

Was deutsche Unternehmer zur Betriebsrentensituation in Deutschland sagen

Quo vadis, bAV?



Dr. Paulgerd Kolvenbach
Mitglied und Sprecher der Geschäftsführung,
Longial GmbH, Düsseldorf

Die Betriebsrente als dritte Säule im System der Altersvorsorge ist längst nicht so stabil, wie es aus demografischen Gründen notwendig wäre. Das BMAS plant deshalb Änderungen im BetrAVG – Stichwort „Nahles-Rente“. Zugleich bekommen Unternehmen mit Pensionsverpflichtungen die Auswirkungen der Niedrigzinspolitik zu spüren. Wie beurteilen sie die Umbrüche und aktuellen Rahmenbedingungen in der bAV?

1 Keine Mehrheit für „Tarifrente“

Bisher prägten vor allem Verbände, Versicherungen, Berater und Gewerkschaften die öffentliche Diskussion um die „Nahles-Rente“. Die Ergebnisse einer von uns initiierten, aktuellen TED-Umfrage auf der Handelsblatt-Jahrestagung „Betriebliche Altersversorgung“ vom 16. bis 18.3.2015 zeigen jetzt die Sicht der Arbeitgeber auf die Ideen aus dem BMAS, „Opting-out“ und EU-Mobilitätsrichtlinie.

Obwohl viele Unternehmen Maßnahmen zur weiteren Verbreitung der bAV bei kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) anregen, befürwortet nur eine Minderheit von 26 % die Verlagerung dieser Aufgabe auf die Tarifpartner, also die sog. „Nahles-Rente“ oder „Tarifrente“. Als zielführend erachten die Befragten allerdings die Einführung von reinen Beitragszusagen zur Enthftung der Arbeitgeber sowie eine allgemeine Reduzierung der Komplexität. Genau das Gegenteil erwarten die Unternehmen aber von den vom BMAS initiierten gemeinsamen Einrichtungen der Tarifparteien: Rund die Hälfte sieht im BMAS-Vorstoß faktisch die Eröffnung eines weiteren Durchführungswegs, der vor allem noch mehr Komplexität bedeutet. Ebenso viele befürchten zudem ein weiteres Anwachsen des administrativen Aufwands. Eine klare Absage erteilten die Befragten auch der Einbeziehung nicht tarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Nur 4 % würden dies begrüßen. Befürchtet werden stattdessen von der großen Mehrheit der Betriebe massive Veränderungen an den bestehenden Betriebsrentensystemen durch die neuen Kassen, die zudem als „EbAVs“ (Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung) vollumfänglich der europäischen Regulierung unterworfen wären. Und angesichts der Herausforderungen durch die aktuelle Zinslage sieht rund ein Viertel der Unternehmen mit Versorgungssystemen im Moment ein denkbar schlechtes Umfeld für die Gründung neuer Pensionskassen oder -fonds.

Dagegen würden viele die Beseitigung vorhandener Hemmnisse der Schaffung eines neuen Systems vorziehen. So befürworten 30 % der Studienteilnehmer das Beseitigen von Motivationshemmern, wie die Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung. 40 % kritisieren in diesem Zusammenhang auch die Doppelverbeitragung in der Krankenversicherung und 37 % mahnen eine Anpassung des steuerlichen Zuwendungsrahmens (nach § 3 Nr. 63 EStG) an den faktisch höheren Finanzierungsbedarf an.

Auch andere bAV-Themen wie „Opting-out“ und EU-Mobilitätsrichtlinie stoßen nur auf verhaltene Gegenliebe: Einen sanften Zwang zur bAV durch „Opting-out“-Ansätze befürworten etwa lediglich 20 %. Und in puncto Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie in deutsches Recht sieht rund die Hälfte der Arbeitgeber eine europäische Überregulierung. Die Umsetzung – so fürchten 26 % – wird den administrativen Aufwand in die Höhe treiben, etwa durch die Trennung von Dienstzeiten vor bzw. nach Inkrafttreten. Rund ein Drittel der Befragten rechnet zudem mit steigenden Kosten durch die Dynamisierung. Dennoch ist für etwa ein Viertel der beteiligten Unternehmen das Glas halb voll: Sie begrüßen die Mobilitätsrichtlinie vor allem aus Gründen der Fairness gegenüber dem mobilen Arbeitnehmer.

