ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Campagna, Sebastian

Research Report

Aktuelle Debatten und Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung

Mitbestimmungsreport, No. 15

Provided in Cooperation with:
Institute for Codetermination and Corporate Governance (I.M.U.) of the Hans-Böckler-Stiftung

Suggested Citation: Campagna, Sebastian (2016) : Aktuelle Debatten und Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung, Mitbestimmungsreport, No. 15, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/175245

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

REPORT

Nr. 15, Februar 2016

AKTUELLE DEBATTEN UND ENTWICKLUNGEN IN DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG

Sebastian Campagna

AUF EINEN BLICK

- Welche Auswirkung hat die gegenwärtige Niedrigzinsphase auf die betriebliche Altersversorgung und insbesondere auf die Pensionsrückstellungen in den Unternehmensbilanzen?
- Welche Maßnahmen werden gegenwärtig diskutiert, um die bilanziellen Herausforderungen in Bezug auf die Pensionsrückstellungen zu meistern?
- Welche politischen Initiativen werden aktuell in der Europäischen Union vorangetrieben, um die betriebliche Altersversorgung zu stabilisieren?
- Welche politischen Debatten werden gegenwärtig in Deutschland geführt, um die Probleme im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung anzupacken?

MF MITBESTIMMUNGS-FÖRDERUNG

INHALTSVERZEICHNIS

1	**Einleitung**	**2**
2	**Debatten und Entwicklungen in Deutschland**	**4**
3	**EU-Regulierung der betrieblichen Altersversorgung**	**8**
4	**Herausforderung Umfeld niedriger Zinsen**	**10**
5	**Reflexionen und Fazit**	**13**
	Literaturverzeichnis	**16**

1 EINLEITUNG

Seit vor mehr als einer Dekade die Politik in Deutschland entschied, das Rentensystem zu reformieren, wurde an mehreren Stellschrauben gedreht. Die Herausforderungen durch den demografischen Wandel, so die damalige Vorstellung der politischen Entscheidungsträger, könnten in Zukunft nicht mehr allein durch das gesetzliche Rentensystem gestemmt werden. Vielmehr müssten die Menschen mehr Eigenverantwortung übernehmen, um im Alter finanziell abgesichert zu sein.
Mit dieser politischen Entscheidung vollzog sich ein Paradigmenwechsel. Er bedeutete nicht weniger als die Abkehr von der seit vielen Jahrzehnten existierenden Lebensstandardsicherung im Alter durch die gesetzliche Rente hin zu einem Rentensystem, in dem diese Sicherung komplementär auf mehreren Säulen beruhen sollte. Bei ihrem Reformvorhaben wurde die deutsche Politik stark von Modellen in anderen europäischen Ländern beeinflusst, die seit jeher ihre Rentensysteme auf gesetzlichen Umlagesystemen und kapitalgedeckten Systemen aufbauen. Eines wurde jedoch unterschätzt: Bei diesen Good-Practice-Beispielen handelt es sich um Mischformen, die oft seit Jahrzehnten aufeinander bezogen sind.

In Deutschland wurde der Versuch unternommen, die traditionell existierende betriebliche Altersversorgung – sie diente ursprünglich der Belohnung von Beschäftigten bei langjähriger Betriebstreue – sowie die private Vorsorge als zweite und dritte Säule der Alterssicherung insbesondere durch steuerliche Vergünstigungen zu implementieren und zu fördern. Das Ergebnis: Deutschland verfügt heute über ein komplexes Alterssicherungssystem, dessen Formen, Voraussetzungen und Regeln kaum jemand gänzlich durchdringt. Auch die Tarifpartner stellt dieses Rentensystem vor großen Herausforderungen, ganz zu schweigen von den Beschäftigten.

Nach derzeitigem Stand wird die gesetzliche Rente in Zukunft ein niedriges Niveau haben. Zudem besteht folgende gegensätzliche Situation: Großunternehmen haben seit jeher Versorgungsordnungen für ihre Beschäftigten implementiert. In vielen Branchen wurden flächendeckend entsprechende Tarifverträge abgeschlossen, die zumindest die Entgeltumwandlung regeln. In kleinen und mittelständischen Unternehmen hingegen ist dies nur unzureichend der Fall.

Die größte Gefahr für das Rentensystem stellt gegenwärtig die derzeit herrschende, historisch in der Form noch nie dagewesene globale Niedrigzinsphase dar. Sie verschärft die Probleme der betrieblichen Altersversorgung und gefährdet sie auf vielschichtige Weise:

– Die Niedrigzinsphase führt dazu, dass die Erträge der angesparten Anwartschaften für die Betriebsrenten niedriger ausfallen. Das Kapitaldeckungsverfahren in der betrieblichen Altersversorgung wird letztlich stark beeinflusst von den Zinserträgen. Dieser Effekt betrifft letztlich alle Zusageformen und Durchführungswege.

– Diese Phase führt zudem zu höheren Pensionsrückstellungen in Unternehmen, die in der Vergangenheit eine Leistungszusage versprochen haben. Denn sinkende Zinsen wirken sich auf den Abzinsungssatz von Rückstellungen aus – eine gängige Faustformel besagt: Das Absenken des Abzinsungssatzes um einen Prozentpunkt lässt die Pensionsrückstellungen um etwa zehn bis 25 Prozent steigen. Die Steigerung der Pensionsrückstellungen führt bilanziell zu einer Steigerung des Pensionsaufwandes in der Gewinn- und Verlustrechnung. Dies schmälert zum einen den Jahresüberschuss und lässt zum anderen die Eigenkapitalquote sinken.

– Darüber hinaus ist zu beobachten, dass die Medien vielfach durch verkürzte Wiedergabe der beschriebenen Sachverhalte voreilige Schlussfolgerungen ziehen, die man auch als Panikmache bezeichnen kann. Ein beliebtes Argument: Die höheren Pensionsrückstellungen zehrten die erwirtschafteten Gewinne der Unternehmen auf, wodurch kein Geld mehr für Investitionen übrig bliebe. Diese Schlussfolgerung ist undifferenziert und daher falsch. Richtig ist: Rückstellungen

– egal für welchen Zweck sie grundsätzlich bilanziell gebildet werden – stellen einen Aufwand dar, der in der Gewinn- und Verlustrechnung den Jahresüberschuss mindert. Richtig ist ebenso, dass sich dieser Effekt im Eigenkapital und in der Eigenkapitalquote widerspiegelt. Falsch ist jedoch, dass der beschriebene Pensionsaufwand zwingend zu einem Liquiditätsabfluss führt. Die Liquidität eines Unternehmens wird erst dann beansprucht, wenn die Beschäftigten in Rente gehen und dann eine Betriebsrente beziehen. Das bedeutet: Der Zeitpunkt der Rückstellungsbildung und des Liquiditätsabflusses aufgrund von Betriebsrentenzahlungen liegt oftmals weit auseinander. Daher kann nur von Fall zu Fall analysiert werden, wie gefährlich unter Umständen Pensionsrückstellungen für ein Unternehmen werden könnten. Mit anderen Worten: Es muss analysiert werden, welches Alter die Beschäftigten zum gegenwärtigen Zeitpunkt haben – also die Struktur der Pensionsrückstellungen – und wie viele Beschäftigte in den nächsten Jahren ihre Betriebsrenten beziehen werden. Ohne diese differenzierte Analyse durchzuführen, ist die pauschale Schlussfolgerung, dass aufgrund der Niedrigzinsphase und den damit verbundenen höheren Pensionsrückstellungen kein Geld mehr für Investitionen in den Unternehmen da ist, schlichtweg unseriös.

