

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz: Potenzial von Aktien stärker nutzen

Richtige Ansätze konsequenter umsetzen

Einleitung

Das Deutsche Aktieninstitut begrüßt die Gelegenheit, zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge und zur Änderung anderer Gesetze („Gesetzesentwurf“) Stellung zu nehmen.

Bislang wird die Aktie zu wenig in der deutschen Altersvorsorge genutzt. Das muss sich ändern. Bei langfristigen Anlagezeiträumen von 30 Jahren und mehr, die typisch für den Aufbau einer Altersvorsorge sind, erzielen Aktien höhere Renditen als vergleichbare Anlageinstrumente wie Anleihen. Gleichzeitig sinkt mit der Dauer des Anlagezeitraums das Risiko, einen Verlust oder eine geringe Rendite zu erzielen.¹

Nur mit Aktien kann die Lücke in der auf dem Umlageverfahren basierenden gesetzlichen Rente geschlossen werden, die auf den demographischen Wandel zurückzuführen ist. Dies gilt umso mehr in einem auf nicht absehbare Zeit anhaltenden Niedrigzinsumfeld.

Vorrangiges Ziel jeder Reform der gesetzlich geförderten Altersvorsorge – nicht nur der betrieblichen Altersvorsorge – muss es daher sein, den Stellenwert von Aktien zur Sicherung des Lebensstandards im Alter signifikant zu erhöhen.

Vor diesem Hintergrund regt das Deutsche Aktieninstitut an:

1. Das Konzept der reinen Beitragszusage muss flexibilisiert werden.
2. Die Riester-Förderung muss dynamisiert und konsequenter in der betrieblichen Altersvorsorge genutzt werden.
3. Freibeträge bei der Anrechnung auf die Grundsicherung müssen auch für staatlich nicht geförderte Aktienfondssparpläne gelten.
4. Probleme bei der steuerlichen Behandlung von Pensionsrückstellungen müssen gelöst werden.

¹ Siehe Deutsches Aktieninstitut/UBS: Aktienanlage in Stiftungen, Oktober 2015. In Kürze veröffentlicht das Deutsche Aktieninstitut eine Studie zum Thema „Aktien und Altersvorsorge“, die wir gerne zur Verfügung stellen.

1 Die reine Beitragszusage flexibilisieren

Garantien und Mindestleistungen haben einen konservativen Anlagestil zur Folge und erschweren die Anlage in renditeträchtige Anlageformen wie Aktien. Diese Einsicht findet sich in der Begründung des Gesetzentwurfes wieder: „Eine Chance auf eine bessere Rendite geht [mit Mindestleistungen bzw. Garantien, d. Verf.] verloren“ (s. S. 26 in der Gesetzesbegründung).

Abgesehen von der Rürup-Rente gehören Beitragsgarantien bislang zu den gesetzlichen Anforderungen sowohl in der betrieblichen als auch in der privaten Altersvorsorge. Die in dem Gesetzentwurf vorgesehene „reine Beitragszusage“, die sich auf die Zusage des Arbeitgebers auf die Zahlung der Beiträge beschränkt, keine Leistungsversprechen beinhaltet und damit die Chance auf einen hohen Ertrag durch einen signifikanten Aktienanteil bietet, ist daher grundsätzlich zu begrüßen.

Allerdings ist aus folgenden Gründen der Rahmen, mit dem der Gesetzentwurf die reine Beitragszusage flankiert, viel zu unflexibel:

1.1 Verzicht auf Garantien und Mindestleistungen konsequent umsetzen

Das mit Garantien und Mindestleistungen verbundene Problem, auf die Ertragschancen von Aktien zu stark verzichten zu müssen, stellt sich nicht nur in den im Gesetzentwurf vorgesehenen Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge, sondern auch in allen anderen Durchführungswegen und in der privaten Riester-Rente. Selbst bei einem Riester-Fondssparplan, der prädestiniert für eine hohe Aktienquote wäre, kann das Ertragspotenzial von Aktien aufgrund der Beitragsgarantie bisher nicht angemessen gehoben werden.

Daher muss eine reine Beitragszusage, d.h. ein Verzicht auf Garantien, in allen Wegen der zusätzlichen Altersvorsorge möglich sein. Dies gilt insbesondere für die Riester-Rente. Damit könnten alle Formen der staatlich geförderten Altersvorsorge die Ertragschancen von Aktien gleichberechtigt nutzen.

