

# Die betriebliche Altersvorsorge: Impulse aus Arbeitgeberperspektive

Bertram Brossardt

Eine der großen sozialpolitischen Herausforderungen unserer Zeit liegt in der Ausgestaltung der Altersvorsorge. Das umlagefinanzierte System der gesetzlichen Rente stößt an Grenzen. Kapitalgedeckte Versorgungsmodelle müssen gestärkt werden.

Die betriebliche Altersvorsorge kann die entscheidende Rolle spielen. Der folgende Beitrag zeigt auf, was hierzu aus Arbeitgeberperspektive nötig ist.

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) ist wesentlicher Bestandteil eines ausgewogenen Altersvorsorgemix. Eine Umfrage aus dem Jahr 2023 hat gezeigt, dass deutschlandweit 19,43 Millionen Personen eine Betriebsrente beziehungsweise Anspruch auf eine Betriebsrente im Haushalt besitzen.<sup>1</sup> Betrachtet man jedoch die langfristige Entwicklung zur Verbreitung der bAV, muss festgehalten werden, dass diese stockt. Dieser Trend ist alarmierend, denn vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird die kapitalgedeckte Altersvorsorge immer wichtiger, um das umlagefinanzierte gesetzliche Rentensystem zu ergänzen.

Daraus folgt auch der Auftrag an die Politik, in der Rente nicht allein den Fokus auf die gesetzliche Rentenversicherung zu legen, sondern gezielt die betriebliche sowie die private Altersvorsorge weiterzuentwickeln. Mit Blick auf die bAV ist es wichtig, die Attraktivität weiter zu verbessern und bislang unterdurchschnittlich erschlossene Beschäftigtengruppen zu erreichen. Das derzeit laufende Gesetzgebungsverfahren für ein Betriebsrentenstärkungsgesetz II bleibt diesbezüglich deutlich hinter den Erwartungen zurück. Der entscheidende Durchbruch, reine Beitragszusagen in der Fläche umsetzen zu können, steht weiterhin aus. Die Arbeitgeber bekennen sich zur bAV und sind bereit, ihrer Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden nachzukommen. Klar ist aber auch: Die bAV muss für Arbeitgeber eine freiwillige Leistung bleiben.

## Unterschiedliche Verbreitung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt regelmäßig die „Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung“<sup>2</sup> in Auftrag, um die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nachzuverfolgen. Ende 2023 gab es demnach circa 21 Millionen aktive Betriebsrentenanwartschaften. Im Jahr 2001 lag dieser Wert noch bei 14,6 Millionen, somit hat sich die Zahl der aktiven Betriebsrentenanwartschaften in diesem Zeitraum um über 43 Prozent erhöht. Rechnet man Mehrfachanwartschaften heraus, zeigt sich, dass deutschlandweit über 18 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte über eine Anwartschaft in der bAV verfügen. Auch hier ist eine kontinuierliche Steigerung zu erkennen, allerdings konnte die Verbreitung der bAV insbesondere in den Jahren vor der Corona-Pandemie nicht mit der außerordentlichen Dynamik des Beschäftigungsaufbaus mithalten, so dass der Anteil der Beschäftigten mit bAV-Anwartschaft an allen Beschäftigten zuletzt leicht rückläufig war und 2023 bei 51,9 Prozent lag.<sup>3</sup>

Trotz der wachsenden Bedeutung der Entgeltumwandlung wird die bAV maßgeblich durch die Arbeitgeber finanziert. Nach dem Sozialbudget 2023 der Bundesregierung lagen die Aufwendungen der Privatwirtschaft für die bAV geschätzt bei 30,501 Milliarden Euro im Jahr 2023.<sup>4</sup>

Bei der Verbreitung der bAV ist eine Korrelation mit der Betriebsgröße zu beobachten. Während sie in Kleinstbetrieben eher eine Ausnahme darstellt, wird in Großunternehmen ein Verbreitungsgrad von fast 90 Prozent erreicht. Diese Zahlen verdeutlichen, dass verstärkt kleine und mittlere Unternehmen für die bAV gewonnen und diese gezielt durch Vereinfachungen bei der Durchführung der bAV unterstützt werden müssen.

