

Studie

Von der Leistungszusage zur Beitragszusage - Königsweg oder Irrweg? Ë

Auftraggeber:



Geschäftsführer Hans-Hermann Lüschen
Kienhorststr. 130, 13403 Berlin-Reinickendorf
Tel. 030/41777325, Fax 030/41777326
E-Mail: lueschen.ol@vers-berater.de

Verfasser:

Werner Siepe, Kopernikusstr. 19, 40699 Erkrath
Tel. 02104/42420, E-Mail: werner-siepe@arcor.de

© Berlin, Juli 2016

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung, vorbehalten. Diese Studie darf in keiner Form . auch nicht auszugsweise . ohne schriftliche Genehmigung des Auftraggebers reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis zur Studie Von der Leistungszusage zur Beitragszusage

Vorwort

Zusammenfassung

1. Diskussion über Haftungsrisiken und Beitragszusagen
2. Beitragszusage mit Senkung des Rentenniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung seit 2002
3. Beitragsorientierte Leistungszusage in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes seit 2002
4. Beitragsorientierte Leistungszusage oder Beitragszusage mit Mindestleistung in der betrieblichen Altersversorgung seit 2002
5. Änderung von Versorgungszusagen in der bAV
6. Verschlechterte Zusagen bei Neuabschlüssen in der bAV
7. Bessere Rahmenbedingungen in der betrieblichen Altersversorgung

Schlussbemerkungen

Vorwort

Nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) Anfang 2015 einen Gesetzentwurf zum Sozialpartnermodell in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) vorgelegt hat, wird der Übergang von einer Leistungszusage zu einer reinen Beitragszusage und damit zur Enthftung des Arbeitgebers nach dem Prinzip *pay and forget* diskutiert.

Nicht nur das Rechtsgutachten von Professor Dr. Peter Hanau favorisiert eine reine Beitragszusage des Arbeitgebers, die mit einer Mindestleistung des externen Versorgungsträgers (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) kombiniert werden soll. Auch die von Versicherungsmathematikern getragene IVS schlägt eine Begrenzung der Haftungsrisiken auf Arbeitgeberseite vor.

Die vorliegende Studie will die Chancen und Risiken beim Übergang von der Leistungszusage zur Beitragszusage für betroffene Versicherte und Arbeitgeber aufzeigen und zugleich die Kernprobleme bei der Abänderung von Versorgungszusagen offenlegen.

Die reine Beitragszusage mit Enthftung des Arbeitgebers erweist sich nur dann als Königsweg, wenn sie durch flankierende Maßnahmen wie Pflichtbeitrag des Arbeitgebers in Höhe von 20 bis 25 % des Arbeitnehmer-Beitrags und Opt-Out-Regelung begleitet wird. Eine bloße Beitragszusage ohne verbesserte Rahmenbedingungen in der betrieblichen Altersversorgung wird sich indes als Irrweg erweisen und die mangelnde Akzeptanz auf Arbeitnehmerseite noch weiter verstärken.

Zum Auftraggeber der Studie

Die **VERS Versicherungsberater-Gesellschaft mbH (VERS Berater)** in Berlin betreibt ausschließlich Versicherungsberatung und bietet auch die Vergleichs- und Informationssoftware *sVersnavi* an. Die *Versnavi* Software ist ein reiner Leistungsvergleich der Bedingungen diverser Versicherungsgesellschaften, welcher auf Grundlage von jeweils ca. 30 Bewertungskriterien erfolgt. Durch monatliche Updates sind Versicherungsvermittler immer auf dem neuesten Stand der Versicherungsbedingungen. **Hans-Hermann Lüschen** ist Geschäftsführer der **VERS Versicherungsberater-Gesellschaft GmbH** und von der IHK als Versicherungsberater zugelassen.

Zum Verfasser der Studie

Werner Siepe ist Finanzmathematiker und Fachbuchautor. Als pensionierter Beamter hat er mehrere Studien für die **VERS Berater** verfasst, zuletzt Ende Juni 2016 die Studie *sPensionskassen unter Handlungsdruck . Negative Folgen von Niedrigzinsphase und steigender Lebenserwartung*.

Die vorliegende Studie wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Irgendeine Einflussnahme von Seiten des Auftraggebers oder einer anderen Stelle gab es nicht.

Erkrath, 12.07.2016

Werner Siepe

Zusammenfassung

1. Diskussion über Haftungsrisiken des Arbeitgebers und reine Beitragszusagen

Seit Vorlage des Betriebsrente-Sozialpartnermodells durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kommt es zu einer intensiven Diskussion um Haftungsrisiken des Arbeitgebers und eine mögliche Enthftung durch reine Beitragszusagen.

2. Beitragszusage mit Senkung des Rentenniveaus bei der gesetzlichen Rente

Mit der Rentenreform von 2001 wurden Beitragssatzobergrenzen eingeführt. Als Folge davon sinkt das Rentenniveau stetig bis 2030. Damit wurde ein Paradigmenwechsel in der gesetzlichen Rentenversicherung eingeläutet.

3. Beitragsorientierte Leistungszusage bei der Zusatzrente im öffentlichen Dienst

Die Reform der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst von 2001 bezweckte einen Systemwechsel von der früheren Gesamtversorgung zu einem von der Höhe des Bruttogehalts und dem jeweiligen Alter abhängigen Punktemodell. Es handelt sich dabei um eine beitragsorientierte Leistungszusage.

4. Leistungs- oder Beitragszusage in der betrieblichen Altersversorgung

Seit 2002 gibt es neben der beitragsorientierten Leistungszusage in der betrieblichen Altersversorgung auch die Beitragszusage mit Mindestleistung. Außerdem besteht seit 2002 ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung.

5. Änderung von Versorgungszusagen in der betrieblichen Altersversorgung

Bei Änderungen von Versorgungszusagen in der betrieblichen Altersversorgung müssen die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit nach der Drei-Stufen-Theorie beachtet werden, sofern individualvertragliche Versorgungszusagen oder abändernde Betriebsvereinbarungen vorliegen. Erfolgt eine Änderung von Versorgungszusagen im Rahmen von Tarifverträgen, darf der Gleichheitsgrundsatz in Artikel 3 des Grundgesetzes nicht verletzt werden.

Werden Leistungszusagen gekürzt, haftet der Arbeitgeber laut Betriebsrentengesetz für die Erfüllung der Leistungen. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers wurde in mehreren Urteilen des Bundesarbeitsgerichts bestätigt.

6. Verschlechterte Zusagen bei Neuabschlüssen

Bei Neuabschlüssen in der betrieblichen Altersversorgung kommt es meist zu verschlechterten Leistungszusagen oder zur Beitragszusage mit Mindestleistung.

7. Verbesserte Rahmenbedingungen in der betrieblichen Altersversorgung

Die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen in der betrieblichen Altersversorgung müssen verbessert werden, um einen höheren Verbreitungsgrad zu erreichen. Dazu zählen beispielsweise die Einführung einer Opt-Out-Regelung und bei der Entgeltumwandlung die Verpflichtung der Arbeitgeber zu einem Zuschuss an ihre Arbeitnehmer.

1. Diskussion über Haftungsrisiken und Beitragszusagen

Im **Koalitionsvertrag aus 2013**¹ (siehe Seiten 72 und 73) steht, dass die Große Koalition die betriebliche Altersvorsorge stärken will. Man wolle die Voraussetzungen schaffen, damit Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen hohe Verbreitung finden. Hierzu werde man prüfen, inwieweit mögliche Hemmnisse bei den kleinen und mittleren Unternehmen abgebaut werden müssen. Man werde im europäischen Kontext darauf achten, dass die guten Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge erhalten bleiben.

Hemmnisse in der bAV und bestehende Haftungsrisiken

Über die Hemmnisse bei der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) legte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Jahr 2014 eine sog. **BMAS-Machbarkeitsstudie**² vor.

Darin wurden insgesamt 40 relevante **Hemmnisse** aufgeführt, und zwar 13 Hemmnisse auf Arbeitgeberseite und 27 Hemmnisse auf Arbeitnehmerseite. Die wichtigsten Hemmnisse auf Arbeitgeberseite sind Angst des Arbeitgebers vor hohem Verwaltungs- und Informationsaufwand, fehlende bAV-Spezialisten bzw. mangelnde Personalressourcen, Unkenntnisse über die möglichen Durchführungswege in der bAV sowie zu wenig verständliche Informationen über die bAV. Erst an sechster Stelle werden **zu große Haftungsrisiken** genannt.

