



Erfolg verbindet

Vereinigung Schweizerischer
Unternehmen in Deutschland

Hirzbodenweg 95
CH-4052 Basel

Telefon +41 (0) 61 375 95 00
Fax +41 (0) 61 375 95 01

info@vsud.ch
www.vsud.ch

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Herr Peter Görger
Leiter Referat IVb4
Wilhelmstrasse 49
D- 11017 Berlin

E-Mail: ivb4@bmas.bund.de

Basel, 23. November 2016

Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze

Sehr geehrter Herr Görger,
sehr geehrte Damen und Herren

Vielen Dank für die Gelegenheit zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze Stellung zu nehmen.

Die Vereinigung Schweizerischer Unternehmen in Deutschland (VSUD) ist der branchenübergreifende Zusammenschluss der in Deutschland investierenden schweizerischen Unternehmen aller Branchen und Grössenordnungen.

Grundsätzlich unterstützt die VSUD jede Massnahmen durch die eine möglichst hohe Abdeckung der betrieblichen Altersversorgung und damit ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten erreicht werden kann. Insbesondere begrüsst die VSUD Massnahmen, durch die der Verwaltungs- und Kostenaufwand sowie das Haftungsrisiko minimiert werden. Positiv ist, dass die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung durch die Arbeitgeber weiterhin freiwillig bleibt. Die verpflichtende Einführung kann nicht im Interesse der Arbeitgeber sein, da sie die betriebliche Altersversorgung im Wesentlichen tragen müssen.

Berlin
Andreas Fußer
Pappelallee 3-4
D-10437 Berlin

Brüssel
Holger Wissel
Trône House, 4 Rue du Trône
B-1000 Brussels

Frankfurt
Dr. Marc Scheunemann
Goetheplatz 5-7
D-60313 Frankfurt am Main

München
Dr. Klaus von Brocke
Arnulfstrasse 59
D-80636 München

1. Haftungsrisiko bei Mindestleistung entfällt

Die VSUD begrüsst, dass der Gesetzesentwurf die Betriebsrente auf der Grundlage einer reinen Betragszusage beschränkt hat. Damit beschränkt sich die Verpflichtung des Arbeitgebers nur noch darauf, einen Betriebsrentenbeitrag an eine Versorgungseinrichtung zu zahlen. Eine Mindestleistung der betrieblichen Altersversorgung muss durch den Arbeitgeber nicht mehr garantiert werden. Damit entfällt für den Arbeitgeber das Haftungsrisiko bei Mindestleistungen.

Allerdings kommt dieser Haftungswegfall nur den Arbeitgebern zu Gute, die aufgrund eines Tarifvertrages verpflichtet werden, Beiträge in eine betriebliche Altersversorgung zu zahlen. Dieser Haftungswegfall gilt dagegen nicht, wenn der Arbeitgeber ohne, dass eine tarifvertragliche Bindung besteht, Beiträge in eine betriebliche Altersversorgung zahlt. Bei den nichttarifgebundenen Arbeitgeber handelt es sich in der Regel um kleine und mittelständische Unternehmen. Gerade diese Arbeitgeber müssten weiterhin nicht nur für die Zahlung der Beiträge an die Versorgungseinrichtung, sondern auch für die Garantieleistungen haften.

Daher sollte der Wegfall des Haftungsrisikos bei Mindestleistung sowohl für tarifgebundene als auch für nichttarifgebundene Arbeitgeber gelten.

2. Einführung eines tariflicher Entgeltumwandlungsautomatismus mit opting-out

Positiv ist, dass die Einführung der automatischen Entgeltumwandlung für Arbeitgeber freiwillig erfolgen kann.

3. Sozialpartnermodell (bAV II)

Grundsätzlich begrüsst die VSUD die Möglichkeit für Arbeitgeber von den zwingenden Vorgaben des Betriebsrentengesetzes, mit dem Ziel den Verbreitungsgrad in den Unternehmen zu erhöhen, abweichen zu können. Allerdings sieht der Referentenentwurf vor, dass diese Abweichungen anhand eines Sozialpartnermodells mittels tarifvertraglichen Regelungen erfolgen sollen. Demnach besteht in erster Linie nur für tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Möglichkeit von den Vorgaben des Betriebsrentengesetzes abzuweichen.