– Schließlich lässt sich ein weiteres Phänomen beobachten: Die Niedrigzinsphase verleitet einige Unternehmen dazu, sich zunehmend der gesellschaftspolitischen Verantwortung der Alterssicherung für die Beschäftigten zu entziehen. Sie verweisen auf die in diesem Zusammenhang höheren Betriebskosten und den Anstieg ihrer bilanziellen Pensionsverpflichtungen, um ihre Leistungen weiter zu kürzen bzw. sich allmählich aus der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung zu verabschieden. Oftmals sind sie nur noch bereit, Entgeltumwandlung anzubieten und die Verwaltungskosten hierfür zu übernehmen – wozu sie schließlich gesetzlich verpflichtet sind.

Die beschriebenen Probleme sind insbesondere für diejenigen, die bei der Lösung des Demografie-Problems auf den Kapitalmarkt gesetzt haben, gegenwärtig eine große Ernüchterung. Panik bezüglich der angesprochenen Probleme und aufgrund der Niedrigzinsphase ist jedoch gegenwärtig der falsche Ratgeber. Wie in Kapitel 4 gezeigt wird, existieren einige Stellschrauben, die der Gesetzgeber justieren kann, um die bilanziellen Effekte ein Stück weit aufzufangen bzw. zu mildern.

Der vorliegende Report fasst die wesentlichen aktuellen Debatten und Tendenzen in der betrieblichen Altersversorgung zusammen. Dabei werden auch EU-weite Entwicklungen berücksichtigt, die sich auf das deutsche Rentensystem auswirken.

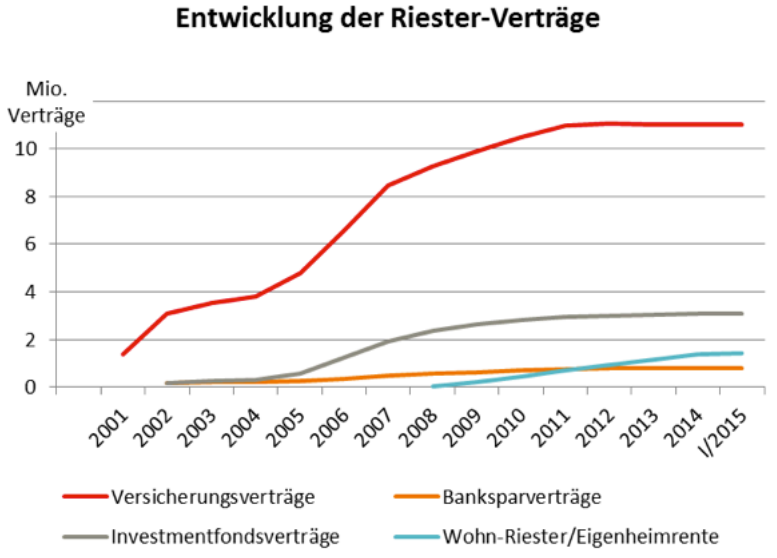
2 DEBATTEN UND ENTWICKLUNGEN IN DEUTSCHLAND

In dieser Legislaturperiode hat sich die Bundesregierung die Rentenpolitik als ein wichtiges Aktionsfeld auf die Fahnen geschrieben. Dies liegt zum einen an der Umsetzung europäischer Richtlinien (Novellierung der sogenannten „Pensionsfonds-Richtlinie" sowie der Mobilitäts-Richtlinie), zum anderen an der ernüchternden Erkenntnis: Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung stagniert seit einigen Jahren.

Erstaunlich ist insbesondere der Paradigmenwechsel in der Politik. Bis vor Kurzem wurde stets betont: Die betriebliche Altersversorgung und die private Altersvorsorge – also die zweite und die dritte Säule des deutschen Rentensystems – sollen gleichberechtigt nebeneinander bestehen. Trotz der in die Kritik geratenen dritten Säule hat die Politik lange Zeit am 3-Säulen-System festgehalten. Vermutlich sollten Betroffene, die auf private Altersversorgungsverträge gesetzt haben, nicht verunsichert werden. Darüber hinaus scheint es kaum opportun zu sein, die Finanzindustrie zu verstimmen, die mit diesem Geschäftsmodell sehr erfolgreich war, wie die Entwicklung der Riester-Verträge seit 2001 zeigt.

Abbildung 1

Entwicklung der Riester-Verträge (Bestand in Tsd.). Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).[1]



Quelle: eigene Darstellung nach BMAS

Hans Böckler Stiftung

Die offensichtlichen Vorteile der betrieblichen Altersversorgung gegenüber der privaten Vorsorge liegen insbesondere in der kollektivvertraglichen Grundlage, die hauptsächlich Gewerkschaften immer wieder betonen. Sie fanden jedoch zumindest öffentlich lange Zeit kein Gehör. Dies – man sollte es noch mit Vorsicht genießen – scheint sich gewandelt zu haben. Im Koalitionsvertrag ist nur noch von der betrieblichen Altersversorgung die Rede, während die private Altersvorsorge keine Erwähnung mehr findet.[2] Dies stellt in der Tat einen großen Paradigmenwechsel dar.

Das große politische Ziel dieser Legislaturperiode besteht darin, der Stagnation in der betrieblichen Altersversorgung entgegenzuwirken und politische Impulse für ihre Verbreitung zu setzen. Studien zeigen: Vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen besteht noch Nachholbedarf.[3] Ausnahmen finden sich beispielsweise dort, wo die Tarifpartner Verantwortung übernommen und gute tarifvertragliche Lösungen gefunden haben – die MetallRente und der ChemiePensionsfonds sind hierfür gute Beispiele. Doch in anderen Branchen und insbesondere dort, wo Unternehmen nicht tariflich gebunden sind, stellt sich die Situation weit weniger günstig dar.

Das Sozialpartnermodell zur Betriebsrente[4]

Diese Nuss gilt es nun für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Zusammenarbeit mit den Tarifpartnern zu knacken. Bekommen wir jetzt das Sozialpartnermodell? Dieses Modell soll den Tarifpartnern im Wesentlichen ermöglichen, per Tarifvertrag gemeinsame Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung zu gründen – im Fokus stehen hierbei Pensionskassen und -fonds. Ein Vorschlag zur dafür notwendigen Novellierung des Betriebsrentengesetzes liegt bereits vor. Das Modell zielt – ohne das explizit zu erwähnen – auf die Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG ab. Damit erhofft sich das Ministerium die entsprechenden Verbreitungseffekte.