Laut **BMF-Gutachten**³ sOptimierungsmöglichkeiten bei den Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung von Professor Dr. Dirk Kiesewetter wäre insbesondere eine gezielte Aufklärung zum Thema betriebliche Altersversorgung von höchster Bedeutung (siehe Seite 258). Dies gelte auch für das Thema der Haftung auf Arbeitgeberseite. Der Umfang und die konkrete Haftung seien dem Großteil der Arbeitgeber nicht bekannt. Diese schlechte Informationslage bewirke, dass das bloße Vorhandensein von möglichen Haftungssituationen, die vom Arbeitgeber oftmals überschätzt werden, zu einer kritischen Einstellung gegenüber der Altersversorgung führt.

Bei einer Befragung von 13 Experten aus Versicherungswirtschaft, Unternehmensberatung, Handwerk, börsennotiertem Unternehmen, Arbeitgeberverband und Gewerkschaft über die Hemmnisse in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wurden erst an siebter Stelle **(vermutete) Haftungsrisiken** genannt. Die Experten sehen aber bei der ab 2002 möglichen Zusageart sBeitragszusage mit Mindestleistung praktisch kein Haftungsrisiko, da das Versorgungskapital zum Rentenbeginn nur so hoch sein müsse wie die Summe der eingezahlten Beiträge. Diese Tatsache sei aber vielen Arbeitgebern gar nicht bekannt.

¹ https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile

² http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-444-machbarkeitsstudie.pdf;jsessionid=503EC91441F565FCE23F2049EA4D6EC5?__blob=publicationFile&v=2

³ http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Weitere_Stuerthemen/Altersvorsorge/2016-04-15-Optimierungsmoeglichkeiten-Foerderregelungen-betriebliche-Altersversorgung-Gutachten.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Bei den kleinen und mittleren Unternehmen dominieren nach Meinung der 13 Experten vielmehr folgende Hemmnisse: zu 100 % geringer Kenntnisstand des Arbeitgebers, zu 69 % (vermuteter) hoher Verwaltungs- und Organisationsaufwand und zu 62 % (vermutete) Unvorteilhaftigkeit für den Arbeitnehmer, siehe Seiten 70 bis 72 des BMF-Gutachtens.

Die tatsächlichen Haftungsrisiken des Arbeitgebers werden oft aus Unkenntnis überschätzt oder nur vage vermutet. Ganz sicherlich stellen sie nicht das entscheidende Hemmnis zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung auf Arbeitgeberseite dar.

BMAS-Konzept für reine Beitragszusage des Arbeitgebers strittig

Um so mehr wundert es, dass sich das BMAS bei seinem Reformvorschlag zur bAV fast ausschließlich auf die Begrenzung der Haftung beschränkt. Nach dem **Neuen Sozialpartnermodell Betriebsrente** mit Einführung von § 17b (sGemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien) soll künftig auch eine **reine Beitragszusage des Arbeitgebers** möglich sein⁴.

Der Arbeitgeber soll sich also nur noch zur Zahlung von Beiträgen an einen externen Versorgungsträger (zum Beispiel Pensionskasse oder Pensionsfonds) nach dem Motto *spay and forget* verpflichten. Daraus folgt eine **Enthaftung des Arbeitgebers für Betriebsrentenleistungen**.

Für das Versorgungskapital in Höhe von 100 % der Beitragssumme wie bei der Beitragszusage mit Mindestleistung soll die gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien (beispielsweise eine Pensionskasse als externer Versorgungsträger) sorgen, auf die insofern die bisherige Haftung des Arbeitgebers übergeht. Im Falle der Zahlungsunfähigkeit der Pensionskasse müsste dann der Pensionssicherungsverein (PSVaG) als Träger der Insolvenzversicherung und Ausfallbürge finanziell einspringen.

Die Kritik am BMAS-Sozialpartnermodell kam anfangs sowohl von Arbeitgeber- als auch von Arbeitnehmerseite. Die **BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)** bemängelte die nicht gerechtfertigte Begrenzung der Enthaftung auf gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, die drohende Schwächung der bestehenden bAV und die noch ungeklärten Fragen zur PSV-Absicherung. Sie schlug vor, die bAV insbesondere durch bessere Rahmenbedingungen zu stärken (zum Beispiel Zulagenförderung für Geringverdiener, Abschaffung der Doppelverbeitragung bei betrieblichen Riester-Renten, Erhöhung der Obergrenzen für steuer- und sozialabgabenfreie Einzahlungen)⁵.

Der **DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)** kritisierte den mit der reinen Beitragszusage des Arbeitgebers verbundenen Paradigmenwechsel in der bAV. Die Komplexität der bAV sei das größere Problem im Vergleich zu den Haftungsrisiken. Die bAV brauche eine Verbesserung an anderen Stellen (zum Beispiel für unterversorgte Beschäftigte mit geringen Einkommen in kleinen und mittleren Unternehmen, steuerfinanzierte Zulagenförderung für Geringverdiener, Abschaffung

⁴ http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2015/2015-01-23_BMAS_entwurf_17b_betragvg.pdf

⁵ http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2015/2015-03-03_BDA_Stellungnahme_BMAS_Vorschlag_17b_BetrAVG.pdf

der Doppelverbeitragung bei der betrieblichen Riester-Rente, Rückkehr zum hälftigen Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung wie vor 2004, Ausbau der Finanzierungsbeiträge der Arbeitgeber, geringere Anrechnung der Betriebsrente auf die Grundsicherung). Grundsätzlich könne die Tarifpolitik eine staatliche Sozialpolitik nicht ersetzen, sondern nur ergänzen. Primär ginge es um eine Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung⁶. Aufschlussreich ist auch die Kritik des Rentenexperten **Jochen Steffen**⁷ vom Internetportal Sozialpolitik.

Nach Veröffentlichung des **Rechtsgutachtens zum BMAS-Sozialpartnermodell** von Professor Dr. Peter Hanau im April 2016 verstummte die Kritik zumindest auf Arbeitgeberseite. Hanau arbeitete vier Komponenten des BMAS-Vorschlags heraus (reine Beitragszusage des Arbeitgebers, Mindestleistungszusage eines sozialpartnerschaftlich gesteuerten alleinhaftenden Versorgungsträgers, kollektive Sicherung bei Ausfall des Versorgungsträgers, Tarifvertrag). Er stellte fest, das Sozialpartnermodell sei kein neuer Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung, sondern eine **Variante der Beitragszusage mit Mindestleistung, mit der Besonderheit, dass nur die Beitragszusage vom Arbeitgeber abgegeben werden**⁸ (siehe Seite 3 des BMAS-Rechtgutachtens).

Am 22.4.2016 legte das **IVS** (Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V.) Vorschläge vor, um das finanzielle Gleichgewicht bei Pensionskassen und anderen Einrichtungen wie Direktversicherungen und versicherungsförmigen Pensionsfonds zu erhalten. Dazu zählen beispielsweise der Eingriff in bestehende Versorgungszusagen und die Beschränkung der versicherungsförmigen Garantien auf die zu Vertragsbeginn zugesicherten (Mindest-)Leistungen, um die Arbeitgeber von der Einstandspflicht zu befreien⁹.

Im **Pressegespräch des IVS** am 30.6.2016¹⁰ wurden die Warnungen noch deutlicher. In einer anhaltenden Niedrigzinsphase seit mit massiven Mehrbelastungen für Arbeitgeber zu rechnen, die für die zugesagten Leistungen einzustehen haben. Beiträge müssten angehoben bzw. Kapital nachgeschossen werden oder Leistungen müssten herabgesetzt werden. Die Einstandspflicht der Arbeitgeber sollte zielgerichtet auf garantierte Leistungen und bereits erworbene Anrechte begrenzt und die Tarifumstellung einer Pensionskasse für zusätzliche Beiträge unabhängig von der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers als arbeitsrechtlich zulässiger Eingriff in die Versorgungszusage ermöglicht werden.

Ob Versicherungsmathematiker und die für Versorgungsträger wie Pensionskassen tätigen Aktuar eine künftige Umstellung von der Leistungszusage auf eine reine Beitragszusage des Arbeitgebers befürworten, ist den Vorschlägen und Warnungen des IVS vom 22.4. und 30.6.2016 nicht unmittelbar zu entnehmen.