Zudem variiert der Verbreitungsgrad der bAV nach Branchen. Während zum Beispiel im Bereich Banken / Versicherungen ein Verbreitungsgrad von 81 Prozent erreicht wird und im verarbeitenden Gewerbe von 56 Prozent, liegt dieser Anteil im Handel lediglich bei 37 Prozent und im Gastgewerbe nur bei 15 Prozent. Auch diese Verteilung muss bei weiteren Ansätzen zur Stärkung der bAV beachtet werden.<sup>5</sup>

## Vorteile der bAV aus Arbeitgeberperspektive

Aus Arbeitgeberperspektive ist die bAV primär ein personalpolitisches Gestaltungsinstrument. Zwar besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung, die darüberhinausgehende Ausgestaltung der bAV bleibt aber dem Arbeitgeber überlassen.

So kann die bAV genutzt werden, um die Mitarbeiterbindung und -motivation zu steigern. Gerade vor dem Hintergrund, dass die Absicherung im Alter immer stärker ins Bewusstsein der Menschen rückt, kann die bAV den zentralen Beitrag leisten – aus Arbeitnehmerperspektive –, mit geringem Aufwand für das Alter vorzusorgen. Das kollektive Sparen schafft Effizienzvorteile und einen verbesserten Risikoausgleich im Versichertenkollektiv. Entscheidend ist hierbei auch, dass die Entgeltumwandlung im definierten Umfang steuer- und abgabenfrei erfolgt.

Die bAV kann von Unternehmen auch genutzt werden, um eine attraktive Arbeitgebermarke aufzubauen. So kann bei der Rekrutierung neuer Mitarbeitenden gezielt auf das Benefit bAV hingewiesen werden, um so Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen.

Die bAV zahlt sich aber auch im Sinne der Nachhaltigkeit für Unternehmen aus. Unternehmen übernehmen so soziale Verantwortung und leisten einen Beitrag zur Prävention von Altersarmut. Sie kann somit auch dazu beitragen, regulatorischen Anforderungen an eine nachhaltige Unternehmensführung nachzukommen.

## Zu viele Hürden

Eine erfolgreiche Weiterverbreitung der bAV wird nur gelingen, wenn keine Zusatzbelastungen für die Arbeitgeber einhergehen. Das betrifft sowohl Kosten als auch Bürokratie. Da insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen Nachholbedarf bei der Verbreitung der bAV besteht, brauchen wir schlanke Lösungen, die in den Betrieben ohne erheblichen administrativen Aufwand umgesetzt werden können. Zudem muss die Haftungsfrage geklärt werden. Eine flächendeckende Verbreitung der bAV wird nur funktionieren, wenn Arbeitgeber Betriebsrentenzusagen geben können, ohne befürchten zu müssen, über ihre Beiträge in der Ansparphase hinaus noch in der Auszahlungsphase für die Betriebsrenten nachhaften zu müssen. Diese Gefahr wird in der Diskussion „Garantiehftung“ genannt und sie ist ein erhebliches Hindernis für die weitere Ausbreitung der bAV.

Die im internationalen und europäischen Umfeld etablierten und erfolgreichen „Defined Contribution“ Versorgungsregelungen müssen auch in Deutschland Realität werden.

Aktuell sind solche reinen Beitragszusagen in Deutschland nur im Zuge des sogenannten Sozialpartnermodells möglich. Das heißt, die Tarifvertragsparteien müssen untereinander entsprechende Tarifverträge über eine reine Beitragszusage schließen. Seit der Einführung der reinen Beitragszusage zum 1. Januar 2018 ist allerdings zu beobachten, dass diese Option in der Praxis kaum Anwendung findet. Die umgesetzten Sozialpartnermodelle können an einer Hand abgezählt werden. Die Hürden und der Aufwand sind immens, zudem besteht auf Seiten der Gewerkschaften in Teilen keine Bereitschaft zum Abschluss solcher Sozialpartnermodelle.