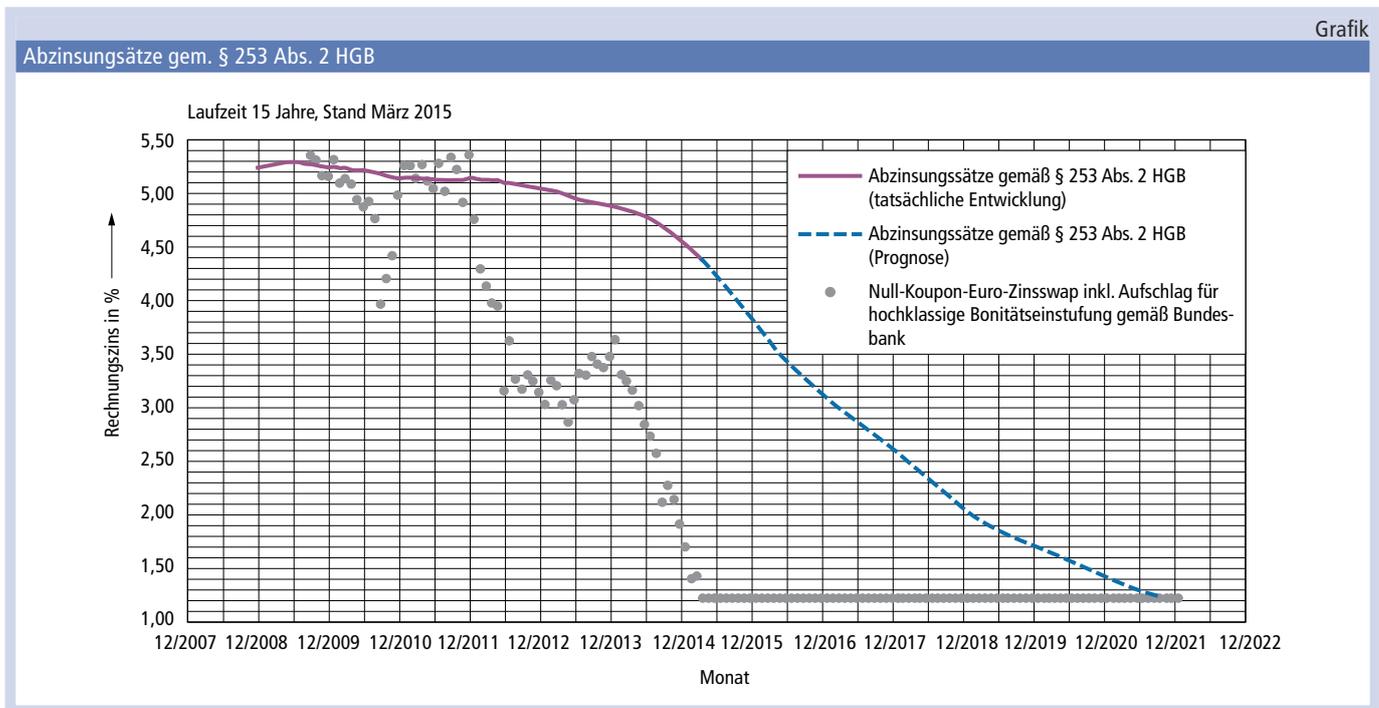
2 Gefährlicher Niedrigzins

Ein in der Umfrage nur kurz gestreiftes Thema betrifft die anhaltende Niedrigzinsstrategie der EZB. Sie wird für Unternehmen mit Pensionsverbindlichkeiten zunehmend zur Belastung. Der Hintergrund: Um den Zusagen zu Betriebsrenten gerecht zu werden, bilden viele Firmen finanzielle Rücklagen, z. B. durch Sondervermögen oder durch Lebensversicherungen. Angesichts der aktuellen Zinslage sind jedoch kaum Erträge zu erwirtschaften, was die Rücklagen zunehmend ineffizienter macht.