⁶ http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2015/2015-03-05_DGB_Stellungnahme_zum_neuen_17b_BetrAVG.pdf

⁷ <http://www.portal-sozialpolitik.de/home/betriebliche-altersversorgung-bmas-vorschlag>

⁸ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2016/rechtsgutachten-sozialpartnermodell-betriebsrente.pdf?__blob=publicationFile&v=1

⁹ https://aktuar.de/politik-und-presse/positionen-und-stellungnahmen/Stellungnahmen/2016-04-22-IVS_Position_bAV.pdf

¹⁰ <https://aktuar.de/politik-und-presse/pressemitteilungen/Seiten/Pressemeldung.aspx?FilterField1=ID&FilterValue1=42>

Zielrenten als Streitthema beim Dialog Alterssicherung mit Rentenexperten

Am 8.7.2016 fand das erste Spitzentreffen über den von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles angestoßenen Rentendialog statt, an dem Rentenexperten aus Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Sozialverbänden sowie aus Wissenschaft und Politik teilnahmen. Im Vordergrund standen Reformpläne zur Betriebsrente. Neben der **Opt-Out-Regelung**, wonach alle Arbeitgeber ihren Beschäftigten ein Angebot zur Betriebsrente machen sollen, was diese jedoch abwählen können, und möglichen **Zuschüssen für Geringverdiener** ging es auch um den BMAS-Vorschlag zur **reinen Beitragszusage des Arbeitgebers**.

Dabei wurde der Vorschlag von Professor Hanau aus seinem im Auftrag des BMAS erstellten Rechtgutachten ins Spiel gebracht, sich künftig mit einer **Zielrente** statt einer Garantierente zu begnügen. Dadurch könnten Beiträge auch in riskantere Anlageformen mit höheren Renditeaussichten investiert werden. Dies bietet den Arbeitnehmern zwar höhere Chancen. Andererseits wird das Anlagerisiko in voller Höhe auf sie abgewälzt.

Laut BMAS-Rechtgutachten von Professor Hanau kann der alleinhaftende Versorgungsträger (zum Beispiel Pensionskasse) im Falle einer reinen Beitragszusage des Arbeitgebers seine Leistung dem Grunde nach rechtlich verbindlich zusagen, der Höhe nach hingegen nur unverbindlich in Aussicht stellen (Zielrente). Diese Zielrente entspricht dem im Ausland bestehenden System **defined ambition** (ambition = Ziel, DA-System). Ein **defined ambition made in Germany** könnte zu einer **Zielrente mit limitierter Pensionsversicherung** auf dem Niveau Beitragszusage mit Mindestleistung führen (siehe Seite 45 des BMAS-Rechtgutachtens).

Im DA-System der Zielrente wird die Rentenhöhe also nicht mehr garantiert. Sie kann daher bei Bedarf auch nach unten angepasst werden. De facto wird die Zielrente aufgrund einer Schätzung bzw. Hochrechnung ermittelt und ähnelt somit den prognostizierten bzw. möglichen Renten in der privaten Rentenversicherung bei Annahme einer laufenden Verzinsung von x %.

Das weltweit in den Bereichen von u.a Human Resources, Risikomanagement und Investment Consulting führende Unternehmen **Aon Hewitt** sieht in der Zielrente laut Pressemitteilung vom 5.7.2016¹¹ keine Mogelpackung zu Lasten der Arbeitnehmer.

Altersvorsorge: Ziel statt feste Zusage betitelt **Ihre Vorsorge**, das Internetportal der Deutschen Rentenversicherung, am 8.7.2016¹².

Ob die Kombination von reiner Beitragszusage des Arbeitgebers mit einer Mindestleistung des Versorgungsträgers und einer in Aussicht gestellten Zielrente tatsächlich der Königsweg in der betrieblichen Altersversorgung wird, darf mit Fug und Recht bezweifelt werden. Wenn sich die Risiken realisieren und die versprochenen Chancen auf den Kapitalmärkten ausbleiben, kann sich dieses neue Modell auch als gefährlicher Irrweg erweisen.

¹¹ http://www.aon.com/germany/downloads/aonhewitt/pm20160705_defined_ambition.pdf

¹² https://www.ihre-vorsorge.de/index.php?id=55&tx_ttnews%5Btt_news%5D=15036&cHash=295a8319ca5790e8a2f62f8b8e6366e1

2. Beitragszusage mit Senkung des Rentenniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung seit 2002

Die im Jahr 2001 beschlossenen Rentenreformen bewirken eine nachhaltige Senkung des Rentenniveaus bis zum Jahr 2030 und darüber hinaus. Gleichzeitig wurde eine staatliche Förderung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge eingeführt, um die durch die Niveausenkung in der gesetzlichen Rentenversicherung entstehenden Renten- und Pensionslücken teilweise oder vollständig auszugleichen. Beispiele hierzu sind die steuer- und sozialabgabenfreie Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer sowie die Riester-Rente.

Es handelt sich letztlich um eine dreifache Reform, die von März bis Juni 2001 stattgefunden hat. Mit dem **Altersvermögensgesetz** (AVmG) vom 26.6.2001¹³, sowie dem **Altersvermögensergänzungsgesetz** (AVmEG) vom 19.3.2001¹⁴ wurden die Grundlagen für die Reform der gesetzlichen Rente, den Rechtsanspruch von Arbeitnehmern auf eine Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung und den Aufbau einer Riester-Rente ab 2002 geschaffen.

Zur finanziellen Lösung des Demografieproblems in der gesetzlichen Rentenversicherung (weniger Beitragszahler und mehr Rentner mit steigender Lebenserwartung) gab und gibt es grundsätzlich nur drei Wege . steigende Beitragssätze, sinkendes Rentenniveau oder eine Kombination von beiden.

Obergrenze bei Beitragssätzen und Untergrenze beim Rentenniveau

Durch die Einführung einer **Beitragssatzobergrenze** von 22 % bis zum Jahr 2030 in der gesetzlichen Rentenversicherung haben sich die Politiker im Jahr 2001 de facto für eine schrittweise **Senkung des Rentenniveaus** entschieden. Da eine nominale Rentenkürzung politisch nicht gewollt war, blieb nur eine Kürzung des Rentenniveaus. Die im Vergleich zum Bruttogehalt geringer steigende gesetzliche Rente soll also auf mittlere und lange Sicht relativ gekürzt werden.

Tatsächlich handelt es sich um einen radikalen **Systemwechsel**. Die im Jahr 1992 eingeführte nettolohnbezogene Rente, nach der die Renten im Gleichschritt mit den Nettolöhnen bzw. Gehältern steigen sollten, wurde wieder abgeschafft. Nicht mehr die so festgelegte Rente im Sinne einer **Leistungszusage** (sog. defined-benefit-Modell bzw. sDB-System%) und einer rentenorientierten Einnahmenpolitik sollte im Vordergrund stehen, sondern ein nach oben fest begrenzter Beitrag im Sinne einer **Beitragszusage** (sog. defined-contribution-Modell bzw. sDC-System%) mit einer beitragsorientierten Ausgaben- bzw. Rentenpolitik.

Es erfolgte de facto die Transformation des alten DB-Systems in das neue DC-System bzw. der Übergang von der früheren Leistungszusage zur Beitragszusage. Zu Recht wird diese Transformation auch als **Paradigmenwechsel** im System der gesetzlichen Rentenversicherung bezeichnet.

¹³ <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/XBCBGI0131.pdf>

¹⁴ <https://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/XBCBGI0113.pdf>

Vom DB-System der Leistungszusage zum DC-System der Beitragszusage

Im **Jahresgutachten des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2007/08**¹⁵ (veröffentlicht am 7.11.2007, Seiten 171ff.) wird dieser System- bzw. Paradigmenwechsel detailliert beschrieben. Im Folgenden werden die in den Textziffern 252, 256, 257 und 278 enthaltenen Passagen wörtlich wiedergegeben.

252. Mit der §Rente mit 67 $\bar{6}$ hat die Politik die letzte wichtige Maßnahme verabschiedet, um die Gesetzliche Rentenversicherung auf absehbare Zeit gegen die aus der Bevölkerungsalterung erwachsenden ausgabenseitigen Probleme abzusichern. Zugleich wird durch die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters langfristig das gesamtwirtschaftliche Produktionspotenzial angehoben, womit sich die Wachstumsperspektiven der deutschen Wirtschaft verbessern. Dieser Anhebung der Altersgrenzen war eine Transformation dieses Systems der Alterssicherung vorausgegangen.

Die ursprünglich als **Defined-Benefit-System**, das heißt als ein System mit einem vorgegebenen Niveauziel, eingeführte Rentenversicherung wurde in Richtung eines **Defined-Contribution-Systems**, einem System mit vorgegebenen Beitragssatzzielen umgestaltet. Auch wenn ein solcher Systemwechsel gemeinhin mit Rentensenkungen assoziiert wird, wirkte der für diese Umstellung maßgebliche Nachhaltigkeitsfaktor in diesem Jahr rentenerhöhend und trug zusammen mit der konjunkturellen Belebung des Jahres 2006 dazu bei, dass die gesetzlichen Renten nach mehreren Nullrunden um 0,54 vH angehoben werden konnten.

