

Antrag

der Abgeordneten Rainer Brüderle, Rainer Funke, Dr. Hermann Otto Solms, Hildebrecht Braun (Augsburg), Ernst Burgbacher, Jörg van Essen, Ulrike Flach, Paul K. Friedhoff, Horst Friedrich (Bayreuth), Dr. Karlheinz Gutmacher, Klaus Haupt, Ulrich Heinrich, Walter Hirche, Dr. Werner Hoyer, Ulrich Irmer, Dr. Heinrich L. Kolb, Jürgen Koppelin, Ina Lenke, Sabine Leutheusser-Schnarrenberger, Dirk Niebel, Günther Friedrich Nolting, Detlef Parr, Cornelia Pieper, Dr. Edzard Schmidt-Jortzig, Dr. Irmgard Schwaetzer, Marita Sehn, Carl-Ludwig Thiele, Jürgen Türk, Dr. Wolfgang Gerhardt und der Fraktion der F.D.P.

Betriebliche Altersvorsorge verbessern

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die aktuelle Diskussion über die Alterssicherung hat ihre Schwerpunkte bei der ersten Säule – der gesetzlichen Rentenversicherung – sowie der dritten Säule – der privaten Vorsorge. Die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung ist in den Hintergrund gerückt. Dabei kann und muss die betriebliche Altersversorgung nicht nur unter sozialpolitischen, sondern auch unter personalpolitischen Aspekten einen viel höheren Stellenwert einnehmen. Aus Sicht des Arbeitnehmers steht natürlich der Versorgungsgedanke und damit die finanzielle Absicherung im Alter im Vordergrund. Für den Arbeitgeber kann die betriebliche Altersversorgung nicht nur ein Mittel zur Motivation seines Arbeitnehmers sein, sondern auch als Instrument zur Bindung wertvoller Mitarbeiter an das Unternehmen genutzt werden. Hier spielt allerdings der Kostenfaktor gerade für kleine und mittlere Unternehmen eine besondere Rolle.

In Deutschland gibt es mit der Direktzusage, der Direktversicherung, der Pensionskasse und der Unterstützungskasse vier Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung, die alle auf dem Kapitaldeckungsverfahren beruhen. Bei der Direktzusage hat der Arbeitnehmer einen unmittelbaren Versorgungsanspruch gegen den Arbeitgeber, die Leistungen werden unternehmensintern finanziert. Bei den drei anderen Durchführungswegen liegen Pensionsverpflichtung und Finanzierung bei einer rechtlich selbständigen, unternehmensexternen Einrichtung. Bei Direktzusage und Unterstützungskasse ist die Besteuerung nachgelagert. Alle Durchführungswege sehen Leistungszusagen des Arbeitgebers für den Versorgungsfall (Alter, Invalidität, Tod) vor.

Die Situation der betrieblichen Altersversorgung ist gekennzeichnet von Stagnation und Rückschritt. Die Zahl der Begünstigten sinkt, nur noch rd. 3,6 Prozent des Einkommens der über 65-Jährigen stammen heute aus der betrieblichen Altersversorgung. Die Kosten der Unternehmen steigen, obwohl sich das Niveau der Versorgung nicht verbessert. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Infolge der Globalisierung der Weltwirtschaft mit allen ihren Folgen hat es für deutsche Unternehmen in den letzten Jahren tiefgreifende Strukturveränderungen gegeben, verbunden mit einer Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse. Die Träger der betrieblichen Altersversorgung benötigen einerseits die Möglichkeit, sich auf derartige Veränderungen einzustellen, andererseits aber auch verlässliche und planbare rechtliche Verhältnisse, um solide und vorhersehbare Altersversorgungsleistungen zu erbringen.

Wichtig: Die betriebliche Altersvorsorge ist eine freiwillige Leistung und muss es bleiben. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollte Wahlfreiheit und ein höchstmögliches Maß an Flexibilität eingeräumt werden, um individuelle Lösungen zu ermöglichen. Ein optimales Alterssicherungskonzept kann nur eine Kombination aus dem Versorgungsbedarf des Arbeitnehmers und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitgebers sein.

II. Der Deutsche Bundestag beschließt:

1. Das heutige System der betrieblichen Altersversorgung beruht auf Leistungszusagen des Arbeitgebers für den Versorgungsfall, der in der Regel weit in der Zukunft liegt. Dadurch können sich Finanzierungsrisiken ergeben, falls die Verzinsung des eingezahlten Kapitals nicht ausreicht, um die zugesagte Leistung abzudecken. Auch Planungs- und Kalkulationssicherheit sind nicht gewährleistet. Es sind daher auch auf Beitragszusagen beruhende Modelle zuzulassen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen liegt hier eine kalkulierbare Alternative, die den Einstieg in eine überschaubare betriebliche Altersvorsorge erleichtert.
2. Die steuerlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung sind unsystematisch und unübersichtlich. Es sind die rechtlichen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass auch bei Pensionskassen und der Direktversicherung nachgelagert besteuert wird. Bis dahin sind die Pauschsteuersätze für Direktversicherungen und Pensionskassen zu halbieren. Angesichts der allgemeinen Politik der Steuerentlastung, die auch zu einem sinkenden Eingangsteuersatz führt, müssen auch diese Pauschsteuersätze angepasst und wieder auf 10 Prozent gesenkt werden.
3. Der Rechnungszinsfuß für Pensionsrückstellungen wird von heute 6 Prozent auf 3,5 Prozent zurückgeführt. Der Zinsfuß von 6 Prozent ist überhöht und führt dazu, dass die Rückstellungen den Umfang der Versorgungsverpflichtung nicht abdecken können.
4. Der Durchführungsweg Unterstützungskasse ist weiter auszubauen, die steuerlichen Rahmenbedingungen z. B. für die Rückstellungsbildung sind zu verbessern.