Im Zuge des aktuell laufenden Gesetzgebungsverfahrens zum Betriebsrentenstärkungsgesetz II soll zwar die Option geschaffen werden, dass Beschäftigte unter bestimmten Bedingungen an Sozialpartnermodellen teilnehmen können, wenn sie in den Zuständigkeitsbereich einer der das Sozialpartnermodell abschließenden Gewerkschaft fallen. Außerdem soll es für Sozialpartner einfacher werden, sich an bestehende Sozialpartnermodelle tarifvertraglich „anzudocken“. Diese Anpassungen werden aber zu keiner entscheidenden Weiterverbreitung führen,

denn der Tarifvorbehalt bleibt damit bestehen. Die reine Beitragszusage ist somit für einige Wirtschaftszweige nicht umsetzbar.

Wenn es schon zu keinen substanziellen Anpassungen bei der reinen Beitragszusage kommen soll, ist es mindestens nötig, die arbeitsrechtliche Garantieanforderung an die Beitragszusage mit Mindestleistung rechtssicher an das Leistungsniveau anpassen zu können. Die vorgeschriebene 100-prozentige Beitragsgarantie hat im Niedrigzinsumfeld dazu geführt, dass praktisch keine Versorgungseinrichtung die Beitragszusage mit Mindestleistung für Neuzusagen überhaupt noch anbieten kann. Davon sind insbesondere die kleinen und mittleren Betriebe betroffen, die die versicherungsförmigen Durchführungswege wegen ihrer leichteren Administrierbarkeit nutzen.

Positiv zu beurteilen ist, dass nun die Geringverdienerförderung in der bAV angepasst und die Einkommensgrenze durch die Kopplung an die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung dynamisiert werden soll. Durch die Geringverdienerförderung kann eine Verbreitung der bAV in Bereichen unterstützt werden, die bislang unterdurchschnittlich versorgt sind. Leider kann die Geringverdienerförderung wohl auch künftig nicht in allen Durchführungswegen genutzt werden. Hier gilt es nochmals anzusetzen.

Weitere Ansatzpunkte für eine erfolgreiche Verbreitung der bAV bestehen bei Abbau von steuerlichen Hemmnissen. Betriebsrentenverpflichtungen müssen künftig wieder in voller Höhe steuerlich anerkannt werden. Nach dem heutigen Steuerrecht können teilweise kaum mehr als die Hälfte der handelsrechtlich zu bilanzierenden Pensionsverpflichtungen steuerlich geltend gemacht werden.

Die steuerliche Regelung von Betriebsrentenverpflichtungen muss daher deutlich verbessert werden. Deshalb sollten die nach dem Handelsgesetzbuch zu bildenden Rückstellungen für betriebliche Altersvorsorge in voller Höhe steuerlich anerkannt werden. Wenn der erforderliche Aufwand zur Erfüllung von Betriebsrentenverpflichtungen steuerlich nur unzureichend berücksichtigt wird, schwächt das unweigerlich die Bereitschaft der Unternehmen, Betriebsrenten zuzusagen. Dies kann aber in Anbetracht der zunehmend wichtigen Rolle der ergänzenden Altersvorsorge nicht gewollt sein.

Die aktuelle steuerliche Diskriminierung von Betriebsrentenverpflichtungen muss auch deshalb beendet werden, weil sie dem verfassungsrechtlichen Gebot einer Besteuerung nach Leistungsfähigkeit widerspricht. Denn soweit der Gesetzgeber handelsrechtlich festlegt, dass die Leistungsfähigkeit eines Arbeitgebers durch Pensionsverpflichtungen gemindert ist, darf er nicht im Steuerrecht eine ungeminderte Leistungsfähigkeit unterstellen und die handelsrechtlich bestehenden Verpflichtungen bei der Ermittlung des steuerlich relevanten Gewinns unberücksichtigt lassen. Sonst werden Scheingewinne besteuert.

