



Betriebliche Altersversorgung: Opting-out-Modell verspricht größere Verbreitung und bessere Konditionen

Seit 2002 hat jeder Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist, den Rechtsanspruch, einen Teil seines Bruttoentgelts für seine Altersversorgung zu verwenden. Jedes Unternehmen, egal wie groß es ist, muss dies seinen Mitarbeitern ermöglichen. Da die Entgeltumwandlung für den Arbeitnehmer auch dann finanzielle Vorteile mit sich bringt, wenn der Arbeitgeber selbst keine zusätzlichen Mittel zur Verfügung stellt, hat sie sich in den vergangenen Jahren zu einem wichtigen Instrument der betrieblichen Altersversorgung (bAV) entwickelt.

Denn verzichtet der Arbeitnehmer auf einen Teil seines Bruttoentgelts, verringern sich – bis zu einem festgelegten Höchstbetrag – sein zu versteuerndes Einkommen sowie die darauf entfallenden Steuern. Ein weiterer Vorteil für den Arbeitnehmer: Durch die Minderung des zu versteuernden Einkommens sind auch nur geringere Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.

Diese staatliche Förderung kombiniert mit dem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hat in den ersten Jahren nach ihrer Einführung zum 1. Januar 2002 zu einem deutlichen Wachstumsschub der betrieblichen Altersversorgung geführt, der jedoch seit einigen Jahren erheblich an Schwung verloren hat. Gefragt nach den Gründen für die Stagnation gaben die Unternehmen in einer Befragung von TNS Infratest unter anderem das mangelnde Interesse der Arbeitnehmer an.

Dieses Ergebnis offenbart die Crux des bisherigen Systems: Die Arbeitnehmer müssen aktiv den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung bei ihren Arbeitgebern einfordern. Durch die fehlende Nachfrage bleiben die

Wachstumsraten aber weit hinter den einst formulierten Erwartungen zurück.

Schweigen wird zur Zustimmung

Das im Frühjahr 2016 veröffentlichte Rechtsgutachten von Prof. Dr. Peter Hanau und Dr. Marco Arteaga zum Sozialpartnermodell der Bundesregierung enthält als Kernelement neben der Einführung einer reinen Beitragszusage ein Optionsmodell. Um Betriebsrentenansprüche weiter auszubauen, wird in dem Gutachten eine generelle gesetzliche Klarstellung zur Zulässigkeit der (freiwilligen) Einführung einer automatischen Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber vorgeschlagen. Wünscht der Arbeitnehmer keine Entgeltumwandlung, muss er aktiv werden und diese ausdrücklich abwählen. Handelt er nicht, nimmt er automatisch an der ihm angebotenen bAV teil. Dieser Ansatz, das bisherige Prinzip der ausdrücklichen Zustimmung – das sogenannte Opting-in – durch ein Opting-out zu ersetzen, findet sich – neben anderen Maßnahmen – im aktuell diskutierten Entwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz wieder.

Die Einführung dieser automatischen Entgeltumwandlung stellt für die bAV nicht nur den Beginn einer neuen Ära, sondern grundsätzlich einen Paradigmenwechsel dar. Denn bisher gilt das Schweigen einer Person zu einer Erklärung als „rechtliche Leere“ und entfaltet keine Wirkung.

Vertragsklauseln transparent gestalten

Bei der Einführung eines solchen Opting-outs sind zahlreiche rechtliche Aspekte – insbesondere zum Verbrau-

cherschutz – zu beachten. So darf für die Arbeitnehmer nicht der Eindruck entstehen, dass es sich um eine zwanghafte Klausel ohne Ausstiegsmöglichkeit handelt. Hierzu müssen die entsprechenden Bestimmungen verständlich und hinreichend auffällig gestaltet werden. Zudem muss dem Mitarbeiter eine angemessene Entscheidungsfrist eingeräumt werden, ob er sich aus der automatischen Entgeltumwandlung „raus optieren“ möchte. Und es muss transparent aufgezeigt werden, dass auch eine Betriebsvereinbarung, die Arbeitnehmer kollektiv in das Opting-out einbezieht, den Kern der Entscheidung des Arbeitnehmers nicht ändert. Denn auch in diesem Fall haben die Arbeitnehmer die freie Wahl, ob sie an der Entgeltumwandlung teilnehmen möchten oder nicht.

