

Der Kommentar

Joachim Schwind, Frankfurt am Main

BAV in der Zeitenwende – Die Politik muss jetzt die notwendigen Signale richtig setzen!

Die deutsche Wirtschaft präsentiert sich trotz Banken- und Euroschuldenkrise in guter Verfassung und hat sich auch in 2013 im internationalen Wettbewerb gut behaupten können. Gleichzeitig hat auch die Inlandsnachfrage angezogen. Diese Entwicklung hat im Verhältnis zu den Nachbarländern zu einer vergleichsweise guten Beschäftigungslage geführt. In einzelnen Branchen können schon nicht mehr alle Arbeitsplätze besetzt werden. Aufgrund dieser insgesamt guten gesamtwirtschaftlichen Entwicklung sprudeln die Steuereinnahmen des Staates. Mit Steuereinnahmen von insgesamt voraussichtlich 620 Mrd. Euro hat die öffentliche Hand in 2013 über eine solide Einnahmehasis verfügt. Eine vergleichbare positive Situation wird von dem Arbeitskreis „Steuerschätzungen“ auch für die nächsten Jahre erwartet. So fiel auch die Neuverschuldung des Staates in 2013 deutlich niedriger aus als geplant. Die Staatsverschuldung wird bezogen auf das Bruttoinlandsprodukt von 81% (2012) voraussichtlich auf 76% (2014) zurückgehen. Vor dem Hintergrund dieser guten gesamtwirtschaftlichen Verfassung nimmt Deutschland an den Kapitalmärkten als eines der wenigen Länder mit einem dreifachen A-Rating eine starke Stellung ein und kann sich deshalb zu äußerst günstigen Bedingungen finanzieren. So konnte Deutschland in 2013 z.B. Bundesschatzanweisungen mit 2-jähriger Laufzeit mit einem negativen Zins begeben. Das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) hat so berechnet, dass der Bundeshaushalt von 2009 bis 2012 durch die im Vergleich zu den Jahren 2000 bis 2008 niedrigeren Zinsen um einen Betrag von 62 Mrd. Euro entlastet wurde.

Hat in diesem Zeitraum eine solch überaus positive Entwicklung auch auf dem Gebiet der Altersversorgung stattgefunden?



In 2004 hat die Politik im Hinblick auf die sich abzeichnenden demografischen Herausforderungen in der Gesellschaft und zur Vermeidung einer Überforderung künftiger Generationen mit dem Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetz der Alterssicherung in Deutschland eine neue Richtung gegeben. Das Gesetz sieht vor, dass das Versorgungsniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung schrittweise von rd. 53% bis zum Jahr 2030 auf 43% – bei zu erwartenden steigenden Steuer- und Sozialabgaben – absinkt.

Um das Absinken des Versorgungsniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung kompensieren und damit den Lebensstandard im Alter weiter sichern zu können, wurde die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung insbesondere mit Einführung des § 3 Nr. 63 EStG verbunden mit der Umstellung der Beiträge auf die nachgelagerte Versteuerung gefördert. Ein weiterer wichtiger Baustein zum Aufbau einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung war die

Fortführung der Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung für die Entgeltumwandlung.

Die von der Politik gesetzten positiven rechtlichen Rahmenbedingungen haben innerhalb weniger Jahre zu einem deutlichen Ausbau der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung von rd. 52% in 2002 auf 64% in 2011 geführt. Die parallel hierzu vom Gesetzgeber eingeführte Riester-Förderung, ein grundsätzlich insbesondere für Bezieher von geringeren und mittleren Einkommen mit Kindern attraktives Altersvorsorgemodell, hat dagegen in den betrieblichen Altersversorgungssystemen nicht die Verbreitung erfahren, welche ihr hätte sinnvoller Weise zukommen können. Denn die Leistungen aus diesen Beiträgen und Zulagen sind in der betrieblichen Altersversorgung im Gegensatz zu den Produkten der Finanzdienstleister in voller Höhe beitragspflichtig zur Sozialversicherung – es kommt also zu einer doppelten SV-Beitragszahlung. Hierdurch kommt es zu Fehlallokationen, da aufgrund dieses für jedermann greifbaren Nachteils die überwiegende Anzahl der Beiträge in die vergleichsweise kostenintensiven Produkte der 3. Säule und nicht in die effizienteren kollektiven Systeme der betrieblichen Altersversorgung fließen. Wenn hier jetzt eine gewisse Ernüchterung und Kritik gegenüber der Riester-Rente platzgreift, so liegt dies jedenfalls nicht an dem Modell als solchem, sondern an der Verbesserungsfähigkeit der Ausgestaltung der Leistungserbringung.