Die Tarifpartner reagieren bisher zögerlich auf diesen Vorschlag, sind jedoch bereit, darüber zu diskutieren. Die Arbeitgeber sehen nun im Wesentlichen die Chance, durch ein Entgegenkommen ihrerseits die reine Beitragszusage ohne Mindestleistung wieder aus der Schublade zu holen und dieses Konzept durchzubringen – was bisher laut Betriebsrentengesetz nicht möglich ist. Hätten die Arbeitgeber mit ihrem Vorstoß Erfolg, würde ihre bisher existierende Subsidiärhaftung außer Kraft gesetzt; sie, so zumindest ihre Vorstellung, würden in solch einem System kein Haftungsrisiko mehr tragen! Sie würden nur dafür garantieren, bestimmte Beiträge in eine Versorgungseinrichtung

1 Vgl. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Rente/riesterrente-III-2015.pdf?__blob=publicationFile

2 Vgl. „Deutschlands Zukunft gestalten", Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, 2013, S. 72 f., Download unter http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf;jsessionid=E355A6C21CF109AB3FA4CDA7DCADB3A4.s1t1?__blob=publicationFile&v=2 [10.12.2015].

3 Vgl. Blank/Wiecek 2012.

4 Besonderen Dank gebührt Jean Baptiste Abel, DGB-Bundesvorstand, Fachabteilung Sozialpolitik für seine Unterstützung bei der Erstellung dieses Abschnittes.

einzuzahlen. Dieses solle in erster Linie bei der zu gründenden Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung liegen und im Falle einer Insolvenz beim Pensions-Sicherungs-Verein.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund übt nach derzeitigem Diskussionsstand Kritik am Sozialpartnermodell: Sie würde das bisherige System grundsätzlich benachteiligen, da darin nach wie vor die Mindestleistung ausschlaggebend sei.[5] Darüber hinaus würden insbesondere nicht tarifgebundene Arbeitgeber vom neuen System profitieren, da es mit wenig Aufwand und Verantwortung verbunden sei. Schließlich würde die ohnehin komplexe Landschaft der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland mit einem zusätzlichen System noch komplexer. Einen positiven Aspekt kann der DGB dem Vorschlag jedoch abgewinnen: Die erdienten Anwartschaften wären wie heute bereits bei der Entgeltumwandlung auch bei einer rein arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente vom ersten Tag an unverfallbar.

Wir befinden uns inmitten eines Diskussionsprozesses. Sozialpartner und Politik arbeiten daran, Lösungen zu finden, die eine Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gewährleisten sollen. Gegenwärtig lässt sich noch nicht vorhersehen, welche Lösung am Ende in ein Gesetz mündet. Bisher wurden nur erste Zeichen gesetzt. Wichtig ist aber das Signal an die Politik: Sie muss erkennen, dass Handlungsbedarf besteht.

GESETZE

Tarifvertragsgesetz (TVG)
§ 5 Allgemeinverbindlichkeit
[…]
(1a) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertragw über eine gemeinsame Einrichtung zur Sicherung ihrer Funktionsfähigkeit im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklären, wenn der Tarifvertrag die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen durch eine gemeinsame Einrichtung mit folgenden Gegenständen regelt:

1. den Erholungsurlaub, ein Urlaubsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld,
2. eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes,
3. die Vergütung der Auszubildenden oder die Ausbildung in überbetrieblichen Bildungsstätten,
4. eine zusätzliche betriebliche oder überbetriebliche Vermögensbildung der Arbeitnehmer,
5. Lohnausgleich bei Arbeitszeitausfall, Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitszeitverlängerung.

Der Tarifvertrag kann alle mit dem Beitragseinzug und der Leistungsgewährung in Zusammenhang stehenden Rechte und Pflichten einschließlich der dem Verfahren zugrunde liegenden Ansprüche der Arbeitnehmer und Pflichten der Arbeitgeber regeln. § 7 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung. […]

Quelle: http://www.gesetze-im-internet.de/tvg/__5.html [10.12.2015]

Opting-out-Konzept

Eine gute Möglichkeit, die betriebliche Altersversorgung in Deutschland zu verbreiten, sehen viele Rentenexperten seit jeher im Opting-out-Konzept. Die Grundidee dieses Modells: Beschäftigte werden automatisch in ein System der betrieblichen Altersversorgung aufgenommen, sobald sie einen Arbeitsvertrag unterschreiben. Entscheidet sich ein Beschäftigter gegen eine betriebliche Altersversorgung, muss er aktiv werden und Widerspruch einlegen.

Opting-out ist nicht nur auf Entgeltumwandlung beschränkt. Varianten beispielsweise von Mischfinanzierungen durch zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers sind in diesem Modell denkbar, sofern maximal die vier Prozent des Entgeltbruttos bzw. der Beitragsbemessungsgrundlage (BBG) nicht überschritten werden. Voraussetzungen für Opting-out wären entsprechende arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen. Darüber hinaus müssen in Unternehmen entsprechende Betriebsvereinbarungen geschlossen werden. Auch die Lösung durch individuelle Arbeitsverträge wäre möglich.

Als wesentlicher Vorteil des Opting-out-Konzeptes gilt, dass neu eingestellte Beschäftigte sofort in den Genuss einer betrieblichen Altersversorgung kommen, selbst wenn es sich „nur" um die Entgeltumwandlung handelt. Darüber hinaus würden auch Beschäftigte, die von der Komplexität der betrieblichen Altersversorgung überfordert sind und sich nicht für ein spezifisches Modell entscheiden können, direkt in ein System aufgenommen.

In der öffentlichen Diskussion scheinen jedoch die Nachteile im Vordergrund zu stehen. Arbeitgeber verweisen auf die hohen Kosten und den Verwaltungsaufwand. Zudem missfällt ihnen, dass im Opting-out-Modell die Freiwilligkeit, eine Altersversorgung anzubieten, einer Verpflichtung weichen würde.

Aus Arbeitnehmersicht ist zu kritisieren, dass in diesem Modell die Entgeltumwandlung im Mittelpunkt der Betrachtung steht, wenngleich Mischformen durch Arbeitgeberbeteiligungen möglich wären. Es ist kaum vorstellbar, dass sich beispielsweise in kleinen und mittständischen Unternehmen, die womöglich auch nicht tarifgebunden sind, der Arbeitgeber finanziell an einer Altersversorgung beteiligen würde. Daher würden Beschäftigte, die ohne-

5 Buntenbach 2015, S. 95.

GESETZE

Einkommensteuergesetz (EStG)
§ 3
Steuerfrei sind
[…]
Nr. 63
Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, bei der eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans […] vorgesehen ist, soweit die Beiträge im Kalenderjahr 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen.

Quelle: http://www.gesetze-im-internet.de/estg/__3.html [10.12.2015]

hin über ein geringes Einkommen verfügen, noch weiter finanziell belastet.

Bleibt festzuhalten: Dieses in anderen Ländern erfolgreiche Modell wird in Deutschland auf absehbare Zeit nicht auf breiten Konsens stoßen. Zu groß sind die Kontroversen der Akteure, als dass eine Einigung vorstellbar wäre. Zudem verfolgt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verstärkt das Projekt der Branchenlösungen über soziale Einrichtungen (siehe vorheriger Abschnitt). Daher ist Opting-out so schnell, wie es in der einschlägigen Literatur auftauchte, wieder verschwunden.

Steuerrechtliche Diskussionen

Die steuerrechtlichen Diskussionen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung konzentrieren sich gegenwärtig auf zwei Aspekte: die Anhebung des steuerfreien Dotierungsrahmens (§ 3 Nr. 63 EStG) sowie auf Forderungen, die Höhe des Abzinsungssatzes für Pensionsrückstellungen (§ 6a EStG), die in der Steuerbilanz der Unternehmen zugrunde gelegt werden, abzusenken.