Das gleichwohl sinkende Rentenniveau in der Gesetzlichen Rentenversicherung kann durch eine wachsende Bedeutung der Privatvorsorge und der Betrieblichen Altersversorgung aufgefangen werden. Zur Förderung dieses Versorgungswegs wurde die ursprünglich als Anschubfinanzierung gedachte Befristung der Sozialabgabenfreiheit der hierfür verwandten Lohnbestandteile aufgehoben.

Vom Defined-Benefit-System zum Defined-Contribution-System

256. Ein Rentensystem unabhängig davon, ob umlagefinanziert oder kapitalgedeckt kann als ein Defined-Contribution-System (DC-System) oder als Defined-Benefit-System (DB-System) angelegt sein. Bei **DC-Systemen** gibt es kein als Ziel vorgegebenes Versorgungsniveau. Das Rentenniveau orientiert sich an den geleisteten Beiträgen (einnahmeorientiertes Ausgabensystem), und es gibt allenfalls eine Mindestleistung, ein Mindestsicherungsniveau. Bei **DB-Systemen** bestimmt dagegen das vorgegebene Rentenniveau die zur Finanzierung notwendigen Beiträge und gegebenenfalls steuerfinanzierten Zuschüsse (ausgabenorientiertes Einnahmesystem).

Die Gesetzliche Rentenversicherung war als ein DB-System angelegt, und bis etwa zum Jahr 2000 stand die Rentenpolitik unter dem Paradigma einer ausgabenorientierten Einnahmepolitik. Über die Rentenanpassungsformel sollte ein weitgehend konstantes Netto-Rentenniveau von etwa 70 vH gewährleistet werden. Der im Jahr 1998 beschlossene, aber nie in Kraft getretene §Demografische Faktor $\bar{6}$ (Rürup, 1999), mit dem eine Dämpfung des Beitragssatzanstiegs auf maximal 24 vH bis zum Jahr 2030 erreicht werden sollte, und insbesondere die Rentenreformen der Jahre 2001 und 2004 mit ihren Modifikationen der Rentenanpassungsformel können als gleitende Transformation der Gesetzlichen Rentenversicherung in Richtung eines DC-Systems interpretiert werden.

¹⁵ http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/download/gutachten/jg07_iv.pdf

257. In der Reform des Jahres 2001 wurden statt der Gewährleistung eines stabilen Rentenniveaus erstmals **Beitragssatzobergrenzen** (maximal 20 vH bis zum Jahr 2020 und maximal 22 vH bis zum Jahr 2030) als Ziele der Rentenpolitik gesetzlich verankert.

Mit der in die Rentenanpassungsformel eingefügten **„Riester-Treppe“** dem in jährlichen Schritten von 0,5 vH ansteigenden Altersvorsorgeanteil sollte die Erhöhung des Beitragssatzes bis zum Jahr 2030 auf maximal 22 vH begrenzt werden. Denn von den Bruttoarbeitsentgelten werden seit dem Jahr 2002 neben den Beiträgen zur Gesetzlichen Rentenversicherung in Jahresschritten von jeweils 0,5 vH anwachsende fiktive Beiträge zu der im Jahr 2002 eingeführten staatlich geförderten privaten Vorsorge (Riester-Rente) abgezogen. Bei dieser **„Riester-Treppe“** handelt es sich um rein diskretionäre Abschläge. Sie berücksichtigen weder Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur noch in der Erwerbstätigkeit. Mit ihr soll die Verringerung des verfügbaren Einkommens aufgrund unterstellter Beiträge zur Riester-Rente anpassungsdämpfend wirken. Sie ist insofern noch Ausdruck **„alten Denkens“** in konstanten Netto-Rentenniveaus, das von einer Parallelentwicklung von Netto-Renten und Netto-Arbeitsentgelten ausgeht.

Da die ökonomischen und demografischen Annahmen der Riester-Reform aus dem Jahr 2001 sich recht bald als zu optimistisch erwiesen und die langfristigen Beitragsziele deutlich verfehlt worden wären, wurde durch das im Jahr 2004 verabschiedete Rentenversicherungsnachhaltigkeitsgesetz ab dem Jahr 2005 zusätzlich der **Nachhaltigkeitsfaktor** in die Rentenanpassungsformel eingefügt, um die genannten Beitragsziele zu erreichen.

278. Festzuhalten bleibt somit, dass die sozialabgabenfreie Entgeltumwandlung die Rendite der Gesetzlichen Rentenversicherung für einen sehr langen Übergangszeitraum senkt. Im Ergebnis bewirkt die Sozialabgabenfreiheit eine **Umverteilung von den Älteren zu den Jüngeren**. Dauerhaft benachteiligt werden diejenigen, die das Angebot der sozialabgabenfreien Entgeltumwandlung nicht annehmen wollen oder können. Angesichts der notwendigen Leistungsrücknahmen bei der Gesetzlichen Rentenversicherung ist es wichtig, im Interesse einer mischfinanzierten Altersvorsorge, die es erlaubt, in der Ruhestandsphase in etwa den in der Erwerbsphase gewohnten Konsumstandard aufrecht zu erhalten, neben der privaten auch die Betriebliche Altersversorgung auszubauen.

Mindestleistung durch Sicherungsniveau

Nach dem Übergang vom DB-System der Leistungszusage zum DC-System der Beitragszusage liegt in der gesetzlichen Versicherung ab 2002 de facto nur noch eine Beitragszusage mit Mindestleistung vor. Die Arbeitgeber verpflichten sich, einen Arbeitgeber-Beitrag bis zu 11 % der Bruttoentgelte im Jahr 2030 zur gesetzlichen Rentenversicherung beizusteuern.

Diese reine Beitragszusage des Arbeitgebers wird kombiniert mit einer Mindestleistung in Höhe des sog. Sicherungsniveaus von mindestens 43 % in 2030. Die nach Abzug des Beitrags zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung verfügbare Standardrente nach 45 Beitragsjahren mit Durchschnittsverdienst soll also das nach Abzug des Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung verfügbare Durchschnittsentgelt nicht unterschreiten.

Das Bruttorentenniveau als Verhältnis von monatlicher Brutto-Standardrente zu monatlichem Brutto-Durchschnittsentgelt dürfte sich in 2030 bei rund 45 % einpendeln, während das Nettorentenniveau nach Steuern bei über 50 % liegen wird.

3. Beitragsorientierte Leistungszusage in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes seit 2002

Die Reform der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst wird dokumentiert im **Altersvorsorgeplan** (AVP) vom 13.11.2001¹⁶. Ab 2002 wird zwischen Rentenanwartschaften ab 1.1.2002 (Punkterente) und Rentenanwartschaften bis zum 31.12.2001 (sog. Startgutschriften) unterschieden. Weitere Details enthält der am 1.3.2002 abgeschlossene **Altersvorsorgetarifvertrag** (ATV)¹⁷.

Angestellte, die ab 2002 in den öffentlichen oder kirchlichen Dienst eingetreten sind, erwerben ihre Rentenanwartschaften nach dem Punktemodell, für das sich die Tarifparteien bei der Reform der Zusatzversorgung am 13.11.2001 entschieden haben.

Neues Punktemodell mit beitragsorientierter Leistungszusage

Dieses Punktemodell stellt eine grundlegende Reform der Zusatzversorgung im Vergleich zu dem bis Ende 2001 bestehenden Gesamtversorgungssystem dar. Die ab 2002 eingeführte Zusatzrente, die auch als **Punkterente** bezeichnet wird, ist im Gegensatz zur früheren Zusatzrente völlig abgekoppelt von der gesetzlichen Rente. Sie hängt nur noch von der Höhe des Bruttogehalts, dem so genannten zusatzversorgungspflichtigen Entgelt, sowie dem jeweiligen Alter des pflichtversicherten Angestellten im öffentlichen oder kirchlichen Dienst ab.

Im Punktemodell wird eine Leistung zugesagt, die sich ergeben würde, wenn ein fiktiver Gesamtbeitrag von 4 % vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde. Es handelt sich somit um eine **beitragsorientierte Leistungszusage**. Da außerdem eine jährliche Verzinsung von durchschnittlich rund 4 % unterstellt wird (3,25 % in der Anwartschaftsphase und 5,25 % während des Rentenbezuges), liegt das Leistungsniveau im gegenwärtigen Punktemodell bei bis zu 0,4 % des Endgehalts pro Pflichtversicherungsjahr.