1.2 Tarifpartnermodell öffnen – betriebliche Lösungen zulassen

Es liegt in der Verantwortung der Tarifpartner, die reine Beitragszusage und deren Modalitäten zu vereinbaren. Streng genommen handelt es sich daher bei der reinen Beitragszusage nicht um eine betriebliche, sondern um eine tarifliche Altersvorsorge. Viel hängt davon ab, ob überhaupt und wenn ja, auf welche Ausgestaltung sich die Tarifpartner einigen können. Es ist zu befürchten, dass damit die Flexibilität auf Unternehmensebene stark eingeengt wird, auf der Grundlage eines möglicherweise schon bestehenden oder neu einzuführenden Konzepts einer betrieblichen Altersvorsorge zu regeln. Auf betrieblicher Ebene können viel besser die Details einer reinen Beitragszusage unter Berücksichtigung der Belange des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer festgelegt werden, als dies auf Tarifebene möglich ist.

Damit stellt das Tarifpartnermodell ein wesentliches Hindernis für die notwendige Verbreitung der reinen Beitragszusage dar. Die Einführung einer reinen Beitragszusage muss daher auf Betriebsebene – d.h. durch Betriebsvereinbarung – ansetzen. Dies ist aber nach dem Gesetzentwurf nicht möglich. Befürchtungen, dass sich die Akteure auf Betriebsebene im Unterschied zu den Sozialpartnern weniger verantwortungsvoll in Bezug auf die Ausgestaltung der reinen Beitragszusage verhalten, halten wir für nicht begründet. Ganz im Gegenteil führt eine Betriebsvereinbarung eher dazu, dass die individuellen Umstände der Arbeitnehmer eines jeweiligen Unternehmens viel besser berücksichtigt werden können, als bei einer tarifvertraglichen Standardlösung.

1.3 Weitere Regelungen, die die Verbreitung der reinen Beitragszusage erschweren

Neben der zu engen und der betrieblichen Realität möglicherweise widersprechenden Vorgabe einer tarifvertraglichen Lösung beinhaltet der Gesetzentwurf weitere Regelungen, die den stärkeren Einsatz von Aktien im Rahmen der reinen Beitragszusage erschweren und damit der Zielsetzung des Gesetzentwurfes widersprechen.

Dazu gehört der **Sicherungsbeitrag** (§ 23 BetrAVG-E), der von den Arbeitgebern als zusätzliche Absicherung der Betriebsrenten entrichtet werden soll. Zwar wird in der Begründung klargestellt, dass es sich hierbei um eine „Soll-Vorschrift“ handelt. Diese zusätzliche Absicherung ist aber – dies unterstreicht der Begriff – nichts anderes als eine Garantie, die es aber in der reinen Beitragszusage nicht geben soll. Der Logik von Garantien zufolge kann dieser Zusatzbeitrag nicht in Aktien angelegt werden, da er potenzielle Schwankungen der Aktienanlage verhindern soll. Je nachdem, wie groß dieser Zusatzbeitrag ausfällt, entgehen dem Arbeitnehmer damit potenzielle Erträge, die mit einer verstärkten Aktienorientierung verbunden gewesen

wäre. Außerdem ist zu befürchten, dass ein solcher tarifvertraglich festgelegter Sicherungsbeitrag als Kostenfaktor die Akzeptanz der reinen Beitragszusage auf Arbeitgeberseite deutlich senkt. Auf eine solche zusätzliche Absicherung muss daher verzichtet werden. Der Schwerpunkt sollte vielmehr auf einem angemessenen Risikomanagement der reinen Beitragszusage liegen. Dabei sind im Wesentlichen die Grundsätze „Langfristigkeit der Anlage“ und „Diversifizierung“, d.h. eine Mischung unterschiedlicher Aktientitel und die Berücksichtigung anderer Anlageklassen, insbesondere Anleihen, einzuhalten.

Zur reinen Beitragszusage wird das BMF ermächtigt, durch **Rechtsverordnung** „Anforderungen an das Risikomanagement, insbesondere mit dem Ziel, die Volatilität der Höhe der lebenslangen Zahlungen zu begrenzen“, zu erlassen (§ 244d VAG-E). Diese nach Verabschiedung des Gesetzes zu verfassenden Anforderungen dürfen den effektiven Einsatz von Aktien zur Steigerung der Erträge nicht beeinträchtigen.