Anhebung des steuerfreien Dotierungsrahmens

Seit langem fordert insbesondere die Arbeitgeberseite, den § 3 Nr. 63 EStG zu novellieren. In der Diskussion geht es konkret um den steuerfreien sowie sozialversicherungsfreien Dotierungsrahmen in der betrieblichen Altersversorgung. Bisher regelt dieser Paragraf, dass Beiträge in eine betriebliche Altersversorgung steuerfrei sowie von Sozialversicherungsbeiträgen befreit sind bis

- maximal vier Prozent des eigenen Bruttoentgelts
- jedoch maximal vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Es sei jedoch erwähnt: Dabei handelt es sich nicht um eine „echte" Steuerbefreiung, sondern vielmehr um eine Steuerstundung und -senkung. Denn im Rentenbezugsalter sind die Betriebsrenten steuer-, kranken- und pflegeversicherungspflichtig.
Einige Experten fordern, die staatliche Förderung nicht auf vier Prozent zu beschränken, sondern eine höhere staatliche Förderung des Dotierungsrahmens zu ermöglichen. Die wesentlichen Argumente für diese Forderung, die sich an das Bundesfinanzministerium richtet, lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Scheinbar, so ein Argument, reicht der bisher staatlich geförderte Dotierungsrahmen mitnichten aus, um im Rentenalter eine gut ausgestattete betriebliche Altersversorgung zu gewährleisten, die zusammen mit der gesetzlichen Rente den Lebensstandard sichert. Für Arbeitgeber sei das personalpolitische Instrument einer attraktiven Altersversorgung jedoch insbesondere im Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte wesentlich. Sie erhoffen sich daher eigens mit Blick auf diese Beschäftigtengruppe einen größeren Spielraum.

Schließlich wird auch mit der gegenwärtig anhaltenden Niedrigzinsphase argumentiert: „Das Förderungsvolumen und das Vorrangprinzip des § 3 Nr. 63 EStG schaffen im Niedrigzinsumfeld einen besonderen Fehlanreiz auf beiden Seiten: Arbeitgeberseitige Versorgungszusagen, die z. B. zum Ausgleich niedriger Verzinsung höher dotiert werden, führen zur Verdrängung der Förderung in der Entgeltumwandlung seitens des Arbeitnehmers. Dies betrifft inzwischen auch tarifliche Vereinbarungen. Auch hieraus ergibt sich die dringende Notwendigkeit der gründlichen Überarbeitung des § 3 Nr. 63 EStG." (Karch 2014, S. 409)

Gegen eine Novellierung werden zwei wesentliche Argumente angeführt: Zum einen scheint es keine gesicherten empirischen Erkenntnisse zu geben, die belegen, dass die Anhebung des Dotierungsrahmens tatsächlich erforderlich wäre. Jenseits der methodischen Erhebungsprobleme scheint es im Beschäftigtendurchschnitt so zu sein, dass die bisher maximal möglichen vier Prozent mitnichten ausgeschöpft werden (ebd., S. 410). Darüber hinaus weisen Sozialpolitiker immer wieder darauf hin, dass eine höhere Förderung der betrieblichen Altersversorgung über den § 3 Nr. 63 EStG – gefordert werden sieben bis zwölf Prozent – das Steueraufkommen und die Sozialkassen empfindlich belasten würde.

In der folgenden Tabelle werden alternative Modelle der Dotierung skizziert, die gegenwärtig zur Diskussion stehen.

steuerrechtlich nicht berücksichtigt wird. Sie beziehen sich dabei auf den Abzinsungsfaktor für Pensionsrückstellungen.

Unternehmen müssen neben einer Handelsbilanz, die insbesondere für die Gewinnausschüttung maßgeblich ist, auch eine Steuerbilanz aufstellen, die der steuerlichen Gewinnermittlung dient. Aufgrund der unterschiedlichen Zielsetzung der beiden Bilanzen existieren unterschiedliche Ansatz- sowie Bewertungsvorschriften, die regelmäßig zu unterschiedlichen Ergebnissen in den Jahresabschlüssen führen.

Eine Position, die in der Handels- bzw. Steuerbilanz unterschiedlich bilanziert wird, sind die Pensionsrückstellungen. Die entsprechende handelsbilanzielle Vorschrift sieht nach dem Gesetz zur Mo-

Tabelle 1

Mögliche Dotierungsmodelle zur Diskussion.

Modelle	1	2	3	4
	Modell max. Offenheit	Modell verbesserter Optionen für die Eigenvorsorge	Modell Status Quo + max. Offenheit für AG	Modell moderate Restriktion mit starker Anreizwirkung
		Nach- und Vorholregelung – Lifetime Allowance, bspw. 200.000 € oder:		
Vorsorgeanreiz für den Arbeitnehmer (§ 3 Nr. 63 EStG)	Wegfall der Obergrenze oder praxisgerechter Ansatz, z. B. 15% des Vorjahreseinkommens, je nach Höhe jährlicher Obergrenze auch ausgestaltet als Lifetime Allowance	z. B. 10 % der BBG	Erhalt des Status Quo: 4 % der BBG + 1.800 €	Status Quo: 4 % der BBG, aber ohne 1.800 € (Vertrauensschutz)
Vereinfachung für den Arbeitgeber (§ 3 Nr. 63a EStG)			10 bis 15 % des Vorjahreseinkommens	4 % des Vorjahreseinkommens, mind. aber der BBG
Verbreitungsanreiz für den Arbeitgeber (§3 Nr. 63b EStG)		Unbegrenzt	Unbegrenzt	bis 15 % des Vorjahreseinkommens

Quelle: Karch 2014, S. 414.

Hans Böckler Stiftung

LITERATURTIPPS

Zur Diskussion um den § 3 Nr. 63 EStG vgl. Heribert Karch, Vorstandsvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (2014): „3.63 – was tun?“

Pensionsrückstellung in der Steuerbilanz
Seit einiger Zeit kritisieren Experten, dass der durch die Niedrigzinsphase verursachte höhere handelsbilanzielle Aufwand für Pensionsrückstellungen

GESETZE

Einkommensteuergesetz (EStG)
§ 6a Pensionsrückstellung
[…]
(3) Satz 3
Bei der Berechnung des Teilwerts der Pensionsverpflichtung sind ein Rechnungszinsfuß von 6 Prozent und die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden.

Quelle: http://www.gesetze-im-internet.de/estg/__6a.html [10.12.2015]

dernisierung des Bilanzrechts (BilMoG)[6] vor, dass der Abzinsungssatz für (Pensions-)Rückstellungen von der Deutschen Bundesbank vorgegeben wird. Dabei bildet der Abzinsungssatz den Durchschnitt der letzten sieben Jahre ab. Gegenwärtig liegt dieser bei knapp über vier Prozent mit weiterhin abfallender Tendenz. Wird die Handelsbilanz nach internationaler Rechnungslegung aufgestellt, bildet der Abzinsungssatz etwa den durchschnittlichen Zins von Anleihen erster Güte ab. Dieser liegt gegenwärtig niedriger als der BilMoG-Zinssatz.

In der Steuerbilanz hingegen werden Pensionsrückstellungen seit langem mit sechs Prozent abgezinst. Der bilanzielle Effekt: Der Aufwand für Pensionsverpflichtungen ist in der Steuerbilanz niedriger als in der Handelsbilanz. Dadurch ist der zu ermittelnde steuerrechtliche höher als der handelsbilanzielle Gewinn.