In den letzten Jahren ist eine Stagnation bei dem Ausbau der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu beobachten. Gleichzeitig haben sich die Kosten für die Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung spürbar verteuert. So muss heute

in 2014 gegenüber dem Jahr 2002 zur Finanzierung von einer monatlichen Altersrente von 100 Euro nahezu das dreifache Versorgungskapital aufgebaut bzw. bereitgestellt werden. Der höchstzulässige Rechenzins für die Lebensversicherung ist von 4% in 2000 auf 1,75% in 2014 abgesunken. Zum 1.1.2015, so der aktuelle Vorschlag der Deutschen Aktuarvereinigung, soll der Rechenzins (weiter) auf 1,25% absinken. Der Anstieg der Finanzierungskosten trifft dabei nicht nur die externen kapitalgedeckten Systeme, sondern gleichermaßen auch die rückstellungsfinanzierten Systeme der betrieblichen Altersversorgung. Hier hat sich der Abzinsungsfaktor in der HGB-Bilanzierung mittlerweile von 5,25% auf 4,9% und in der internationalen IFRS-Bilanzierung von 5,5% Ende 2011 auf derzeit 3,5% reduziert, was zu einem entsprechend deutlichen Anstieg des Verpflichtungsumfanges und des Finanzierungsaufwandes bei den Arbeitgebern geführt hat.

Ursache für das Absinken der Rechnungs- bzw. Abdiskontierungszinssätze ist in beiden Systemen die Entwicklung an den Kapitalmärkten. Während sich bei den Lebensversicherern der höchstzulässige Rechenzins an der Entwicklung der Verzinsung für langlaufende Staatsanleihen orientiert, stellt der Abzinsungsfaktor bei den innenfinanzierten betrieblichen Altersversorgungssystemen auf die Verzinsung von hochrangigen Unternehmensanleihen ab. Die von den Zentralbanken (USA, EU, Japan) verfolgte expansive Politik des billigen Geldes hat hier gleichermaßen zu einem deutlichen Rückgang der Renditen und damit zu einem mehr als spürbaren Anstieg der Finanzierungskosten für die betriebliche Altersversorgung geführt. Der Entlastung der öffentlichen Haushalte steht damit ein deutlicher Anstieg des Finanzierungsaufwandes für die Arbeitgeber bzw. bei gleichbleibenden Beiträgen im Falle der externen Finanzierung ein entsprechendes Absinken der Leistungen für die Arbeitnehmer gegenüber.

Was bedeutet diese Entwicklung für die Arbeitnehmer in Deutschland?

Nach der jüngsten Erhebung der OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) wird künftig das Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund der eingeleiteten Reformen bei ca. 42% und damit deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von rd. 70% liegen. Die Leistungskraft der betrieblichen Altersversorgung muss daher in Zukunft deutlich ausgebaut werden, will man nicht künftig eine sich verbreitende Altersarmut akzeptieren.

