

# Das Orakel aus Würzburg

**MEINUNG.** Mit Spannung wird das Gutachten über die Möglichkeiten der Stärkung der bAV erwartet. Doch der Nahles-Rente wird es nicht unbedingt den Weg ebnen.

Von **Paulgerd Kolvenbach**

Der Bundesarbeitsministerin kommt das Verdienst zu, Bewegung in die Diskussion um die bAV gebracht zu haben. Ihre „Machbarkeitsstudie zur Verbreitung der bAV in kleinen und mittelständischen Unternehmen“ kam 2014 zu dem Ergebnis „Wer nicht fragt, bekommt auch nichts, und wer nicht muss, der gibt auch nichts“. 2015 stellte ihr Ministerium das „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ vor. Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände, vor allem Interessenverbände wie aba und GDV, nutzten die Gelegenheit für eigene Vorschläge beziehungsweise die Wiederholung bestehender Forderungen.

Allerdings stockt das Sozialpartnermodell seitdem. Denn zusätzliche Anreize oder Förderung erfordern die Zustimmung des Bundesfinanzministers. Dieser hat umgehend wissenschaftliche Schützenhilfe in Form eines Gutachtens gesucht, um das er Prof. Dirk Kiesewetter von der Universität Würzburg gebeten hat. Der Titel wurde mit „Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der bAV“ festgelegt. Optimierung also, vorsichtiges Drehen an vorhandenen Schraubchen – nach mutigem Neuanfang hört sich das nicht an. Jetzt warten alle Beteiligten auf den mehrfach verschobenen Spruch des „Orakels aus Würzburg“. Die Zeit zwischen Gutachtenveröffentlichung und Ende der Legislaturperiode wird knapp. Es wäre bitter, wenn die groß angekün-

digte bAV-Reform an mangelnder Umsetzungszeit scheiterte.

## Ein Gutachten für mehr Klarheit beim Sozialpartnermodell?

Für die Umsetzung des Sozialpartnermodells hätte es des BMF-Gutachtens nicht bedurft. Die Knackpunkte des Modells liegen nicht in der steuerlichen Behandlung. Die Rahmenbedingungen für eine steuerliche Förderung betrieblicher Altersversorgung bei KMU oder bei Geringverdienern sind bereits heute vielgestaltig und – bezogen auf die in diesem

Bereich meist knappen zur Verfügung stehenden Mittel – finanziell weitgehend. Anders verhielte es sich mit Ideen für ein direktes finanzielles Staatsgeschenk à la Riester, wie es die aba vorschlägt.

Eher revolutionär an dem Sozialpartnermodell ist das Setzen auf die Kraft der kollektiven Durchführung im Rahmen sogenannter gemeinsamer Einrichtungen der Tarifparteien, verbunden mit einem Angebot an die Arbeitgeber, dass zukünftig die Einrichtungen die gesetzlich vorgesehene Mindestgarantie aus den Zusagen zu tragen hätten.

## pm ERGEBNISSE

### Mehr Anreize, bessere Information

**Entgegen seiner Ankündigung hat das BMF das Gutachten zur Stärkung der bAV nicht mehr im Februar veröffentlicht. Einen ersten Einblick in die Ergebnisse gab jedoch Gutachter Prof. Dr. Dirk Kiesewetter beim Zukunftsmarkt Altersvorsorge in Berlin.**

Vor allem drei Ursachen, so Prof. Dr. Dirk Kiesewetter von der Universität Würzburg, sind für die unzureichende Verbreitung einer bAV im Mittelstand verantwortlich: die Annahmen, dass die bAV einen hohen Verwaltungsaufwand verursache, weder Vorteile bringe noch im Interesse der Mitarbeiter sei sowie hohe Wissensdefizite. So seien 70 Prozent der Unternehmen ohne bAV nicht über deren staatlichen Förderungen informiert. Diese nicht-repräsentativen Ergebnisse stellte der Wissenschaftler im Rahmen seines Gutachtens „zur Optimierung der steuerlichen Förderung der bAV“ beim Zukunftsmarkt

Altersvorsorge vor. Gefragt wurde für das Gutachten nach dem Vorsorge-Interesse der Arbeitnehmer- wie der Arbeitgeberseite. Für letztere Gruppe wurden vor allem Steuerberater interviewt, weil in den Betrieben der Wissensstand zu gering sei, so Kiesewetter. Ihre Zurückhaltung bei der Altersvorsorge begründeten die Beschäftigten mit ihrem geringen Kenntnisstand, einem fehlenden finanziellen Spielraum und bereits bestehenden Absicherungen. 78 Prozent der Befragten gaben an, dass sie bisher kein bAV-Angebot ihres Arbeitgebers erhalten haben; dem Großteil war zudem ihr Anspruch