Diese Situation ist den Arbeitgebern ein Dorn im Auge. Daher wird gefordert, das Einkommensteuergesetz – insbesondere den § 6a EStG – den reellen wirtschaftlichen Verhältnissen anzupassen.[7]

Diese Forderung wird derzeit im Bundesfinanzministerium geprüft.

3 EU-REGULIERUNG DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG

Auf europäischer Ebene wird die Frage der betrieblichen Altersversorgung seit Jahren von der Debatte über die Novellierung der Richtlinie 2003/41/EG dominiert. Insbesondere in Deutschland löste die Novellierung der sogenannten „Pensionsfonds-Richtlinie" einen heftigen Diskurs aus und stieß auf breite Ablehnung. Darüber hinaus war die EU-Kommission bestrebt, die Portabilität von Anwartschaften zu regulieren. Nun liegen EU-weit zwei Bestimmungen vor, die in nationales Recht umgesetzt werden sollen: die Novellierung der EU-Richtlinie zu „Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung" (EbAV) (2003/41/EG) und die EU-Richtlinie über „Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen" (Mobilitäts-Richtlinie) (2014/50/EU).

LINKS

Weitere Information zum aktuellen Stand der EU-Richtlinie IORP II finden sich auf der Internetseite der EU-Kommission: http://ec.europa.eu/finance/pensions/iorp/index_de.htm#maincontentSec1 [10.12.2015]

Die Novellierung der EU-Richtlinie zu „Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung"

Die EU-Kommission hat viele Jahre an der Novellierung der EU-Richtlinie zu Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) gearbeitet. Im Fokus der Überarbeitung stand die Sicherung der Betriebsrentensysteme in Europa. Insbesondere nach den negativen Erfahrungen im Rahmen der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise sah sich die EU-Kommission verpflichtet zu handeln und insbesondere die kapitalgedeckten Altersversorgungssysteme in Europa zu stärken und krisenresistenter zu gestalten.

Die Inhalte der Richtlinie wurden mehrfach verändert: Angefangen vom Grünbuch[8] mit dem Titel „Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme" (2010) über das Weißbuch[9] „Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten" (2012) bis hin zum sogenannten „Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung" (2014). Damit reagierte die Kommission nicht zuletzt auf die starken Widerstände einzelner EU-Staaten gegen diese Richtlinie. Diese Widerstände bezogen sich insbesondere auf den inhaltlichen Kern der Novellierung: die Übernahme des Solvency II-Konzepts aus der Versicherungsbranche für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung. So sollten die drei wesentlichen Säulen von Solvency II – Eigenkapital, die Governance, sowie Transparenzanforderungen – auf Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung übertragen werden.

Die neue Richtlinie jedoch ist inhaltlich mehr als Solvency II. Folgende darüber hinausgehende inhaltliche Aspekte standen im Vergleich weniger in der Kritik[10]:

- Ausräumung verbleibender regulatorischer Barrieren für das grenzüberschreitende EbAV-Geschäft in Europa
- Sicherstellung eines soliden Risikomanagements und einer angemessenen Governance für EbAV
- Sicherstellung nützlicher und verständlicher Informationen an Berechtigte
- Sicherstellung ausreichender Instrumente für die behördliche Überwachung von EbAV
- Unterstützung für EbAV, sich an langfristigen Vermögensanlagen der realen Wirtschaft zu beteiligen.

Ein Blick auf das deutsche Betriebsrentengesetz zeigt, welche Durchführungswege bzw. Institutio-

6 Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts (BilMoG); BGBl. I 2009: 1102 ff. Download unter http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl109s1102.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl109s1102.pdf%27%5D__1449754012952 [10.12.2015].
7 Vgl. Gunkel 2015, S. 194.
8 Vgl. http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5551&langId=de [11.12.2015].
9 Vgl. http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7341&langId=de [11.12.2015].
10 Vgl. http://www.towerswatson.com/de-DE/Press/2014/03/The-new-Pension-Funds-Directive-IORP-II-Draft [10.12.2015].

nen von der neuen Richtlinie betroffen sein werden: Es sind die sogenannten Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV), konkret die Pensionsfonds und -kassen. Im Kern bezog sich die Kritik und damit auch der politische Widerstand auf die erhöhten Eigenkapitalanforderungen durch Solvency II. Vereinfacht dargestellt werden hierbei die Kapitalanlagen der Einrichtungen nach spezifischen Risiken gewichtet und daraus Eigenkapitalanforderungen zum Schutz der Anwartschaften abgeleitet. Die höheren Eigenkapitalanforderungen – dies ist Konsens in Deutschland – hätten die Pensionsfonds bzw. -kassen finanziell erheblich belastet. Gerade in Deutschland ist die Betriebsrenten-Landschaft stark geprägt von eher kleineren Pensionskassen, die diese Anforderungen aller Wahrscheinlichkeit nach nicht hätten erfüllen können.

Nun hat sich im Diskurs das Argument durchgesetzt, dass es sich bei diesen Einrichtungen dem Wesen nach nicht um Finanzunternehmen handelt wie etwa bei Versicherungskonzernen; es handele sich vielmehr um soziale Einrichtungen, die nicht in dem Maße dem Postulat der Gewinnmaximierung unterliegen. Demnach würden sie hinsichtlich der Anlagestrategien einen anderen Fokus verfolgen.

Die gute Nachricht für die deutschen Pensionsfonds und -kassen: Die Kommission hat nun angekündigt, dass sie auf die Eigenkapitalregelungen in der neuen Richtlinie verzichten wird. So bleiben von Solvency II noch die Vorschriften zur Governance sowie die Informations- und Transparenzanforderungen bestehen. Im aktuellen Vorschlag für diese Richtlinie finden sich noch folgende Ziele (EU-Kommission 2014, S. 4)[11]:

„1. Beseitigung der noch verbleibenden aufsichtsrechtlichen Hindernisse für grenzüberschreitend tätige EbAV (insbesondere durch die Auflage, dass die geltenden Anlagevorschriften und Vorschriften für die Offenlegung von Informationen gegenüber Versorgungsanwärtern und Leistungsempfängern die Vorschriften des Herkunftsmitgliedstaats sein müssen sowie durch eine Präzisierung der Verfahren für grenzüberschreitende Tätigkeiten und eine eindeutige Festlegung der Zuständigkeiten von Herkunfts- und Tätigkeitsmitgliedstaat),

2. Gewährleistung einer guten Governance und eines guten Risikomanagements,

3. Bereitstellung klarer und relevanter Informationen für die Versorgungsanwärter und Leistungsempfänger,

4. Gewährleistung, dass die Aufsichtsbehörden über die notwendigen Instrumente zur wirksamen Beaufsichtigung der EbAV verfügen."

11 Vgl. http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/com/com_com(2014)0167_/com_com(2014)0167_de.pdf [10.12.2015].