Höhe und Berechnung der Punkterente

Im Prinzip berechnet sich die monatliche Rentenanwartschaft für ein volles Pflichtversicherungsjahr aus jeweils 0,4 % des monatlichen Bruttogehalts, multipliziert mit einem speziellen Altersfaktor. Es gilt also die relativ einfache Rentenformel

monatliche Punkterente
= 0,4 % des Monatsentgelts x Altersfaktor

Somit entstehen in Abhängigkeit von Gehalt und Alter für jedes Beschäftigungsjahr **Rentenbausteine**, die relativ einfach berechnet werden können. Das jeweilige Gehalt als erster Berechnungsfaktor wird zwar von Jahr zu Jahr schwanken, aber bei durchgehender Vollzeitbeschäftigung mehr oder minder stark steigen.

Andererseits wird der Altersfaktor als zweiter Berechnungsfaktor mit zunehmendem Alter sinken. Je jünger der Pflichtversicherte, desto höher ist sein Altersfaktor und

¹⁶ <http://www.schiering.org/download/altersvorsorgeplan.pdf>

¹⁷ <https://www.personalrat.uni-freiburg.de/themen/tarifvertrag/ATV-pdf>

damit seine Punkterente bei gleichem Entgelt. Der Grund: Mit dem höheren Altersfaktor soll die längere Zeitspanne zwischen aktuellem Lebensalter und dem Rentenbeginn in ferner Zukunft ausgeglichen werden. In den Altersfaktoren ist ein Rechnungszins von 3,25 % für die Anwartschaftsphase und von 5,25 % für die Rentenphase eingerechnet. Der jüngere Pflichtversicherte profitiert somit automatisch vom Zinseszinsseffekt.

Beispiel: Wer 30 Jahre alt ist, erhält den Altersfaktor 2,0. Bei einem monatlichen Gehalt von 3.000 € liegt die Rentenanswartschaft somit bei 24 € (= 3.000 x 0,004 x Altersfaktor 2,0). Der 40-Jährige kommt nur auf den Altersfaktor 1,5 und bei gleichem Gehalt auf eine Rentenanswartschaft von 18 € (= 3.000 x 0,004 x Altersfaktor 1,5). Der Rentenzuschlag für den jüngeren Beschäftigten liegt bei einem Drittel bzw. knapp 3 % pro Jahr. Dies ist auch sachgerecht, da der 30-Jährige auch zehn Jahre länger auf die Rente warten muss.

Der höhere Altersfaktor für Jüngere wirkt also wie ein Rentenzuschlag für die längere Wartezeit bis zum Rentenbeginn mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Dazu ein weiteres Beispiel: Pflichtversicherte, die im Jahr 2016 schon 62 Jahre alt sind (also Jahrgang 1954), erhalten nur einen Altersfaktor von 0,8 und bei einem Entgelt von 3.000 € nur eine Rentenanswartschaft von 9,60 € im Jahr 2016. Der erst 42-Jährige mit Altersfaktor 1,4 bekommt jedoch 16,80 € bei gleichem Entgelt und damit 75 % mehr im Vergleich zu dem um 20 Jahre Älteren. Dies entspricht ebenfalls einem Rentenzuschlag von knapp 3 % pro Jahr.

Die unterschiedlichen Altersfaktoren - je jünger, desto höher bzw. je älter, desto niedriger - stellen also keine Ungerechtigkeit dar, sondern einen fairen Ausgleich zwischen jüngeren und älteren Pflichtversicherten. Die gehalts- und altersabhängige Punkterente ist von der Konstruktion her kalkulationssicher, relativ einfach und vor allem auch sozial gerechter im Vergleich zum früheren Gesamtversorgungssystem.

Leistungsniveau bis 2024 gesichert

Bei den Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes in 2015 und 2016 spielte auch die Zusatzversorgung eine wichtige Rolle. Die Gewerkschaften Verdi, GEW und dbb tarifunion konnten durchsetzen, dass es bis 2024 beim bisherigen Leistungsniveau im Punktemodell bleibt und die Altersfaktoren nicht herabgesetzt werden.

Allerdings müssen Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und öffentliche Arbeitgeber höhere Beiträge bzw. Umlagen leisten, um das bestehende Leistungsniveau zu sichern. In der **umlagefinanzierten Zusatzversorgung** (z.B. VBL Tarifgebiet West) steigen die Arbeitnehmer-Umlagen von 1,41 % bis auf 1,71 % des Bruttogehalts ab 1.7.2017. Hinzu kommt eine Arbeitgeber-Umlage von derzeit 6,45 %, so dass die Umlage insgesamt immerhin 8,16 % ab 1.7.2017 bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) im Tarifgebiet West ausmacht.

Die **kapitalgedeckte Zusatzversorgung** (z.B. VBL Tarifgebiet Ost) erfordert drastische Beitragssteigerungen, da die Niedrigzinsphase hier voll durchschlägt. Der Arbeitnehmer-Beitrag von nur 2 % bis 30.6.2015 steigt stufenweise bis auf 4,25 % ab 1.7.2017 an. Die öffentlichen Arbeitgeber steuern einen Beitrag von 2 % sowie eine zusätzliche Umlage von 1 % bei, so dass der Finanzierungsaufwand ab 1.7.2017 insgesamt bei mindestens 7,25 % liegt. Evtl. steigen auch die Arbeitgeber-Beiträge noch weiter, falls dies die finanzielle Lage notwendig macht.

4. Beitragsorientierte Leistungszusage oder Beitragszusage mit Mindestleistung in der bAV seit 2002

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) sieht in § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG ausdrücklich eine Einstandspflicht bzw. Haftung des Arbeitgebers auch für externe Durchführungswege wie Pensionskassen und Direktversicherungen vor, wenn Leistungen gekürzt werden sollen. Satz 3 lautet: *Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt*.

Beitragsorientierte Leistungszusage ab 1999

Mit dem Rentenreformgesetz 1999 wurde die beitragsorientierte Leistungszusage in der betrieblichen Altersversorgung ermöglicht. Laut § 1 Abs. 2 Ziffer 1 BetrAVG liegt eine betriebliche Altersversorgung auch vor, wenn *der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage)*. Eine solche beitragsorientierte Leistungszusage liegt beispielsweise bei der BVV Pensionskasse des Bankgewerbes vor (siehe Studie *Pensionskassen unter Handlungsdruck* des Verfassers vom 30.6.2016).

Beitragszusage mit Mindestleistung möglich seit 2002

Das **Altersvermögensgesetz** vom 11.5.2001 sieht seit 2002 aber noch eine weitere Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung laut § 1 Abs. 2 Ziffer 2 vor, wenn *der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnermäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (Beitragszusage mit Mindestleistung)*.

Mischformen zwischen Leistungs- und Beitragszusage

Reine Leistungszusagen, bei denen die Höhe der Betriebsrente beispielsweise vom Endgehalt oder der Beschäftigungsdauer abhängt und nicht von den gezahlten Beiträgen, kommen heute nur noch selten vor.

Eine **reine Beitragszusage** des Arbeitgebers sieht das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) bisher nicht vor. Sollte diese künftig zulässig sein, müsste dazu eine zusätzliche Regelung in § 1 Abs. 2a BetrAVG erfolgen, wie dies beispielsweise von Professor Dr. Hanau in seinem Rechtsgutachten zum Sozialpartnermodell vom 15.4.2016 vorgeschlagen wird.

Die heute vorherrschenden Formen der beitragsorientierten Leistungszusage oder der Beitragszusage mit Mindestleistung stellen praktisch Mischformen zwischen reiner Leistungszusage und reiner Beitragszusage dar. Da die beitragsorientierte Leistungszusage typischerweise deutlich mehr als eine Mindestleistung garantiert, ist sie aus Arbeitnehmer- und Rentnersicht wertvoller.

Trend zu Beitragszusagen mit Mindestleistung

Die anhaltende Niedrigzinsphase wird dazu führen, dass immer mehr Arbeitgeber zu einer Beitragszusage mit Mindestleistung übergehen. Dabei ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beiträge (auch ausschließlich von Arbeitnehmern finanzierte Beiträge) zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen externen Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) zu zahlen und für Leistungen das Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge, mindestens aber die Summe der zugesagten Beiträge, zur Verfügung zu stellen.