Die Einführung eines Sozialpartnermodells wäre gemäss dem Referentenentwurf für nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur möglich, wenn sich diese freiwillig den tariflichen Vorschriften unterwerfen würden. Dies setzt allerdings wiederum voraus, dass der jeweilige Tarifvertrag die Aufnahme nichttarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorsieht. Ob dies in jeder Branche möglich ist, für die ein Tarifvertrag gilt, bleibt fraglich.

Fraglich ist auch, ob sich auch kleine und mittelständische nichttarifgebundenen Arbeitgeber den tariflichen Regelungen unterwerfen würden. Es ist zu befürchten, dass diese den Vorteil der reinen Beitragszusage nicht nutzen wollen. Die Pflicht zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses an die Versorgungseinrichtung ist unmittelbar mit der Entgeltumwandlung der bAV II verbunden. Ferner lässt sich mit der sofortigen Unverfallbarkeit arbeitgeberfinanzierter Anwartschaften keine Bindung von Arbeitnehmer an den Arbeitgebern erreichen.

Damit ist zu befürchten, dass die betroffenen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern weiterhin die betriebliche Altersversorgung nach dem alten Modell anbieten. Die Reform würde dann nicht die Hauptzielgruppe erreichen, die sie ursprünglich im Blick hatte, kleine und mittelständische Arbeitgeber, die sich aufgrund des Haftungsrisikos und des höheren Aufwands bisher davor gescheut haben, ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung anzubieten.

4. Förderung der arbeitgeberfinanzierten Versorgung für Geringverdiener

Positiv ist, dass Arbeitgeber eine steuerliche Förderung für ihre arbeitgeberfinanzierte Versorgung in Höhe von 30% in Anspruch nehmen dürfen, die über die Lohnsteuer abgerechnet wird, sofern es sich bei den betroffenen Arbeitnehmern um Geringverdiener handelt. Somit wird den Geringverdienern die Möglichkeit gegeben, eine betriebliche Altersversorgung aufzubauen.

Ein Nachteil ist allerdings, dass Geringverdiener und Nichtgeringverdiener ungleichbehandelt werden. Für Letztere erhält der Arbeitgeber keine steuerliche Förderung der arbeitgeberfinanzierten Versorgung. Hier sollte der Entwurf nachgebessert werden.

5. Abbau der Hemmnisse für die Eigenversorgung

Zu begrüßen ist, dass ein Teil der betrieblichen Altersversorgung nicht auf die Grundsicherung im Alter angerechnet werden soll. Damit werden Hemmnisse abgebaut und die eigenverantwortliche Altersvorsorge unter den Geringverdienern wird gefördert.

6. Fazit

Grundsätzlich geht die Reform der betrieblichen Altersversorgung in die richtige Richtung, um die betriebliche Altersversorgung zu fördern. Insbesondere ist es sinnvoll Geringverdiener beim Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung zu unterstützen.

Allerdings enthält der Referentenentwurf einige Stellen, die überarbeitet werden sollten. Zum einen sollte darauf geachtet werden, dass kein Zweiklassenmodell bei der betrieblichen Altersversorgung (bAV I und bAV II) entsteht. Zum anderen sollten nichttarifgebundene kleine und mittelständische Arbeitgeber die Möglichkeiten haben von den Vorteilen der bAV II zu profitieren. Auch sollte darauf geachtet werden, dass der damit verbundene Bürokratieaufwand sowie die zusätzlichen Kosten für die Arbeitgeber gering bleiben.

Zweifelhaft ist, ob sich derzeit generell eine Altersvorsorge aufbauen lässt. Allein mit der betrieblichen Altersvorsorge sind Lücken in der gesetzlichen Rente nicht zu schliessen. Zum Aufbau einer Altersvorsorge ist eine Reform des deutschen Rentensystems unter Berücksichtigung des demografischen Wandels sowie die Aufgabe der Niedrigzinspolitik der Europäischen Zentralbank erforderlich.

Wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie unsere Anmerkungen im weiteren Verfahren berücksichtigen könnten. Gerne stehen wir Ihnen im Rahmen einer Anhörung zur persönlichen Darlegung unseres Standpunktes zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Stefanie Luckert
stv. Geschäftsführerin



Andrea Hordynski
Rechtskonsulentin