Die Richtlinie soll Ende 2016 in Kraft treten. Gegenwärtig ist jedoch noch unklar, wie die Regelungen zur Governance und zu den Informations- und Transparenzanforderungen aussehen und umgesetzt werden sollen: „Die Governance-Regeln werden vornehmlich aus Solvency II abgeleitet sein. Bis auf die noch nicht spezifizierten Standards für eine eigene Risikobewertung (Risk Evaluation for Pensions) sind keine grundsätzlich neuen Anforderungen für deutsche EbAV vorgesehen. Problematisch ist, dass die vorgesehenen Regelungen in der Umsetzung dennoch sehr teuer werden können. Die gleiche Kritik kann gegen die Regelungen zu den Informationspflichten gerichtet werden: Auch hier erscheint insbesondere das Kosten-Nutzenverhältnis der Vorschläge fragwürdig."[12]

Die EU-Mobilitäts-Richtlinie

Ein zentrales Anliegen der Beschäftigten ist die Frage, inwiefern die Portabilität ihrer Anwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel gewährleistet ist. Die Praxis zeigt: Bisher existiert keine befriedigende Lösung für dieses Problem, es sei denn, der Betroffene wechselt seinen Arbeitsplatz innerhalb eines Konzernverbundes und dieser bietet eine konzernweite Altersversorgung an. Da jedoch Arbeitgeberwechsel heute deutlich häufiger vorkommen als in der Vergangenheit, hat dieser Aspekt an Bedeutung gewonnen. Insbesondere Erwerbsbiografien, die durch häufige Arbeitgeberwechsel geprägt sind und infolgedessen bei rein arbeitgeberfinanzierten Versorgungen unter der Unverfallbarkeitsgrenze bleiben, müssen am Ende des Erwerbslebens ohne Betriebsrente auskommen.[13] Die einzelnen Durchführungswege bieten unterschiedliche Möglichkeiten, die Portabilität zu gewährleisten. Es existieren keine einheitlichen, sondern nur spezifische Lösungen. Diese sind abhängig vom Leistungsversprechen des Arbeitgebers sowie vom Durchführungsweg und sind folglich

GESETZE

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

Download unter http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/umsetzung-mobilitaetsrente.pdf?__blob=publicationFile [10.12.2015]

12 Vgl. http://www.towerswatson.com/de-DE/Press/2014/03/The-new-Pension-Funds-Directive-IORP-II-Draft [10.12.2015].

13 Für solche Erwerbsbiografien ist die Entgeltumwandlung als betriebliche Altersversorgung besser geeignet, da sie vom ersten Tag an unverfallbar ist.

der Komplexität des deutschen Systems geschuldet.[14]

Das Problem verschärft sich, wenn Beschäftigte jenseits der eigenen Landesgrenzen im Euroraum einer Beschäftigung nachgehen. Daher hat sich die EU mit diesem Problem auseinandergesetzt und die Richtlinie 2014/50/EU – die sogenannte Mobilitäts-Richtlinie – verabschiedet: „Die Richtlinie hat zum Ziel, Mobilitätshindernisse für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abzubauen, die sich aus Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung ergeben können."[15] Die wesentlichen Änderungen betreffen das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) sowie das Einkommensteuergesetz (EstG).

Die Bezeichnung Mobilitäts-Richtlinie ist jedoch mitunter irreführend. Denn neben der Portabilität verbessert diese Bestimmung durchaus auch weitere interessante Aspekte der betrieblichen Altersversorgung: Im Wesentlichen wurden bei arbeitgeberfinanzierten Zusagen die Unverfallbarkeitsfristen von fünf auf drei Jahre verkürzt. Somit kommen Beschäftigte zwei Jahre früher in den Genuss von unverfallbaren Anwartschaften. Darüber hinaus wurde das Mindestalter für Beschäftigte, um in den Genuss einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung zu kommen, von 25 auf 21 Jahre gesenkt. Abfindungen kleiner Anwartschaften (Kleinstrenten) bei Arbeitgeberwechsel sollen zukünftig nur mit Zustimmung der Arbeitnehmer möglich sein. In einem Punkt geht die deutsche Umsetzung der Richtlinie sogar einen Schritt weiter: Grundsätzlich bezieht sich die Mobilitäts-Richtlinie einzig auf Arbeitgeberwechsel innerhalb der EU; der deutsche Gesetzgeber weitet diese Regelung auch auf inländische Arbeitgeberwechsel aus.

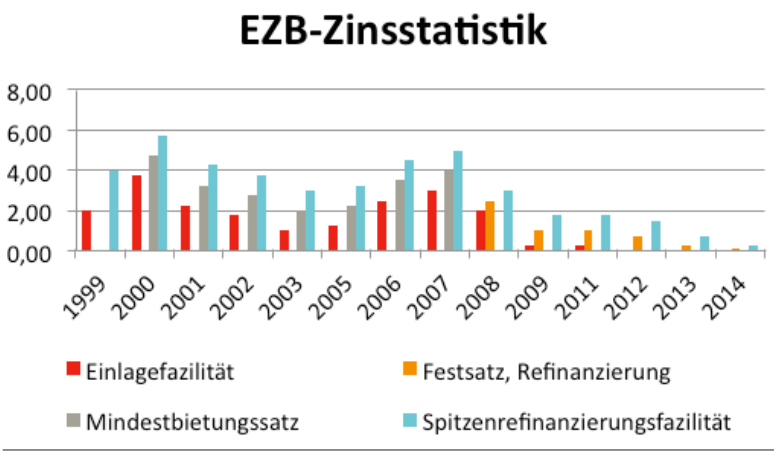
Die neuen Regelungen treten am 1. Januar 2018 in Kraft. Dies bedeutet, dass Beschäftigte erst mit Neuverträgen ab 2018 von der Mobilitäts-Richtlinie profitieren. Wie die Portabilität allerdings in der Praxis funktionieren soll, ist noch unklar. Auch die Frage nach Übergangsregelungen ist noch nicht geklärt.

4 HERAUSFORDERUNG UMFELD NIEDRIGER ZINSEN

Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise im Jahr 2008 befinden sich die Zinsen in einer bisher noch nicht dagewesenen Abwärtsspirale. Gegenwärtig tendieren die Leitzinsen wichtiger Wirtschaftsräume gegen Null.

Abbildung 2

Leitzinsen der Europäischen Zentralbank von 1999 bis 2014



Quelle: eigene Darstellung nach Europäischer Zentralbank[16]

Hans Böckler Stiftung

Diese negative Zinsentwicklung hat grundsätzlich zwei Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung:

- Wie bereits in Abschnitt „Pensionsrückstellung in der Steuerbilanz" erörtert, ist die Bewertung der Pensionsrückstellung maßgeblich vom Abzinsungsfaktor abhängig.

- Darüber hinaus sind auch die Vermögen betroffen, die für eine zukünftige Auszahlung der Betriebsrenten vorgesehen sind und angespart werden. Eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung funktioniert nur dann gut, wenn die Kapitalanlage auf den Kapitalmärkten Rendite erwirtschaftet. Gegenwärtig sind die Renditen eher mager.

Im Folgenden wird lediglich auf den ersten Aspekt Bezug genommen, da sich aktuell die öffentliche Debatte auf das Thema Pensionsrückstellungen in der Niedrigzinsphase konzentriert.

Zunächst wird in einem kurzen Exkurs ein weitverbreitetes Missverständnis aufgelöst: Die negative Rechnungszinsentwicklung mindert zwar den bilanziellen Gewinn, an der Realität hinsichtlich der Anwartschaftsstruktur der Beschäftigten bzw. Pensionsverpflichtungen im Unternehmen ändert

14 Vgl. Campagna/Röhricht 2012.

15 Pressemitteilung des BMAS am 1.7.2015, http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2015/neue-regeln-betriebliche-altersvorsorge.html [10.12.2015].

