

Bundesministerin Nahles plant ein Parallelsystem zur bewährten bAV, um die Betriebsrente stärker zu verbreiten. Zwang, Bürokratie und Kosten drohen. Die bestehende bAV zu verbessern, wäre sinnvoller.

Ausgangslage

Rund 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland besitzen eine betriebliche Altersversorgung (bAV). In kleineren und mittelständischen Unternehmen sind es sogar nur rund 30 Prozent. Die Absicht der Bundesregierung, die bAV zu stärken, ist daher aller Ehren wert. Schließlich steigt die Lebenserwartung, während die gesetzliche Rente immer weiter sinkt. Die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, ließ erforschen, was Arbeitgeber und Arbeitnehmer von der Betriebsrente abhält. Das wichtigste Ergebnis: Viele Arbeitgeber bieten eine bAV gar nicht erst an, obwohl sie gesetzlich dazu verpflichtet sind, weil sie sich vor Haftungsrisiken fürchten.

Mit ihrer Lösung macht Ministerin Nahles die Sache allerdings noch komplexer. Ihre Idee: Neben die bestehende bAV soll eine zusätzliche, neue Tarifrente gesetzt werden, komplett haftungsfrei für Arbeitgeber. Kern des Konzepts: Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften gründen per Tarifvertrag für die Branche einen gemeinsamen Versorgungsträger, der für die Beschäftigten die Garantie der eingezahlten Beiträge übernimmt, anstelle des sonst üblichen Arbeitgebers.

Große Versprechungen, wenig Substanz

Die Tarifrente soll Wunder wirken: Erstens Dank schlanker Verwaltung und Verzicht auf Beratung soll die Tarifrente kostenneutral arbeiten. Zweitens soll sie Arbeitgeber von jeglicher Haftung befreien und so ihre Bereitschaft fördern, eine Betriebsrente anzubieten. Drittens soll sie die Entgeltumwandlung für den Arbeitgeber vereinfachen, weil er sich

in einem Einheitssystem nicht zwischen fünf Durchführungswegen und einer Vielzahl von Anbietern entscheiden muss. Soweit die Theorie. Bei Licht betrachtet zerplatzt jedoch jedes dieser Versprechen wie eine Seifenblase.

Zum Ersten: Das Versprechen, die Tarifrente wäre kostenneutral, ist unrealistisch. Sie zu gründen, würde hohe Investitionen erfordern. Nicht auszuschließen, dass letztlich die Arbeitgeber über ihre Verbände für die Kosten aufkommen müssten. Belastungen für die Liquidität und Gewinneinbußen wären programmiert. Gerade für kleinere Unternehmen könnte dies zu finanziellen Problemen und Wettbewerbsnachteilen führen. Auch die spätere Verwaltung von Vermögen und Verträgen kostet Geld. Um zu sparen, soll die Tarifrente ohne Beratung auskommen. Wer die Beschäftigten informieren und über ihre Versorgungslücke aufklären soll, bleibt offen.

Zum Zweiten: Die neuen Versorgungswerke sollen Mitglied im Pensionsversicherungsverein (PSV) sein. Wird ein Versorgungswerk insolvent, soll er einspringen. Das könnte den PSV jedoch überfordern, da er nur für die Insolvenz einzelner Firmen und nicht ganzer Branchenversorgungswerke ausgelegt ist. Massive Beitragsnachforderungen an die Mitgliedsunternehmen dürften die Folge sein.

Zum Dritten: Die Tarifrente würde die Betriebsrente für Unternehmen nicht einfacher, sondern komplizierter machen. Denn die komplexen steuerlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen der bestehenden bAV packt die Regierung nicht an. Stattdessen will sie neben die bewährte bAV ein zusätzliches Zwangssystem setzen, das eigenen Regeln folgt.

Explosive Mischung

Ihre wahre Sprengkraft entfaltet die Tarifrrente aber erst in Kombination mit einer weiteren Neuerung: dem Tarifautonomiestärkungsgesetz, das bereits letztes Jahr verabschiedet wurde. Damit können Tarifverträge branchenweit leichter für allgemeinverbindlich erklärt werden. Das heißt, künftig könnten auch Unternehmen, die keinem Tarifverband angehören, gezwungen werden, eine Tarifrrente anzubieten. Die finanziellen Folgen für die betroffenen Unternehmen wären unkalkulierbar. Anstatt ein neues Parallelsystem einzuführen, sollte die bestehende bAV vereinfacht und damit attraktiver gemacht werden.

Unsere Erfahrung zeigt: Gerade kleinere und mittelständische Unternehmen wünschen sich eine einfache und verständliche bAV. Die Direktversicherung ist schon heute ein einfacher und beliebter Weg, eine Betriebsrente im Unternehmen zu etablieren. Daher sollten Firmenlenker nicht warten, bis ein tarifliches Zwangssystem kommt. Engagierte Unternehmer können dazu beitragen, dieses Szenario abzuwenden. Wenn sie ihren Beschäftigten eine selbst gewählte bAV anbieten, nehmen sie Andrea Nahles den Wind aus den Segeln. Es empfiehlt sich, einen erfahrenen Experten ins Haus zu holen und sich von ihm beraten zu lassen. Wer jetzt das Zepter in die Hand nimmt, weiß, worauf er sich einlässt. Wer die „Nahles-Rente“ auf sich zukommen lässt, begibt sich auf unbekanntes Terrain – mit allen Risiken.



Autorin



Sandra Spiecker
Leiterin bAV-Fachcenter
HDI Lebensversicherung AG
fachcenter-bav@hdi.de