Um Haftungsrisiken zu vermeiden, sollte der Arbeitgeber seiner gesteigerten Informationspflicht in besonderem Maße nachkommen und den Arbeitnehmer zusätzlich schriftlich über die automatische Entgeltumwandlung aufklären. Zu seiner Aufklärungspflicht gehören auch die daraus folgenden Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers. Hierzu zählen unter anderem Erläuterungen zum Durchführungsweg, zum Anbieter sowie zur steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Beiträgen und Leistungen, die Bemessungsgrundlage der gesetzlichen Sozialversicherung und die Folgen einer vorzeitigen Beendigung der bAV.

Synchronisation mit bereits bestehenden bAV-Lösungen notwendig

Für neu einzustellende Arbeitnehmer, die bisher keine Altersversorgungszusage hatten, ist das Opting-out problemlos umsetzbar. Die Unternehmen müssen sich dann darüber im Klaren sein, welche Leistungskomponenten sie für ihre Mitarbeiter ins Opting-out einbeziehen wollen. Neben einer reinen Absicherung im Alter in Form einer lebenslangen Altersrente können auch weitere Komponenten infrage kommen, wie etwa die Versorgung im Fall einer Berufsunfähigkeit oder die der Hinterbliebenen bei Versterben des Mitarbeiters. Die Ausgestaltung der Altersversorgung muss, aufgrund der branchen- und unternehmensindividuellen Gegebenheiten, flexibel und frei wählbar sein. Starre Regeln führen nicht zu einer gesteigerten Akzeptanz. Eine Synchronisation mit einer bereits bestehenden Versorgungszusage oder einer Versorgungszusage, die bei einem Arbeitgeberwechsel mitgebracht wird, ist unabdingbar.

Kollektivgedanke in der Kalkulation

Die Versorgungsberechtigten eines Unternehmens bilden, anders als bei vielen Finanzprodukten, eine Gemeinschaft. Mit einem Opting-out-Modell können leichter als beim Opting-in-Ansatz größere und gleichzeitig homogenere Kollektive erreicht werden. Erst dadurch

wird es überhaupt möglich, Risiken wie Berufsunfähigkeit oder Tod so abzusichern, dass der bei Eintritt des Risikos resultierende Geldbedarf gemeinsam gedeckt wird. In diesem Fall greift der Ausgleich im Kollektiv und in der Zeit.

Hier sind die Aktuarien gefragt, angemessene Versorgungsregelungen zu kalkulieren, um allen zugesagten Verpflichtungen gegenüber den Versorgungsberechtigten nachzukommen und dabei die Gleichbehandlung aller Begünstigten zu gewährleisten. Durch eine automatische betriebliche Altersversorgung werden die gebildeten Kollektive größer und eine Auslese bzw. Selektion einzelner Personen vermieden. Mathematiker bezeichnen das auch als das „Gesetz der großen Zahlen“. Für die Versorgungsberechtigten lässt sich so ein Risikoschutz ohne individuelle Leistungsausschlüsse zu attraktiven Kosten herstellen.

Der kollektive Ansatz hat einen weiteren Vorteil für die Mitarbeiter: Es entstehen Puffer, die zur Risikoglättung über die Zeit zur Verfügung stehen und die Versorgungsberechtigten vor kurzfristigen Kapitalmarktschwankungen schützen. Der kollektive Risikoausgleich ist nach wie vor ein zukunftstaugliches Vorsorgemodell.

Fazit

Opting-out kann zum Startschuss für neue Ära werden

Das Opting-out-Modell ist ein Schritt in die richtige Richtung, um bei der bAV einen höheren Durchdringungsgrad zu erreichen. Das zeigt sich auch in anderen Ländern, wie zum Beispiel in den USA, wo dieser Ansatz seit jeher weitverbreitet ist. Vom Opting-out würden zudem auch die Mitarbeiter direkt profitieren. Denn durch die größeren und homogenen Kollektive können sie auf bessere Konditionen hoffen, die wiederum einen zusätzlichen Anreiz zum Abschluss einer bAV darstellen dürften.

Wichtig in all diesen Prozessen ist jedoch: Die Bürokratie zum Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung muss deutlich reduziert werden, damit speziell kleine und mittelständische Unternehmen mit ihren geringeren Verwaltungskapazitäten an den Vorteilen des Systems partizipieren können. Ferner müssen den Firmen noch deutlicher als bisher die imagefördernden Aspekte vor Augen geführt werden, die mit einem guten bAV-Angebot verbunden sind. Wenn all dies gelingt, kann die Umkehr der Initiativlast von: „Ja, ich möchte“ zu „Nein, ich möchte nicht“ der Startschuss in eine neue Ära sein.