1.4 Vererbbarkeit der Anwartschaften und Kapitalabfindungen ermöglichen

Gemäß dem Gesetzentwurf sind die bei der Versorgungseinrichtung bestehenden Anwartschaften nicht übertragbar, d.h. sie dürfen nicht **vererbt** werden (§ 22 Abs. 4 BetrAVG-E). Die Ersparnisse werden also entweder bis zum Lebensende verbraucht. Oder sie verfallen, falls die Rentendauer unter den jeweils geltenden statistischen Lebenserwartungen oder es überhaupt nicht zu einem Renteneintritt kommt. Darunter leidet die Akzeptanz des Konzepts der reinen Beitragszusage, was durch die Übertragbarkeit per Vererbung verhindert werden muss. Gleiches gilt für die Anforderung, ausschließlich lebenslange Leistungen in der reinen Beitragszusage zu ermöglichen. Hier müssen auch **Kapitalabfindungen**, bspw. wie unter Riese zu einem bestimmten Prozentsatz des angesparten Betrags, möglich sein.

2 Riester-Förderung: Dynamisierung einführen – Konsequentere Nutzung in der bAV

Grundsätzlich begrüßen wir die Erhöhung der Riester-Grundzulage von 154 Euro p.a. auf 165 Euro p.a. (§ 84 EStG-E), denn das Zulagensystem unter Riester hat sich bewährt und muss ausgebaut werden. Im Gegensatz zu einer Förderung, die – etwa durch eine nachgelagerte Besteuerung wie in der betrieblichen Altersvorsorge und bei den Rürup-Renten – ausschließlich auf Steuervorteile setzt, sind die Zulagen in der Riester-Rente besonders geeignet für Menschen mit niedrigen oder überhaupt keinem Arbeitseinkommen, die geringe oder gar keine Steuern zahlen. Sie können nicht von Steuervorteilen profitieren – aber von unmittelbar gewährten staatlichen Zulagen. Diese Erkenntnis findet sich auch im Gesetzentwurf mit der Einführung eines Zulagensystems in der betrieblichen Altersvorsorge wieder.

Der Ausbau der Riester-Rente sollte allerdings beherzter erfolgen. Die Fördersätze (sowohl die Grundzulage als auch die Kinderzulage) und die Höhe des Sonderausgabenabzugs sollten sich an der jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung orientieren.² Hätte es diese Dynamisierung bereits seit der Einführung von Riester gegeben, würde die Grundzulage derzeit bei rund 220 Euro p.a. und der maximale Betrag für den Sonderausgabenabzug bei fast 3.000 Euro p.a. liegen (heute: 2.100 Euro p.a.).

Während in der Auszahlungsphase der Riester-Rente „normalerweise“ nur Lohnsteuer anfällt, müssen beim „Riestern“ in der betrieblichen Altersvorsorge neben der Lohnsteuer auch Sozialabgaben auf die Erträge gezahlt werden. Rein ökonomisch ist also eine Riester-Rente in der betrieblichen Altersvorsorge nicht zu empfehlen. Dieses Problem löst der Gesetzentwurf, indem die betriebliche Riester-Rente mit der privaten Riester-Rente gleichgestellt wird, was wir begrüßen (§ 229 Entwurf des Fünften Buches Sozialgesetzbuch).

Allerdings sollte der Gesetzgeber bei dieser „Gleichstellung“ einen Schritt weitergehen. Bislang ist der Abschluss einer Riester-Rente in der betrieblichen Altersvorsorge nur unter Nutzung von Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen möglich. Dieses Denken in „Durchführungswegen“ sollte aufgegeben werden. Riester sollte in der betrieblichen Altersvorsorge mit allen Riester-Produkten und insbesondere Riester-Fondssparpläne möglich sein, da diese insbesondere stärker in Aktien investieren und Aktien noch mehr berücksichtigen könnten, wenn der Verzicht auf Beitragsgarantien möglich wäre. Außerdem könnten insbesondere mittelständische Unternehmen, denen es an Kapazitäten fehlt, ein eigenes Angebot

² Dies entspricht auch den Forderungen der „Rürup-Kommission“, siehe Kommission Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme: Bericht, Berlin 2003, S. 130f.

zu erstellen, auf das bereits etablierte Angebot zurückgreifen, das bspw. bei den Hausbanken besteht.