Die **Mindestleistung** ist also identisch mit der Beitragssumme, sofern es sich um eine reine Altersrente handelt. Falls zusätzlich eine Hinterbliebenen- oder Invaliditätsrente zugesagt wurde, können die hierfür verbrauchten Risikoprämien von der Beitragssumme abgezogen werden. Im Falle dieses sog. biometrischen Risikoausgleichs liegt also die Mindestleistung unter der Summe der zugesagten und eingezahlten Beiträge.

Die Mindestleistung bezieht sich nur auf das Versorgungskapital und nicht auf die Höhe der Rente. Erst auf Grundlage des Versorgungskapitals wird in Abhängigkeit von der ferneren Lebenserwartung und des Rechnungszinses eine monatliche Rente errechnet. Die auf das Kapital bezogene Mindestleistung darf also nicht mit einer Mindestrente verwechselt werden.

Vergleichbare Regelungen existieren im Übrigen für die Riester-Rente. Auch hier wird nur ein Riester-Kapital in Höhe der gezahlten Beiträge und Zulagen als Mindestleistung garantiert. Dass der Riester-Rentner in der Rentenphase auf jeden Fall die von ihm gezahlten Riester-Beiträge plus Riester-Zulagen zurückerhält, wird nicht garantiert.

Die Riester-Rente kann im Übrigen auch über den Betrieb erfolgen. Allerdings ist die betriebliche Riester-Rente für gesetzlich krankenversicherte Rentner nicht empfehlenswert, da der volle Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung vom Bruttobetrag der betrieblichen Riester-Rente abgezogen wird. Bei der privaten Riester-Rente erfolgt kein Abzug, sofern der Riester-Rentner in der KVdR (Krankenversicherung der Rentner) pflichtversichert ist.

Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ab 2002

Nach § 1 Abs. 2 Ziffer 3 BetrAVG handelt es sich auch dann um eine betriebliche Altersversorgung, *swenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (**Entgeltumwandlung**)*. Jeder Arbeitnehmer hat nach § 1a BetrAVG seit 2002 einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Allerdings gilt der Tarifvorrang. Das heißt: Wenn er an einen Tarifvertrag gebunden ist oder der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist, wird eine Entgeltumwandlung nach § 30h BetrAVG nur zugelassen, wenn dies auch in einem entsprechenden Tarifvertrag vorgesehen ist.

Wenn der Arbeitgeber eine Entgeltumwandlung über einen externen Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) anbietet, muss dies der Arbeitnehmer akzeptieren. Bietet der Arbeitgeber keinen oder anderen Durchführungsweg an, kann der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber den Abschluss einer Direktversicherung verlangen.

5. Änderung von Versorgungszusagen in der bAV

Versorgungszusagen des Arbeitgebers in der betrieblichen Altersversorgung sind nach dem Vertragsmotto *pacta sunt servanda* zwar grundsätzlich einzuhalten. Bestehende Zusagen können aber unter ganz bestimmten Voraussetzungen geändert bzw. abgelöst werden. Die Möglichkeiten, Versorgungszusagen zu ändern, ergeben sich aus der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) und nicht unmittelbar aus dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG).

Bei der Änderung von individualvertraglich begründeten Versorgungszusagen und bei abändernden Betriebsvereinbarungen sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Bei der Überprüfung, ob eine Änderung zulässig ist, wendet die Rechtsprechung in Abhängigkeit von der Intensität des Eingriffs die **Drei-Stufen-Theorie** an.

Drei-Stufen-Theorie bei Einzelverträgen und Betriebsvereinbarungen

Die bereits **erdienten Rentenanwartschaften** nach § 2 Abs. 1 BetrAVG (auch *erdienter Teilbetrag* bzw. *past service* genannt) in der 1. Stufe werden am stärksten geschützt. In diese darf nur bei Vorliegen von zwingenden Gründen eingegriffen werden (zum Beispiel insolvenznahe Notlage, Wegfall der Geschäftsgrundlage bei wesentlicher und unerwarteter Änderung der Rechtslage oder Abbau einer planwidrigen Überversorgung).

Um in die **erdiente Dynamik** und damit die Teilhabe an weiteren Steigerungen der bestehenden Anwartschaften in der 2. Stufe eingreifen zu können, müssen triftige Gründe vorliegen (zum Beispiel Substanzgefährdung des Unternehmens oder Bestreben nach Harmonisierung unterschiedlicher Versorgungsordnungen unter Zustimmung des Betriebsrates).

Eingriffe in die noch **nicht erdienten Rentenanwartschaften**, also künftige dienstzeitabhängige Zuwächse (*future service*) in der 3. Stufe, sind noch am ehesten möglich. Hier reichen sachlich-proportionale Gründe aus, um eine Änderung durchzusetzen. Diese Gründe müssen aber willkürfrei und nachvollziehbar sein (zum Beispiel wirtschaftlich ungünstige Lage des Arbeitgebers mit einem von unabhängigen Sachverständigen festgestellten Sanierungsbedarf).

Keine Drei-Stufen-Theorie bei Tarifverträgen

Das Bundesarbeitsgericht wendet die Drei-Stufen-Theorie jedoch nicht auf Versorgungstarifverträge an. Eine betriebliche Altersversorgung, die auf einem Tarifvertrag beruht, kann also durch einen nachfolgenden Tarifvertrag abgeändert werden. Eine Prüfung der Neuregelungen (sog. Billigkeitskontrolle) wie bei Betriebsvereinbarungen findet nicht statt.

Allerdings sind auch die Tarifvertragsparteien an die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gebunden. Gerichte können die laut neuem Tarifvertrag geänderten Versorgungszusagen aber nur darauf überprüfen, ob sie gegen geltendes Recht wie zum Beispiel den Gleichheitsgrundsatz nach Art. 3 des Grundgesetzes verstoßen.

Einen Verstoß gegen das Grundgesetz hat der Bundesgerichtshof (BGH) beispielsweise bei den **Rentenanwartschaften zum 31.12.2001 (rentenferne Startgutschriften)** der Angestellten des öffentlichen Dienstes ab Jahrgang 1947 bereits in zwei Urteilen (BGH vom 14.11.2007, Az. IV ZR 74/06¹⁸ und 9.3.2016, Az. IV ZR 9/15¹⁹) angemahnt. Die Tarifvertragsparteien sind nun aufgefordert, eine weitere Neuregelung dieser sog. rentenfernen Startgutschriften zu treffen.

Haftung bzw. Einstandspflicht der Arbeitgeber bei gekürzten Leistungszusagen

Von der Änderung einer Versorgungszusage ist die Haftung bzw. Einstandspflicht der Arbeitgeber bei Kürzung einer Leistungszusage zu unterscheiden. Auch wenn die Änderung der Versorgungs- bzw. Leistungszusage für noch nicht erdiente Rentenanwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung aus sachlich-proportionalen Gründen zulässig ist, wird der Arbeitnehmer dadurch in aller Regel keinen finanziellen Schaden erleiden. Es sei denn, sein Arbeitgeber wird insolvent.

In einschlägigen Urteilen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 15.3.2016 (Az. 3 AZR 827/14²⁰), 30.9.2014 (Az. 3 AZR 617/12)²¹ und vom 19.6.2012 (Az. 3 AZR 408/10)^{22,23} wurde die Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Leistungskürzungen durch Pensionskassen bejaht. In allen Fällen ging es insbesondere um die Auslegung von § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

Laut BAG reicht eine Satzungsregelung, wonach die Mitgliederversammlung einer regulierten Pensionskasse eine Kürzung von Leistungszusagen beschließt, zur Enthaltung der Arbeitgeber nicht aus. Es kommt darüber hinaus auf die Auslegung der Versicherungsbedingungen und Tarife sowie die dem Arbeitnehmer konkret erteilte Versorgungszusage an.

Den Arbeitgeber trifft grundsätzlich eine Einstandspflicht bzw. Haftung, sofern die jeweilige Pensionskasse die zugesagte Leistung nicht mehr erbringt. In diesem Fall muss der Arbeitgeber dem ehemals Versicherten die Differenz zwischen zugesagter Leistung und tatsächlich erbrachter Leistung ersetzen.

Im aktuellen Fall BVV Versicherungsverein a.G. Pensionskasse hat die Mitgliederversammlung des BVV Versicherungsverein a.G. (Pensionskasse) am 24.6.2016 mit über 90 % der Mitglieder der Kürzung von Rentenanwartschaften aus ab 1.1.2017 noch zu leistenden Beiträgen um rund 25 % zugestimmt. Rund 80 % der Banken wollen jedoch Zusatzbeiträge in Höhe von rund 34 % übernehmen, um die Senkung der Leistungszusagen auszugleichen und damit ihrer Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG nachzukommen.