Auch bei der bAV gilt es Bürokratie abzubauen, um die Verbreitung zu fördern. Die Stichworte sind hier verbesserte Abfindungsregelungen von unverfallbaren Anwartschaften, Erleichterungen bei der Anpassung von bestehenden Versorgungszusagen und die vollumfängliche Nutzung von Digitalisierungspotenzialen, indem zum Beispiel auf das Schriftformerfordernis verzichtet wird.

## **Irrweg einer verpflichtenden bAV**

Es kommen immer wieder Forderungen und Vorschläge auf, die Verbreitung der kapitalgedeckten Altersvorsorge durch sogenannte Opt-out-Modelle zu fördern. Beschäftigte würden dann automatisch durch ein (Standard-)Altersvorsorgeprodukt abgesichert werden, außer sie widersprechen aktiv. Die administrative Umsetzung dieser Optionsmodelle wird hierbei immer wieder beim Arbeitgeber verortet. Zwar mag es grundsätzlich gute Gründe für Optionsmodelle geben, die administrative Umsetzung durch die Arbeitgeber ist jedoch klar abzulehnen. Erstens würde sich dadurch der Charakter der bAV deutlich verändern. Die Vorteile, die die bAV aus Arbeitgebersicht bietet, würden nivelliert werden.

Zweitens werden Arbeitgeber so in die Verantwortung genommen, gesellschaftspolitische Ziele – wie eine ausreichende Altersvorsorge für weite Teile der Bevölkerung sicherzustellen – zu erreichen. Zwangsläufig werden hieraus Forderungen und Ansprüche an die Arbeitgeber resultieren, denen sie nicht nachkommen können. Beispielsweise in Form von Forderungen an Nachschüssen zum Versorgungskapital, wenn durch Kapitalmarktschwankungen die Höhe der Versorgungszusagen variiert. Oder einem Ausgleich der Leistungen an die Altersvorsorge durch höhere Löhne und Gehälter. Diese Belastungen dürfen den Arbeitgebern aber nicht aufgebürdet werden.

## Fazit

Viele Arbeitgeber engagieren sich schon heute freiwillig in der bAV. In vielen Fällen ist dieser Einsatz dadurch motiviert, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zu unterstützen. Zudem kann die eigene Arbeitgebermarke gestärkt werden.

Die Ausgangsbasis für eine Weiterverbreitung der bAV wäre also optimal. Nun muss der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen so verbessern, dass noch mehr Arbeitgeber aktiv in die bAV einsteigen. Zentral ist hierbei die Enthaftung für Arbeitgeberbeiträge. Mit ihr steht und fällt die Bereitschaft der Unternehmen, eine bAV anzubieten.

Alle Anstrengungen zur Weiterentwicklung der bAV müssen dem Grundsatz Rechnung tragen, dass die arbeitgeberfinanzierte bAV eine freiwillige Leistung der Arbeitgeber ist und bleiben muss. Jegliche Überlegungen, gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberbeiträge zur bAV einzuführen oder entsprechende Optionsmodelle aufzusetzen, sind abzulehnen. Sie führen zu langfristig unkalkulierbaren Kostenbelastungen der Arbeitgeber, gefährden so die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und missachten den Charakter der bAV als personalpolitisches Gestaltungselement.



## Bertram Brossardt

ist seit 2007 Vizepräsident und Hauptgeschäftsführer der Verbände bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V., vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e.V. und vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V.

---

## Anmerkungen:

- 1 Statista: Anzahl der Personen in Deutschland, die eine Betriebsrente beziehungsweise Anspruch auf eine Betriebsrente im Haushalt besitzen, von 2019 bis 2023, Hamburg 2024.
- 2 BMAS (Hrsg.): Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2021, Berlin 2023.
- 3 BMAS (Hrsg.): Alterssicherungsbericht 2024. Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2024, Berlin 2024.
- 4 BMAS (Hrsg.): Sozialbudget 2023, Berlin 2024.
- 5 Statista: Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland im Jahr 2019 nach Wirtschaftszweigen, Hamburg 2024.