise Schonvermögen darstellen.

Die Motivation unterer Einkommensgruppen zur ergänzenden kapitalgedeckten Altersvorsorge ist mit Blick auf die bestehenden begrenzten finanziellen Spielräume besonders herausfordernd. Steuerliche und beitragsrechtliche Entlastungen sind hier regelmäßig nicht effektiv. Eine mögliche Alternative kann ein Zulagensystem bilden. Dieses muss allerdings einfach und praktikabel ausgestaltet sein.

Im Hinblick auf diese Punkte ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz sehr zu begrüßen, da es zu wesentlichen Verbesserungen in wichtigen Bereichen beiträgt. So hat es die Doppelverbeitragung bei Riester geförderten betrieblichen Versorgungen beseitigt und Freibeträge bei Grundsicherungsbezug sowie einen Förderbeitrag für Geringverdiener umgesetzt. Darüber hinaus kommt bei der Entgeltumwandlung ein obligatorischer Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Arbeitsentgelts dazu.

Administration vereinfachen.

Unnötiger Verwaltungsaufwand bei den Versorgungseinrichtungen muss beseitigt bzw. verhindert werden. Die Auslagerung von Versorgungsverpflichtungen aus Direktzusagen und Unterstützungskassen auf Pensionsfonds sollte durch Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen attraktiver gestaltet werden.

Fehlentwicklungen vermeiden.

Grundsätzlich kritisch zu sehen sind kapitalgedeckte staatliche Altersvorsorgeeinrichtungen, wie jüngst in Form der Deutschland-Rente vorgeschlagen. Der These, dass der Staat der bessere und kosteneffizientere Kapitalanleger ist, ist zu widersprechen. Offen bleibt, wie ein staatlicher Zugriff auf die angesparten Mittel ausgeschlossen werden kann. Ordnungspolitisch sind mit Blick auf wettbewerbsverzerrende Faktoren (wie z.B. Staatsgarantie, aufsichtsrechtliche Begünstigungen, Finanzierung der Infrastruktur durch Steuermittel) erhebliche Bedenken angebracht.

Ein achtsames Auge gilt es stets auch auf die europäische Regulierung zu haben. Diese muss sowohl den unterschiedlichen nationalen Besonderheiten als auch der sozialpolitischen Natur der betrieblichen Altersversorgung gerecht werden.