¹⁸ <http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&sid=241a0aa93a2d1991bee15a4fef4b9282&nr=41984&pos=0&anz=1>

¹⁹ <http://juris.bundesgerichtshof.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bgh&Art=en&sid=31ac45bda9ac45eb0f0301846668cdd2&nr=74158&pos=0&anz=1>

²⁰ <http://www.bag-urteil.com/15-03-2016-3-azr-827-14/>

²¹ <https://openjur.de/u/768681.html>

²² <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=16275>

²³ <http://www.jurablogs.com/go/einstandspflicht-des-arbeitgebers-fuer-pensionskasse>

6. Verschlechterte Zusagen bei Neuabschlüssen in der bAV

Bei Neuabschlüssen zur betrieblichen Altersversorgung sind angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase durchweg verschlechterte Zusagen der Arbeitgeber an der Tagesordnung. Der Rechnungszins wird bei Neuabschlüssen ab 1.1.2017 nicht nur bei Lebensversicherungen und privaten Rentenversicherungen, sondern auch bei deregulierten Pensionskassen auf 0,9 % gesenkt. Fast alle regulierten und von der BaFin beaufsichtigten Pensionskassen werden sich diesem Schritt anschließen.

VBL senkt Garantiezins auf 0,25 % für Neuabschlüsse ab 1.6.2016

Wer glaubt, dies sei das Ende der Fahnenstange nach unten, irrt: Für Neuabschlüsse zur freiwilligen Versicherung ab 1.6. 2016 bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) gibt es nur noch einen konkurrenzlos niedrigen Garantiezins von 0,25 %, wie die VBL am 1. Juni 2016 mitteilte^{24,25}. Zuletzt galt noch ein Garantiezins (auch Rechnungszins genannt) von 1,75 %.

Die VBL ist mit rund 1,9 Millionen Pflichtversicherten die mit Abstand größte Zusatzversorgungskasse in Deutschland. Sie bietet ihren bereits pflichtversicherten Angestellten im öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder neben der Zusatzversorgung in der sVBLklassik% auch eine freiwillige Versicherung über die sVBLextra% an.

Im Jahr 2014 hatten von den insgesamt 1,9 Millionen Pflichtversicherten in der Zusatzversorgung laut VBL-Geschäftsbericht 2014²⁶ lediglich rund 244.000 Beiträge zur Entgeltumwandlung oder zur betrieblichen Riester-Rente geleistet. Nur etwa jeder achte bei der VBL pflichtversicherte Angestellte im öffentlichen Dienst hatte somit einen noch aktiven Vertrag zur freiwilligen Versicherung.

Für die betriebliche Riester-Rente haben sich rund 140.000 freiwillig Versicherte bei der VBL entschieden. Das ergibt sich aus dem Hinweis auf Seite 137 des Alterssicherungsberichts der Bundesregierung 2012, wonach 7,5 % der aktiv Pflichtversicherten in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes die Riester-Förderung in Anspruch nehmen.

Gegenüber den früheren garantierten Altersrenten einschließlich Absicherung der Hinterbliebenen und bei Erwerbsminderung und Vertragsabschluss bis Ende 2011 machen die Verluste im Musterfall eines 35-jährigen Angestellten des öffentlichen Dienstes mit monatlichen Beiträgen von 200 " über 30 Jahre, der mit 65 Jahren in Rente geht, stolze 57 % aus.

Statt früher 501 " bei Abschluss noch im Dezember 2011 werden bei Neuabschluss ab Juni 2016 nur noch 214 " garantiert. Das künftige Niveau von Leistungszusagen bei der freiwilligen Versicherung sVBLextra% wird laut VBL nur noch geringfügig über einer Beitragszusage mit Mindestleistung liegen.

²⁴ https://www.vbl.de/de/service/informationen/newsarchiv/vblextra-einf%C3%BChrungeines-%20neuen-tarifs-f%C3%BCr-neuvert_iowgbv5k.html?s=Xq3TsH1mf8B2uZ75dJ

²⁵ https://www.vbl.de/de/versicherte/freiwillige_versicherung/produktinformationen_vblextra

²⁶ https://www.vbl.de/de/app/media/resource/_ijmtodov.deliver

Bereits für Neuabschlüsse ab Januar 2012 hatte die VBL den Garantiezins für die freiwillige Versicherung von ehemals 2,75 % auf 1,75 % gesenkt. Zugleich wurden neuere Sterbetafeln (sogenannte VBL-Generationentafel 2010) verwandt, um die Garantierenten auf eine deutlich längere Rentendauer zu verteilen.

Außerdem wurden früher als notwendig Unisex-Tarife für ihre Betriebsrenten aus freiwilliger Versicherung eingeführt. Gegenüber Vertragsabschlüssen bis Ende 2011 sanken die Garantierenten je nach Beitragsdauer und Geschlecht dadurch bereits um bis zu 50 % (VersicherungsJournal 24.1.2012)²⁷.

Der seit Anfang Juni 2016 geltende neue Tarif²⁸ sVBLextra 04% wurde vom VBL-Verwaltungsrat beschlossen und von der BaFin mit Schreiben vom 31. Mai 2016 genehmigt. Rechtliche Hürden für die Umsetzung bestehen also nicht mehr.

KZVK senkt Rechnungszins auf 1,25 % für Neuabschlüsse ab 1.1.2016

Die **KZVK** (Kirchliche Zusatzversorgungskasse Köln) als mit Abstand größte kirchliche Zusatzversorgungskasse für Mitarbeiter bei der katholischen Kirche im Erzbistum Köln und bei der Caritas hat den Rechnungszins für Neuabschlüsse ab 1.1.2016 auf 1,25 % gesenkt²⁹. Im Modellfall (heute 35-Jähriger zahlt 30 Jahre lang monatlich 200 " in die freiwillige Versicherung ZVKPlus ein) liegt die Rentenleistung inkl. Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsschutz zwar bei 250 " und damit um 36 " bzw. 17 % höher im Vergleich zur VBL-Garantierente von 214 " bei Neuabschluss ab 1.6.2016.

Allerdings werden nur 75 % dieser monatlichen Rente von 250 " vertraglich zugesagt, wie sich aus der Antwort auf Frage Nr. 17 im Leitfaden zur freiwilligen Zusatzrente der KZVK ergibt³⁰.

Die Rentenleistung kann also herabgesetzt werden auf monatlich 187,50 ". Bei einer Beitragssumme von 72.000 " (= monatlich 200 " x 12 Monate x 30 Jahre) müsste der freiwillig über ZVKPlus Versicherte ab Rentenbeginn mit 65 Jahren im worst case noch 32 Jahre leben, um seine Beiträge garantiert zurück zu erhalten. Im hohen Alter von 97 Jahren hätte er dieses äußerst bescheidene Ziel erreicht.

Vermehrter Übergang zu Beitragszusagen mit Mindestleistung

Immer mehr Versorgungsträger (zum Beispiel Pensionskassen und Direktversicherungen) werden künftig bei Neuabschlüssen nur noch Beitragszusagen mit Mindestleistungen anbieten. Dabei wird zum Versorgungs- bzw. Rentenbeginn nur ein Versorgungskapital in Höhe der geleisteten Beitragssumme garantiert (sog. Kapitalerhalt). Sofern die Zusage auch eine Hinterbliebenen- oder Invaliditätsrente umfasst, liegt das Versorgungskapital sogar unter der Beitragssumme, da ein Teil der Beiträge für den biometrischen Risikoausgleich verwandt wird.

²⁷ <http://www.versicherungsjournal.de/unternehmen-und-personen/oeffentliche-versorger-preschen-bei-unisex-vor-110699.php>

²⁸ https://www.vbl.de/de/versicherte/freiwillige_versicherung/produktinformationen_vblextra/leistungen/

²⁹ <http://www.kzvk.de/aktuelles/detail/freiwillige-versicherung-ab-2016/>

³⁰ http://www.kzvk.de/fileadmin/media/downloads/Leitfaden_freiwillige_Zusatzrente.pdf

7. Bessere Rahmenbedingungen in der bAV

Eine Reform der betrieblichen Altersversorgung darf sich nicht nur auf die Frage der Zusageform beschränken (zum Beispiel reine Beitragszusage des Arbeitgebers in Kombination mit einer Beitragszusage mit Mindestleistung des Versorgungsträgers). Vor allem müssen auch bessere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Bei Geringverdienern reicht die steuerfreie Entgeltumwandlung nicht aus. Zulagen wie bei der Riester-Rente könnten helfen, die Akzeptanz in dieser Gruppe von Arbeitnehmern zu erhöhen. Die Doppelverbeitragung bei der betrieblichen Riester-Rente ist künftig zu vermeiden. Beides wird auch im BMF-Gutachten von Professor Kiesewetter vorgeschlagen, das am 15.4.2016 zusammen mit dem BMAS-Gutachten von Professor Hanau veröffentlicht wurde.