3 Freibeträge bei der Grundsicherungs- Anrechnung auch für Aktienfondssparpläne

Gerade für Geringverdiener müssen Anreize gesetzt werden, zusätzlich für das Alter vorzusorgen. Die vollständige Anrechnung der zusätzlichen Altersvorsorge auf die Grundsicherung im Alter ist vor diesem Hintergrund kontraproduktiv. Wir begrüßen daher die Einführung der Freibeträge, die der Gesetzentwurf für die Anrechnung einer zusätzlichen Altersvorsorge auf die Grundsicherung vorschlägt (§ 82 Entwurf des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch). Allerdings ist zu prüfen, inwiefern eine lediglich teilweise Freistellung ausreicht, um die notwendigen Anreize für eine zusätzliche Altersvorsorge zu schaffen.

Außerdem ist es wichtig, dass sämtliche Formen des langfristigen Vermögensaufbaus, die zur Sicherung des Lebensstandards im Alter beitragen, von diesen Freibeträgen profitieren. Die Regelungen im Gesetzentwurf sind diesbezüglich zu eng, denn der Freibetrag soll grundsätzlich nur solche Einkommen umfassen, die als monatliche Leistungen bis zum Lebensende ausgezahlt werden. Letzteres ist bei nicht staatlich geförderten Aktienfondssparplänen, die prädestiniert für die Altersvorsorge sind, ausgeschlossen. Zwar kann Monat für Monat ein gewisser Betrag aus dem bis zum Renteneintritt angesparten Geld entnommen werden. Allerdings nur solange, bis das Geld verbraucht ist. Eine garantierte lebenslange Leistung gibt es nicht. Eine Anrechnung auf die Grundsicherung findet damit weiterhin statt, wenn die Vermögensfreibeträge ausgeschöpft sind. Der Gesetzentwurf muss daher klarstellen, dass Ersparnisse, auf die monatlich zurückgegriffen werden kann, auch dann von den Freibeträgen profitieren können, wenn keine Leistungen bis zum Lebensende garantiert werden können.

4 Weitere steuerliche Probleme lösen: § 6a Abs. 3 EStG

Das Gesetzesvorhaben muss zwei weitere dringende Probleme der betrieblichen Altersvorsorge lösen. Dazu gehört der steuerliche **Rechnungszins** von 6 Prozent in § 6a Abs. 3 EStG, der seit langem nicht mehr dem tatsächlichen Zinsumfeld entspricht. Die mit diesem Zinssatz in der Steuerbilanz der Unternehmen anfallenden Pensionsverpflichtungen entsprechen nicht den faktisch vorhandenen bzw. den nach HGB/IFRS mit einem deutlich niedrigeren Rechnungszins auszuweisenden Pensionsverpflichtungen, die daher deutlich höher sind. Die Unternehmensgewinne fallen damit in der Steuerbilanz zu hoch aus. Es kommt zu einer Überbesteuerung. Dieses Problem muss dringend durch eine Anpassung des Rechnungszinses in § 6a Abs. 3 EStG gelöst werden.

Außerdem gilt für die Rückstellungen für Pensionszusagen weiterhin das **Teilwertverfahren**, wenn diese nicht aus einer Entgeltumwandlung finanziert werden (§ 6a Abs. 3 EStG). Damit können Beiträge des Arbeitgebers zur Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter nur teilweise (eben nur ein Teilwert) und nicht vollständig als Rückstellungen passiviert werden. Problematisch ist dies für Beitragszusagen des Arbeitgebers, auf die der Arbeitnehmer zum Bilanzstichtag bereits einen vollen Anspruch hat (die voll „erdient“ sind), die aber trotzdem aufgrund der Anforderung der Berechnung nach dem Teilwertverfahren nicht vollständig als Rückstellung den steuerlichen Gewinn schmälert. Für diese Fälle muss es möglich sein, analog zur Entgeltumwandlung, nicht den Teilwert, sondern den Barwert der Zusagen heranzuziehen. Damit wird die tatsächlich bereits gebildete Rückstellung auch adäquat – abgesehen von der oben beschriebenen Problematik des zu hohen Rechnungszinses – in der Steuerbilanz abgebildet. Eine entsprechende Änderung in § 6a Abs. 3 EStG ist hierfür notwendig.

Kontakt

Dr. Norbert Kuhn
Leiter Unternehmensfinanzierung
Deutsches Aktieninstitut e.V.
Senckenberganlage 28
60325 Frankfurt am Main
Telefon + 49 69 92915-20
Fax + 49 69 92915-12
kuhn@dai.de
www.dai.de