Die BMF-Studie war zum Redaktionsschluss des Heftes noch nicht veröffentlicht. Tagesaktuelle Informationen finden Sie direkt auf unserem Portal [www.haufe.de/personal](http://www.haufe.de/personal)

Zweifellos freuen sich Arbeitgeber, wenn sie keine Haftungsgarantien übernehmen müssen. Aber steigern sie deshalb die Anzahl ihrer bAV-Verträge? Und freuen sie sich immer noch, wenn sie dafür zur Teilnahme an gemeinsamen Einrichtungen genötigt werden? Ein wichtiger Punkt des neuen Modells ist die reine Beitragszusage mit externer Mindestgarantie. Doch diese wirft neue Fragen auf: Wie soll die Garantie gesichert werden? Käme dafür etwa der Pensionsversicherungsverein infrage? Und ist ein Festhalten an der Mindestgarantie in Höhe der Beitragssumme angesichts siechender Kapitalmärkte sinnvoll?

### Das Kollektiv als Allheilmittel könnte an der Realität vorbeigehen

Die vielfach beschworenen Vorteile für Arbeitnehmer aus der kollektiven

Durchführung (wie bei dem vom Arbeitsministerium vorgeschlagenen Modell) bedürfen einer Entmystifizierung. Natürlich: Je größer, obligatorischer, homogener, geschlossener, standardisierter, nicht gewinnorientierter – sprich: kollektiver – eine bAV organisiert werden kann, desto mehr messbare Vorteile für die Versorgungsberechtigten im Sinne der Relation Leistung zu Beitrag wird sie haben. Zulässige und geförderte bAV allerdings hierauf zu reduzieren, geht an der Realität vorbei. KMU haben nicht die Möglichkeit, ihre bAV kollektiv zu organisieren. Sie müssten dazu gezwungen werden.

Und die Arbeitnehmer? In einer Zeit zunehmender Individualisierung in allen Lebensbereichen dürfte Flexibilität, Anpassbarkeit an die eigenen Bedürfnisse ein hoch geschätztes „Kaufkriterium“ für eine bAV sein, auch wenn dafür Leistung erbracht werden muss. Kollektiv organisiert bedeutet daher nicht automatisch heißbegehrt oder weit verbreitet.

Dennoch wird der Spruch des BMF-Orakels mit Spannung erwartet. Das wichtigste politische Ziel ist die Schaffung von Anreizen, um die Zusatzvorsorge spürbar dort voranzubringen, wo sie bisher nicht vertreten ist: bei Arbeitnehmern in KMU, bei der zunehmenden Anzahl von Freelancern und bei Geringverdienern. Das alles, um ein Schreckgespenst zu vermeiden, das sonst der Staat am Ende auszubaden hätte: Altersarmut. Die Arbeitsministerin ist nicht zu beneiden um die selbst entwickelte Ambition, durch mutige Reformen der bAV einen Präventiv-Schlag gegen zukünftige Altersarmut zu führen. Hoffen wir, dass der Bundesfinanzminister für sie in Würzburg fündig wird und dass die Ergebnisse des Gutachtens schnell zu einer Symbiose mit dem Sozialpartnermodell Betriebsrente gebracht werden können. ■

**DR. PAULGERD KOLVENBACH** ist Mitglied und Sprecher der Geschäftsführung Longial.

auf Entgeltumwandlung nicht bekannt. Wirkungsvolle Reformen müssten daher, so das Fazit des Gutachters, vor allem Anreize für klein- und mittelständische Unternehmen schaffen, Gering- und Niedrigverdiener finanziell unterstützen sowie auf beiden Seiten den schlechten Informationsstand verbessern.

Darüber hinaus machte Kiesewetter deutlich, dass sich die volle Anrechnung der bAV-Leistungen auf die staatliche Grundsicherung tendenziell negativ auf die Abschlussbereitschaft von Geringverdienern auswirke. Denn viele der Betroffenen hielten es für wahrscheinlich, dass sie im Alter auf genau diese Mindestabsicherung angewiesen sein werden. In den externen Durchführungswegen bemängelte der Wissenschaftler gerade bei Brüchen in

den Erwerbsbiografien unattraktive, teilweise negative Renditen aufgrund zu hoher Kosten. Überhöhte Provisionen bei zeitweiligen Beitragsfreistellungen, eine nicht finanzierbare private Weiterführung von Direktversicherungen bei der Übertragung von Pensionsansprüchen und Verluste bei der Übertragung auf den neuen Arbeitgeber veranlassen ihn zu folgenden Empfehlungen: Provisionen nur auf laufende Beiträge erheben und Übertragungsabkommen überarbeiten! (Kay Schelauske)

**Prof. Dr. Dirk Kiesewetter gab in Berlin einen ersten Einblick in das von ihm erstellte Gutachten.**



© MLC