Am gleichen Tag gab die aba (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung) einen Überblick³¹ über die wesentlichen Vorschläge in den beiden Gutachten.

Nachteile von Entgeltumwandlung und Riester-Rente in der Leistungsphase

Schon jetzt werden einige **Nachteile der Entgeltumwandlung und betrieblichen Riester-Rente** für Arbeitnehmer offenbar. Zwar spricht für die steuer- und sozialabgabenfreie Entgeltumwandlung aus Sicht der Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttogehalt bis zu 4.237,50 " die volle Ersparnis der Sozialabgaben in Höhe von gut 20 %. Sofern der Arbeitgeber seine Sozialabgabenersparnis in gleicher Höhe aber nicht in Form eines Zuschusses ganz oder zumindest teilweise an seine Arbeitnehmer weitergibt, lohnt sich die Entgeltumwandlung in aller Regel nicht.

Die Kehrseite ist der volle Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung auf die Betriebsrente aus Entgeltumwandlung sowie die anteilige Kürzung der gesetzlichen Rente in der Leistungsphase. Dies führt dazu, dass die Netto-Betriebsrente nach Abzug der **dreifachen Belastung** (voller Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, Kürzung der gesetzlichen Rente und volle nachgelagerte Besteuerung) bei alleinstehenden Rentnern nur etwa die Hälfte der Brutto-Betriebsrente ausmacht.

Besonders kritisch ist die **Beitragsfalle für Höher- und Spitzenverdiener** mit einem monatlichen Bruttogehalt ab 4.500 " zu sehen. Diese Arbeitnehmer zahlen in der Aktivphase bereits den Höchstbeitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und in der Rentenphase zusätzlich den vollen Beitrag in Höhe von rund 18 % der Bruttorente, falls sie gesetzlich krankenversichert sind. Diese **Doppelverbeitragung** widerspricht dem Prinzip der nachgelagerten Beitragspflicht, wonach in der Rentenphase nur dann Krankenkassenbeiträge erhoben werden, falls sie in der Aktivphase auch eingespart werden können.

Diese auch von der aba (Arbeitsgemeinschaft für die betriebliche Altersversorgung) und dem GDV (Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft) zu Recht kritisierte Gerechtigkeitslücke müsste nicht nur - wie vom Bundesfinanzministerium geplant - für die betriebliche Riester-Rente geschlossen werden.

³¹ <https://www.aba-online.de/docs/attachments/fdad48c9-399e-4c9e-88d2-b0b9d0e264f9/Sonderausgabe-April-2016.pdf>

Zuschuss oder zusätzlicher Beitrag des Arbeitgebers

Wie auch im BMF-Gutachten angedacht, sollte der Arbeitgeber zur Zahlung eines Zuschusses in Höhe von 20 bis 25 % des Umwandlungsbetrages verpflichtet werden, um den Nachteil der Doppelverbeitragung wieder auszugleichen. Alternativ dazu könnte der Arbeitgeber einen Beitrag von maximal 1 % des monatlichen Bruttoentgelts leisten.

Sofern es künftig zur reinen Beitragszusage des Arbeitgebers kommt, ohne dass der Arbeitgeber gleichzeitig zur Zahlung eines Zuschusses oder eines zusätzlichen Beitrags verpflichtet wird, werden die bisherigen Nachteile für die Arbeitnehmer noch verstärkt. Neben der dreifachen Belastung in der Rentenphase bei Entgeltumwandlung müssten sie auch noch das alleinige Anlagerisiko tragen.

Opt-Out-Regelung

Eine Opt-Out-Regelung einzuführen und damit den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung künftig zu erhöhen, ist zwar sinnvoll. Damit es aber nicht doch zu einer häufigen Abwahl durch Arbeitnehmer kommt, muss die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung in den Kernpunkten wie Zuschuss oder zusätzlicher Beitrag des Arbeitgebers gestärkt werden.

Reformempfehlungen im BMF-Gutachten

Professor Dr. Kurt Kieswetter stellt in seinem im Auftrag des Bundesfinanzministeriums erstellten Gutachten sOptimierungsmöglichkeiten bei den Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung%o insgesamt zehn Reformüberlegungen an.

Aus vier Reformüberlegungen gewinnt er dann zwei Reformempfehlungen. Die erste Empfehlung lautet, Hemmnisse durch einen **gesetzlich verpflichtenden Zuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung** in Höhe der Sozialabgabenersparnis an den Arbeitnehmer abzubauen und kleinen Unternehmen die Möglichkeit eines pauschalen bAV-Abzugsbetrages zu geben. Zum Umwandlungsbetrag des Arbeitnehmers tritt der Arbeitgeber-Zuschuss von rund 20 % hinzu, so dass sich auch die spätere Brutto- und Nettorente um rund 20 % erhöht.

Bei der zweiten Empfehlung geht es um eine verbesserte Riester-Förderung oder einen **speziellen bAV-Förderbetrag**. Hierdurch sollen insbesondere Gering- und Niedrigverdiener einen finanziellen Anreiz erhalten, Teile ihres Gehalts in die betriebliche Altersversorgung zu investieren.

Erste Signale zur Verbesserung der Rahmenbedingungen

Das Bundesfinanzministerium hat bereits signalisiert, dass es in der betrieblichen Altersversorgung künftig Zulagen für Geringverdiener geben und die Doppelverbeitragung der betrieblichen Riester-Rente aufgehoben werden könne. Zu einer Halbierung des Beitrags zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung oder einem verpflichtenden Zuschuss des Arbeitgebers soll es allerdings nicht kommen.

Schlussbemerkungen

Die betriebliche Altersversorgung steht am Scheideweg. Die zweite Säule der Altersvorsorge wird in vollem Umfang von der anhaltenden Niedrigzinsphase und ungünstigen sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen getroffen. Insbesondere der volle Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in der Rentenphase ruft die Kritiker auf den Plan.

Sofern der Arbeitgeber weder einen eigenen Beitrag noch einen Zuschuss an den Arbeitnehmer in Höhe der von ihm ersparten Sozialabgaben bei der Entgeltumwandlung leistet, lohnt sich die betriebliche Altersversorgung für den Großteil der Arbeitnehmer nicht.

Es ist kurzfristig, das Heil oder gar den Königsweg nur im Übergang von der Leistungsphase zur reinen Beitragszusage, verbunden mit einer Mindestleistungszusage des externen Versorgungsträgers, zu suchen. Auch die Pläne zur Einführung einer sog. Zielrente (defined ambition) und damit eines dritten Weges zwischen Leistungsphase (defined benefit) und Beitragszusage (defined contribution) werden die bestehenden Hemmnisse bei der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nicht beseitigen können.

An erster Stelle sollte die Verbesserung der Rahmenbedingungen stehen. Dazu zählen ein verpflichtender Zuschuss bzw. Beitrag des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung und die Einführung einer Opt-Out-Regelung in der betrieblichen Altersversorgung.

Eine reine Beitragszusage mit Enthftung des Arbeitgebers in Kombination mit einer durch den externen Versorgungsträger abgegebenen Mindestleistungszusage muss, sofern sie überhaupt kommt, unbedingt begleitet sein von einem Zuschuss oder Beitrag des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung. Geschieht dies nicht, kann sich das Sozialpartnermodell mit einfacher Beitragszusage und Mindestleistungszusage des externen Versorgungsträgers als Mogelpackung und Irrweg erweisen.

Es darf nicht sein, bei einer Reform der betrieblichen Altersversorgung ausschließlich die Haftungsrisiken des Arbeitgebers zu beseitigen und den Arbeitnehmern das volle Anlagerisiko aufzubürden, ohne den Arbeitgebern gleichzeitig die Pflicht zur Zahlung eines Zuschusses oder Beitrag zur Entgeltumwandlung aufzuerlegen.

Auch bei der betrieblichen Altersversorgung sollte der Grundsatz *sedes materiae* gelten. Bezogen auf die Arbeitgeberseite, heißt das: Wem man die Möglichkeit zur Befreiung von sämtlichen Haftungsrisiken und Einstandspflichten gibt, der sollte als Gegenleistung auch einen Zuschuss oder Beitrag zur Entgeltumwandlung geben.