

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de

Sozialpolitik und Soziale Sicherung

Home > Themen > Sozialpolitik und Soziale Sicherung > Betriebliche Altersvorsorge

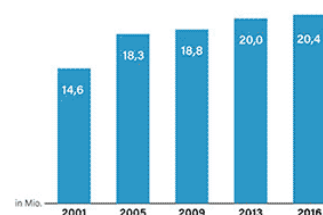
Mit verbesserten Rahmenbedingungen einen weiteren Ausbau erreichen

Deutschland zählt zu den EU-Staaten mit einer langen und erfolgreichen Tradition in der betrieblichen Altersvorsorge. Bereits im vorletzten Jahrhundert haben Unternehmen diese Arbeitgeberleistung für ihre Beschäftigten eingeführt und bis heute erfolgreich fortentwickelt. Gemeinsam mit der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Altersvorsorge gehört die betriebliche Altersvorsorge somit seit langem zu den Trägern der deutschen Alterssicherung.



Zahlen und Fakten

Aktive Betriebsrenten-Anwartschaften



Quelle: Bundesarbeitsministerium, 2017



Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Sozialpolitik und Soziale Sicherung

Die Stärkung der kapitalgedeckten Altersvorsorge bleibt weiter notwendig. Gerade im aktuellen Kapitalmarktumfeld kommen die besonderen Stärken der betrieblichen Altersvorsorge zum Tragen: ihre sehr effizienten Finanzierungsmöglichkeiten, das hohe Maß an Sicherheit, ihre kostengünstigen Strukturen und den aufgrund ihrer kollektiven Organisation möglichen Risikoausgleich. Neben ihren sozialpolitischen Vorteilen leistet die betriebliche Altersvorsorge einen personalpolitischen Zweck im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter. Sie hilft, Beschäftigte zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden – ein Vorteil, der angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels sogar noch an Bedeutung gewinnen wird. Die betriebliche Altersvorsorge kann zudem so eingesetzt werden, dass der Übergang von der Erwerbs- in die Ruhestandsphase flexibel gestaltet werden kann.

Keine weiteren Belastungen für die betriebliche Altersvorsorge

Um diese Vorteile zu wahren, darf die betriebliche Altersvorsorge auf europäischer und nationaler Ebene nicht weiter mit Bürokratie und Mehrkosten belastet werden. Zusätzliche Belastungen müssen aber genauso auf nationaler Ebene unterbleiben. In den vergangenen Jahren war dies nicht immer der Fall. So hat die betriebliche Altersvorsorge in den vergangenen Jahren zahlreiche gesetzliche Änderungen erfahren, die ihre Komplexität gesteigert, Kosten erhöht und zusätzliche Ressourcen der Unternehmen gebunden haben. Beispielhaft genannt seien hier die Neuregelungen zum Versorgungsausgleichsrecht, die Bilanzrechtsreform, Änderungen der Finanzmarktaufsicht sowie zusätzliche steuerliche Belastungen. Demgegenüber war kein einziges nennenswertes Projekt zur Vereinfachung oder bürokratischen Entlastung der betrieblichen Altersvorsorge zu verzeichnen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen verbessern

Mit der Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ergibt sich eine große Chance zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge. Die Einführung der reinen Beitragszusage kann dazu beitragen, auch diejenigen Arbeitgeber für die betriebliche Altersvorsorge zu gewinnen, die ihr bislang mit Blick auf die teilweise sehr langfristigen und schwer überschaubaren Haftungsrisiken fern gestanden haben. Zudem bietet die – in vielen Ländern längst mögliche und übliche – reine Beitragszusage die Chance einer renditeträchtigeren Kapitalanlage. Die mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz beschlossene Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens von 4 auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) wird zur Vereinfachung der betrieblichen Altersvorsorge beitragen und berücksichtigt vor allem den durch die Niedrigzinsphase gestiegenen Finanzierungsaufwand.

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Sozialpolitik und Soziale Sicherung

Enttäuschend ist, dass ausgerechnet die Arbeitgeber, die für die von ihnen zugesagten Betriebsrenten in vollem Umfang einzustehen bereit sind, überhaupt keinen Vorteil aus den gesetzlichen Änderungen haben sollen. So wird Arbeitgebern, die Direktzusagen bzw. über eine Unterstützungskasse betriebliche Altersvorsorge zugesagt haben, der bAV-Förderbeitrag verwehrt. Zudem verweigert der Gesetzgeber ihnen weiterhin die – wohl auch verfassungsrechtlich gebotene – volle steuerliche Anerkennung ihrer Betriebsrentenverpflichtungen. Es ist realitätsfremd, wenn das Steuerrecht trotz der aktuellen Zinssituation nach wie vor unterstellt, dass Unternehmen 6 % Zinsen erzielen könnten. Enttäuschend ist, dass ausgerechnet die Arbeitgeber, die für die von ihnen zugesagten Betriebsrenten in vollem Umfang einzustehen bereit sind, überhaupt keinen Vorteil aus den gesetzlichen Änderungen haben sollen. So wird Arbeitgebern, die Direktzusagen bzw. über eine Unterstützungskasse betriebliche Altersvorsorge zugesagt haben, der bAV-Förderbeitrag verwehrt. Zudem verweigert der Gesetzgeber ihnen weiterhin die – wohl auch verfassungsrechtlich gebotene – volle steuerliche Anerkennung ihrer Betriebsrentenverpflichtungen. Es ist realitätsfremd, wenn das Steuerrecht trotz der aktuellen Zinssituation nach wie vor unterstellt, dass Unternehmen 6 % Zinsen erzielen könnten.

Betriebliche Altersvorsorge finanzieren weit überwiegend die Arbeitgeber:

Von den Gesamtaufwendungen für die betriebliche Altersvorsorge i.H.v. 38,5 Mrd. € trugen die Arbeitgeber mit rund 76,3 % den mit Abstand größten Teil (BMAS, 2019s).