5. Die steuerneutrale Überführung von Rentenanwartschaften bzw. bereits eingezahlter Deckungsmittel in andere Durchführungswege muss erleichtert werden. Es besteht in der Praxis häufig das Bedürfnis, Direktzusagen z. B. auf eine Pensionskasse auszulagern. Die Gründe sind vielfältig. Teils werden die Mittel zur Innenfinanzierung nicht (mehr) benötigt. Im Versorgungsfall wird das Unternehmen durch hohen Verwaltungsaufwand belastet, es kann zu „Rentnergesellschaften“ kommen. Schließlich kann die Auslagerung von Rentenanwartschaften – für den Begünstigten ohne Nachteile – Betriebsübergaben erleichtern.
6. Die für Pensionskassen geltenden Anlagevorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes sind zu liberalisieren. Die starren Beschränkungen für die Zusammensetzung des Anlageportfolios verhindern den Aufbau eines ausreichend hohen Kapitalstocks. Da Aktien langfristig höhere Renditen erzielen als andere Anlageformen, muss ein größerer Anteil (bisher 30 Prozent) der Mittel der Pensionskasse am Aktienmarkt investiert werden können. Dabei sollte die Altersstruktur der begünstigten Arbeitnehmer bzw. die Anlagedauer der Mittel ausschlaggebend sein.
7. Der Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt lässt die einheitliche Erwerbsbiographie immer mehr zur Ausnahme werden. Das Betriebsrentengesetz ist zu statisch und darauf nicht eingestellt. Lange Unverfallbarkeitszeiten, die Arbeitnehmer an ein Unternehmen binden sollen, und Altersgrenzen müssen überdacht werden. Die Fraktion der F.D.P. fordert die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen von heute zehn auf höchstens fünf Jahre.
8. Die Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ist nach dem Betriebsrentengesetz in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt, von der Rechtsprechung allerdings zum Anspruch erhoben worden. Das hält gerade kleine und mittlere Unternehmen vom Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung ab, da sie einem nicht überschaubaren Finanzierungsrisiko ausgesetzt sind. Es wird gesetzlich klargestellt, dass Renten Anpassungen von der aktuellen Leistungsfähigkeit des Unternehmens abhängen.
9. Arbeitnehmer erhalten die Möglichkeit, sich stärker am Aufbau einer Altersversorgung im Betrieb zu beteiligen. Das ermöglicht eine Verzahnung von betrieblicher und privater Vorsorge und damit die Einbeziehung individueller Bedürfnisse.
10. Innerhalb der einzelnen Durchführungswege muss mehr Flexibilität möglich sein. Denkbar ist eine Aufspaltung in Grund- und Ergänzungsversorgung, Eigenanteil und/oder die ggf. externe Absicherung biometrischer Risiken. Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird hier mehr Flexibilität eingeräumt, wobei z. B. die oft schwankende wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Unternehmens berücksichtigt werden muss.
11. Der Arbeitgeber behält die freie Wahl der für ihn günstigsten Finanzierungsform. Das gilt gerade für die Direktzusage. Die Pensionsrückstellung stellt für viele Unternehmen immer noch ein wichtiges Finanzierungsinstrument dar.
12. Neue Entlohnungsformen wie Leistungsprämien, erfolgsabhängige Zahlungen oder Elemente der Gehaltsumwandlung wie stock options werden stärker in die betriebliche Altersvorsorge eingebaut.

13. Bei Direktzusagen spielt die Insolvenzversicherung für Versorgungsleistungen durch den Pensions-Sicherungs-Verein eine wichtige Rolle für die Begünstigten. Bei Verbesserungen oder dem Neuaufbau der betrieblichen Altersversorgung ist auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den anfallenden Kosten für die Absicherung und der individuellen Sicherheitsbedürfnisse des Arbeitnehmers hinsichtlich der Versorgung zu achten.
14. Es werden Pensionsfonds nach angelsächsischem Muster zugelassen. Die Kennzeichen: Unternehmensexterne Anlage der Mittel, Auslagerung des Verwaltungsaufwands aus dem Unternehmen, nachgelagerte Besteuerung, gesetzlich garantierte Anlagefreiheit. Die unternehmensexterne Anlage eröffnet die Chance auf höhere Renditen am Kapitalmarkt. Die Auslagerung der Mittel hat für den Arbeitnehmer den Vorteil, dass das Konkursrisiko des Unternehmens für ihn endgültig entfällt: Die Absicherung durch einen Pensions-Sicherungs-Verein wird entbehrlich.

Berlin, den 24. Oktober 2000

Rainer Brüderle
Rainer Funke
Dr. Hermann Otto Solms
Hildebrecht Braun (Augsburg)
Ernst Burgbacher
Jörg van Essen
Ulrike Flach
Paul K. Friedhoff
Horst Friedrich (Bayreuth)
Dr. Karlheinz Guttmacher
Klaus Haupt
Ulrich Heinrich
Walter Hirche
Dr. Werner Hoyer
Ulrich Irmer
Dr. Heinrich L. Kolb
Jürgen Koppelin
Ina Lenke
Sabine Leutheusser-Schnarrenberger
Dirk Niebel
Günther Friedrich Nolting
Detlef Parr
Cornelia Pieper
Dr. Edzard Schmidt-Jortzig
Dr. Irmgard Schwaetzer
Marita Sehn
Carl-Ludwig Thiele
Jürgen Türk
Dr. Wolfgang Gerhardt und Fraktion