Pensionsverpflichtungen sind in Deutschland nach dem HGB zu bilanzieren. Eine Ausnahme gilt lediglich für Konzernbilanzen kapitalmarktorientierter Unternehmen, die nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) zu erstellen sind. Den für die HGB-Bilanzierung gültigen Rechnungszins ermittelt monatlich die Bundesbank. Basis ist u. a. die Rendite für Unternehmensanleihen mit einem AA-Rating. Dieser Marktzins ist im Gegensatz zu dem für Konzernbilanzen gültigen Rechnungszins kein Stichtagszins, sondern ein Durchschnittswert aus den vergangenen sieben Jahren.

Wichtig

Die derzeitigen Zinstiefstände sind im HGB-Zins noch gar nicht komplett angekommen, auch ein Zinsanstieg wird sich erst nach einem längeren Zeitraum bemerkbar machen: Am 31.12.2014 lag der HGB-Zins (Durchschnitt der letzten sieben Jahre) bei 4,53 % (im Vergleich: bei der Einführung 2009 betrug er 5,25 %). Bleibt der Zins auf dem heutigen Niveau von weniger als 2 %, wird der Durchschnitt der letzten sieben Jahre im Jahr 2020 bei einem Wert um 2 % eingependelt sein.



Sinkt der Zins aber um einen Prozentpunkt, müssen Unternehmen mit einem um 15 % höheren Rückstellungsaufwand rechnen. Aus dem Vergleich von 4,53 und 2 % rechnet sich daher für die nächsten Jahre ein Anstieg der Rückstellungen um 40 bis 50 % hoch, der sich voll auf den Ertrag auswirkt. Eine Entlastung bspw. durch eine zeitliche Verteilung der Mehrrückstellungen ist im Gesetz nicht vorgesehen. Besonders betrüblich: Der Zusatzaufwand ist steuerlich nicht absetzbar.

3 Wie reagieren betroffene Unternehmen?

Erst langsam beginnt sich der Mittelstand mit dieser Entwicklung auseinanderzusetzen. Dabei gibt es bereits zahlreiche Stimmen, die aufgrund der wachsenden Pensionslasten durch Niedrigzins vor Insolvenzen gerade bei mittelständischen Unternehmen warnen. Denn in einer HGB-Bilanz schlagen sich die Rückstellungen vollständig in der Gewinn- und Verlustrechnung nieder – mit der Folge, dass das Jahresergebnis um diese Höhe gemindert wird. Das kann für manche Firmen bedrohliche Auswirkungen haben.

Beispiel

Ein Unternehmen mit 50 bis 100 Mitarbeitern muss für Pensionsrückstellungen derzeit fünf Millionen Euro kalkulieren. Bei der prognostizierten Halbierung des Rechnungszinses bis 2020 wächst dieser Betrag auf acht Millionen Euro. Die Differenz von drei Millionen muss man dann innerhalb der kommenden fünf Jahre zusätzlich erwirtschaften. Liegt der jährliche Gewinn bei 800.000 Euro, bleibt bspw. für Investitionen wenig Spielraum.

Abwarten ist dabei keine Lösung, denn die Entwicklung wird sich so schnell nicht umkehren.

Praxistipp

Abhängig von der Anzahl der Mitarbeiter, ihrer Altersstruktur, den gewählten Durchführungswegen und natürlich den Unternehmensfinanzen sollten konkrete Maßnahmen angestoßen werden, die sowohl kurzfristige als auch langfristige Entlastungen erzielen. Dazu gehört

- eine Neuordnung der Versorgungslandschaft,
- eine Auslagerung von Pensionsverpflichtungen,
- die Veränderung von Durchführungswegen mit dem Ziel einer besseren steuerlichen Effizienz,
- aber auch kleinere und schneller umsetzbare Maßnahmen, wie eine Neufestlegung des Finanzierungsendalters.

Individuelle und regelmäßige Prüfungen der unternehmerischen Versorgungssysteme sind daher Pflicht für betroffene Arbeitgeber.

4 Fazit

Zurückhaltung gegenüber der Tariffrente, Fokus auf die Beseitigung bestehender Hemmnisse bei der bAV sowie Maßnahmen, um die Auswirkungen der Zinsschmelze zu mindern: Die Arbeitgeberseite mag aufmerksame Beobachter vielleicht nicht überraschen. Aber sie macht deutlich, dass für die Politik auch abseits ihrer aktuellen Vorhaben im Bereich bAV noch viel zu tun ist.