Die Beiträge zur Finanzierung der Leistungen der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung werden traditionell durch die Arbeitgeber und in jüngster Zeit verstärkt auch durch die Arbeitnehmer erbracht. Der dritte, ebenfalls ganz wichtige Beitragszahler ist der Kapitalmarkt. Denn von der Höhe des zu erzielenden Zinses und des Zinseszinses hängt die spätere Altersleistung – neben der Höhe der Beiträge – entscheidend ab. Aufgrund der im Zuge der Euroschuldenkrise zunehmenden Abnahme der Leistungsfähigkeit der Staatshaushalte und der damit politisch verbundenen und gewünschten Politik des billigen Zentralbankgeldes ist ganz offensichtlich mit dem derzeitigen Niedrigzinsumfeld eine Zeitenwende in der Kapitalanlage eingetreten. Dauert dieses Kapitalanlageumfeld weiter an, und dafür sprechen derzeit viele Anzeichen, befinden sich die betriebliche Altersversorgung und deren Leistung finanzierende Beitragszahler, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, in einem bezogen auf die Vergangenheit völlig neuen Umfeld. Zusagen auf Leistungen mit einer Mindestverzinsung von 4% und mehr, die in einem Kapitalmarktumfeld in dem Staatspapiere mit 8 und mehr Prozent jährlich rentierten, erteilt wurden, erscheinen heute nach der Zeitenwende „wie von einem anderen Stern“.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, aber auch die Politik, müssen sich darauf einstellen, dass aufgrund der Interessenlage auf europäischer Ebene das heutige Kapitalmarktumfeld weiter anhält und damit zum „New Normal“ wird. Das heißt aber auch, dass die Politik, insbesondere vor dem (derzeitigen) Hintergrund sowohl der positiven Entwicklung der Wirtschaft als auch des Staatshaushaltes, jetzt die notwendigen Signale für Arbeitgeber und Arbeitnehmer für eine weitere deutliche Stärkung der betrieblichen Altersversorgung geben muss. Sonst wird es um die künftige Alterssicherung der heutigen Arbeitnehmer vergleichsweise deutlich schlechter bestellt sein als bei den heutigen Rentnergenerationen, wo die Politik aktuell umfangreichen Handlungsbedarf festgestellt hat. Ein solcher Handlungsbedarf besteht jedoch umso mehr für die künftigen Rentnergenerationen, bei denen das Absinken des derzeitigen Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung bereits heute gesetzlich festgeschrieben ist und deren Aufwand zur Finanzierung einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung sich aufgrund der Geldpolitik deutlich erhöht hat. Die Politik sollte gerade diejenigen nicht vergessen, welche bereits die heutigen laufenden Rentenlasten tragen und künftige finanzielle Handlungsspielräume nicht unnötig einschränken!

Es bedarf nur weniger, aber klarer Signale, um den notwendigen Ausbau der betrieblichen Altersversorgung weiter voranzubringen:

- 1) Erhöhung des Dotierungsrahmens des § 3 Nr. 63 EStG von 4% auf 12% der RV-Beitragsbemessungsgrenze. Die Anpassung der steuerlichen Obergrenzen ist allein schon deshalb notwendig, um den negativen Auswirkungen aus der Niedrigzinspolitik bei der Finanzierung des Aufbaus von Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung begegnen zu können. Anderenfalls kann die sich derzeit aufwachsende Versorgungslücke nicht geschlossen werden! Eine solche Höhe entspricht dabei durchaus den Bedingungen in unserer Nachbarstaaten, wie z.B. in den Niederlanden, welche sich durch eine starke 2. Säule auszeichnen. Hier liegt der durchschnittliche Dotierungsaufwand bei ca. 15%.
- 2) Abschaffung der in 2004 systemwidrig eingeführten Sonderbelastung der eigenfinanzierten betrieblichen Altersversorgung durch eine Beitragspflicht der Leistungen in der Kranken- und Pflegeversicherung. Denn hierdurch sinkt spürbar die Bereitschaft zum eigenverantwortlichen und nachhaltigen Aufbau einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung durch die Arbeitnehmer.
- 3) Keine Anrechnung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf die Grundsicherung. Insbesondere muss es auch für Geringverdiener interessant sein, sich eine zusätzliche Altersversorgung aufzubauen, welche im Renteneintritt dann auch tatsächlich wirtschaftlich greift.

Setzen die Politik und in Folge die Tarifvertragsparteien klare Zeichen für die betriebliche Altersversorgung, so ist ein weiterer Ausbau vorgezeichnet. In diesem Sinne sollte künftig die betriebliche Altersversorgung im Arbeitsverhältnis zur Selbstverständlichkeit gehören! Dass dies auf Basis tarifvertraglicher Regelungen, also ohne Zwang und opting-out machbar ist, haben uns die Niederländer mit einem Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung von 93% bereits vorgemacht. In Deutschland sollte das auch machbar sein. Wenn wir nicht heute handeln, wann dann?

*Joachim Schwind,
Stv. Vorsitzender der aba
Leiter Fachvereinigung Pensionskassen
Vorstandsvorsitzender
der Pensionskasse der Mitarbeiter
der Hoechst-Gruppe VVaG*