16 Vgl. http://www.ecb.europa.eu/stats/monetary/rates/html/index.en.html [11.12.2015].

sich aber nichts. Daher wird eine zukünftige positive Rechnungszinsentwicklung wieder zur Senkung der Pensionsrückstellungen führen, was sich dann in der Gewinn- und Verlustrechnung wieder positiv zeigen wird.

Schließlich sollte auch klargestellt werden: Die beschriebenen bilanziellen Korrekturen beeinflussen nicht die Liquidität der Unternehmen. Denn diese Rechnungszinskorrekturen führen nicht zu Abflüssen finanzieller Mittel aus dem Unternehmen. Zu Liquiditätsabflüssen kommt es im Unternehmen erst, wenn die Beschäftigten in den Ruhestand gehen und Betriebsrenten erhalten. Dies bedeutet, dass im Hinblick auf Pensionsverpflichtungen immer in sehr langen Zeiträumen gedacht werden muss. Die zwischenzeitliche Volatilität der Zinsen führt folglich in Bezug auf Pensionsrückstellungen grundsätzlich nur zu rein bilanziellen Effekten.

In der Praxis entwickelt sich aufgrund der Rechnungszinsproblematik zunehmend der Trend, die betriebliche Altersversorgung im Unternehmen neu zu ordnen. Die Bandbreite reicht von mitbestimmungsfreien Szenarien bis hin zu solchen, in denen Arbeitgeber mit Betriebsräten in Verhandlung treten. Nachstehend werden einige Szenarien skizziert, die in der Praxis verbreitet sind:

– Der Arbeitgeber schließt die Versorgungsordnung zur arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung mit der Folge, dass neu eingestellte Beschäftigte nicht in den Genuss dieser Versorgungsordnung kommen. Für alle anderen Beschäftigten bleibt sie bestehen.

– Der Arbeitgeber schließt die Versorgungsordnung zur arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung. Er bietet neuen Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung an, jedoch zu schlechteren Bedingungen: meist nur in Form der Entgeltumwandlung ohne finanzielle Arbeitgeberbeteiligung.

– Der Arbeitgeber kündigt einseitig die Betriebsvereinbarung zur arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung. Er erzeugt gegenüber dem Betriebsrat eine Drucksituation: Er erwartet vom Betriebsrat in Verhandlungen Entgegenkommen, um den neu eingestellten Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung anbieten zu können. „Entgegenkommen" bedeutet in diesem Fall, dass sich auch die Bedingungen für die bisherigen Beschäftigten verschlechtern. Im Ergebnis wird dann eine neue gemeinsame Versorgungsordnung für bisherige und neue Beschäftigte verhandelt.

Gerade in solchen Fällen zeigt sich, welchen Stellenwert die betriebliche Altersversorgung für einige Arbeitgeber hat: Einerseits fordern sie die Möglichkeit, den steuerfreien Dotierungsrahmen zu erhöhen, und bringen das personalpolitische Argument auf den Tisch, mit der betrieblichen Altersversorgung ein gutes Instrument im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zu besitzen. Andererseits werden zunehmend mit dem Argument des Verfalls des Rechnungszinses für Pensionsrückstellungen bestehende Versorgungsordnungen geschlossen bzw. gekündigt.

Eine weitere Möglichkeit für Arbeitgeber, sich von der Rechnungszinsentwicklung abzukoppeln, besteht darin, sich der Pensionsrückstellungen zu entledigen. Diese Entwicklung ist insbesondere bei großen Konzernen schon seit Jahren abgeschlossen. Damals lag der Grund jedoch an der Drohung der Ratingagenturen, die Ratings angesichts der hohen Pensionsrückstellungen zu senken – insbesondere für kapitalmarktorientierte Unternehmen keine gute Entwicklung. Diese könnte jedoch derzeit in Unternehmen, die weniger vom Kapitalmarkt abhängig sind, ihre Fortsetzung erleben – zwar nicht mehr aufgrund der „Empfehlung" der Ratingagenturen, sondern aufgrund des niedrigen Rechnungszinses.

Grundsätzlich können Arbeitgeber teilweise Pensionsverpflichtungen auslagern, indem sie sich eines Pensionsfonds bedienen. Warum grundsätzlich Pensionsfonds? Weil das Einkommensteuergesetz mit § 3 Nr. 66 EStG eine steuerfreie Übertragung der erdienten Anwartschaften auf einen Pensionsfonds ermöglicht. Diese Übertragung gibt es jedoch nicht zum Nulltarif, denn sie ist mit einem entsprechenden Liquiditätsabfluss aus dem Unternehmen verbunden. Davor scheuen sich viele Unternehmen.

Die zweite Möglichkeit in diesem Zusammenhang ist die seit dem BilMoG bestehende Pflicht, das Vermögen, das explizit für die Betriebsrenten im Unternehmen vorgesehen ist – das sogenannte Deckungsvermögen – mit den Pensionsverpflichtungen zu saldieren. Der Vorteil gegenüber dem Pensionsfonds: Die Unternehmen haben es schließlich selbst in der Hand, wann und wieviel Vermögen sie hierfür bereitstellen. Diese Flexibilität ist bei der Auslagerung auf einen Pensionsfonds nicht möglich. Nichtdestotrotz ist auch diese Vorgehensweise, die über eine Treuhand oder Rückdeckungsversicherung organisiert wird, mit Liquiditätsabfluss aus dem Unternehmen verbunden. Daher fällt es vielen Unternehmen – so die Praxiserfahrung – schwer, sich für eine solche Lösung zu entscheiden.

Seit BilMoG werden Pensionsrückstellungen zu ihrem Erfüllungsbetrag angesetzt (§ 253 Abs. 1 S. 2 HGB). Das bedeutet: Die Höhe der Pensionsrückstellungen wird nicht nur vom Abzinsungsfaktor beeinflusst, sondern auch von weiteren Parametern wie biometrischen Risiken, der Fluktuation der Belegschaft, Gehalts- und Rententrends sowie vom voraussichtlichen Renteneintritt der Beschäftigten.

Grundsätzlich ist aber zu beachten: Diese Parameter, die für die Berechnung der Pensionsrückstellung zugrunde gelegt werden, müssen der Forderung nach objektivierbaren Annahmen über die zukünftige Entwicklung genügen.[17] Daher werden meist Gutachter – im Regelfall sind es Aktuare – mit der Berechnung der Pensionsrückstellung beauftragt. Man könnte nun annehmen, dass Unternehmen ohne Weiteres einen Ansatzpunkt hätten, die Höhe ihrer Pensionsrückstellungen zu beeinflussen, indem sie diese Stellschrauben nutzen. Denn selbst die Norm, wonach die Parameter objektivierbar sein müssen, lassen Spielräume offen. Doch gelten für den Bilanzierenden Grundsätze, die solche Spielräume eingrenzen bzw. der Bilanzierung gewisse Riegel vorschieben. Beispielsweise müssen Bilanzierende dem Grundsatz der Bewertungsstetigkeit folgen; ändern sie ihre Bewertungsmethoden, so ist dies in Ausnahmefällen möglich, muss jedoch begründet werden.

In der Literatur wird ein neuer Ansatzpunkt vorgeschlagen, der aus Arbeitgebersicht vielversprechend ist.[18] Es scheint sich das Argument durchzusetzen, dass die Stellschraube „voraussichtlicher Renteneintritt" geeignet ist, die Pensionsrückstellungen der Höhe nach anzupassen: „Regelmäßig werden Altersversorgungsverpflichtungen auf den Zeitpunkt der frühestens möglichen Inanspruchnahme bewertet. […] Die Altersrente kann regelmäßig mit Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch genommen werden, so dass das Alter 63 als voraussichtlicher Altersrentenbeginn für die versicherungsmathematische Bewertung in Ansatz kommt. […] Mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz und dem Urteil des Bundesgerichts vom 15.5.2012 zur dynamischen Verweisung der festen Altersgrenze 65 in Versorgungsordnungen […] sind ebenso Voraussetzungen eingetreten, die zukünftig spätere Renteneintritte erwarten lassen." (Walddörfer 2015, S. 41 f.)

Diese Argumentation führt zu dem Ergebnis, dass für die Kalkulation der Pensionsverpflichtungen eine Stellschraube (Renteneintritt 65 Jahre anstatt 63) gefunden wurde, mit der die Pensionsrückstellungen beeinflusst werden können. „Im Ergebnis führt eine Verlängerung der Finanzierungsdauer – bei gleich bleibenden Anspruch und ansonsten unveränderten Rechnungsgrundlagen – zu einer Absenkung des Erfüllungsbetrages." (ebd., S. 42)

Bezogen auf den Rechnungszins bzw. auf den Abzinsungsfaktor für die Bewertung der handelsbilanziellen Pensionsrückstellungen zeigt sich seit dem Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise eine fallende Tendenz unabhängig davon, ob Unternehmen nach Internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS) oder Deutscher Rechnungslegung (HGB) bilanzieren. Der Rechnungszins nach IFRS beträgt für das Geschäftsjahr 2015 (Stichtag 31.12.) 2,35 Prozent (Heubeck 2016c).[19] Der Rechnungszins nach HGB wird von der Deutschen Bundesbank vorgegeben (vgl. § 253 Abs. 2 HGB) und liegt gegenwärtig bei etwa vier Prozent (Heubeck 2016a).[20] Diese Differenz hängt mit seiner Berechnung zusammen. Nach HGB wird er von der Bundesbank vorgegeben und bildet einen Durchschnittswert der letzten sieben Jahre ab. Dabei dienen Null-Kupon-Euro-Zinsswap-Kurven als Basis für die Berechnung. Durch den Durchschnittswert wurden bisher auch Vorkrisenjahre berücksichtigt. Ab 2016 wird die Durchschnittsberechnung kein Vorkrisenjahr mehr berücksichtigen, sodass die fallende Tendenz des Rechnungszinses zunehmen wird – zumal noch kein Ende der Niedrigzinsphase absehbar ist. Laut Berechnung der Heubeck AG (2016a) könnte der Zinssatz von 3,89 Prozent in 2015 auf 2,08 Prozent in 2020 fallen (vgl. Tabelle 3).

In diesem Kontext besteht folgende weit verbreitete Faustformel: „Abhängig von der Zusageform wirkt sich eine Absenkung des Rechnungszinses um 1 Prozentpunkt bei Verwendung des gängigen Anwartschaftsbarwertverfahrens als Erhöhung des Erfüllungsbetrages für Anwärter um rd. 25 % und für Rentner um rd. 10 % aus." (Walddörfer 2015, S. 40) Legt man diese Formel zugrunde, wird deutlich, welche Auswirkungen hier bilanziell vorstellbar sind.

Den Arbeitgebern ist die Rechnungszinsentwicklung ein Dorn im Auge. Denn aufgrund dieser Zinsentwicklung müssen sie ihre Pensionsrückstellungen am Ende des Jahres neu berechnen und anpassen. Ein niedrigerer Abzinsungsfaktor bedeutet höhere Pensionsrückstellungen zum Bilanzstichtag, die die Gewinn- und Verlustrechnung aufgrund höherer Zinsaufwendungen zusätzlich belasten. Da insbesondere kapitalmarktorientierte Unternehmen auf gute Jahresergebnisse achten, sind sie von dieser Entwicklung nicht begeistert.

Schließlich hat der Gesetzgeber diese handelsbilanzielle Herausforderung für die Unternehmen wahrgenommen und plant, den Unternehmen zumindest in Bezug auf den HGB-Rechnungszins entgegenzukommen.[21] Er hat Ende Januar 2016 einen Gesetzesentwurf mit dem Ziel verabschiedet, die Durchschnittsberechnung des HGB-Rechnungs-

17 Vgl. Campagna/Röhricht 2012, S. 72.; vgl. Institut der deutschen Wirtschaftsprüfer, Stellungnahme zur Rechnungslegung (IDW RS HFA 30, Rn. 52).
18 Vgl. Walddörfer 2015, S. 41 f.

19 Rechnungszins für Anwärter 2,45 %, für Rentnerbestand 2,00 % und für einen Mischbestand 2,35 %. Vgl. http://www.heubeck.de/wp-content/uploads/2016/01/Heubeck_informiert_IFRS_Rechnungszins_deutsch_2015-12-31.pdf [01.02.2016].
20 Vgl. http://www.heubeck.de/wp-content/uploads/2016/02/Heubeck_Zinsinfo_HGB_2016-01.pdf [11.02.2016].
21 Vgl. Deutscher Bundestag (2015), 18. Wahlperiode, Drucksache 18/5454, Download unter http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/054/1805454.pdf [11.12.2015];

zinses von sieben auf zehn Jahre anzuheben.[22] Damit bleibt der Gesetzgeber zwar etwas hinter den Erwartungen zurück, da in der Diskussion zwölf Jahre gefordert wurden (Heubeck 2015).[23] Dennoch werden mit dieser Initiative Vorkrisenjahre mit höheren Zinsniveaus in die Berechnung einbezogen und tendenziell der HGB-Rechnungszins für Pensionsrückstellungen stabilisiert.

Die Heubeck AG hat im Februar 2016 berechnet, wie sich der Rechnungszins für Pensionsrückstellungen verändert, wenn der Durchschnitt von sieben auf zehn Jahre angehoben werden sollte (siehe Tabelle 3). Aus der Berechnung ergibt sich ein höherer Rechnungszins zwischen etwa 0,4 und 0,9 Prozentpunkten, was den Unternehmen bei der bilanziellen Bewertung der Pensionsrückstellungen signifikant entgegenkommen würde. Die neue Regelung soll rückwirkend für das Geschäftsjahr 2015 angewandt werden können.[24] Dies würde für Unternehmen bedeuten, dass sie in 2015 anstatt mit 3,89 Prozent mit 4,30 Prozent kalkulieren können.

Tabelle 3

Rechnungszins im Vergleich 7- zu 10-Jahres-Durchschnitt.

Dezember	2015	2016	2017	2018	2019	2020
7-Jahres-Durchschnitt	3,89 %	3,31 %	2,92 %	2,47 %	2,26 %	2,08 %
10-Jahres-Durchschnitt	4,30 %	4,06 %	3,76 %	3,31 %	2,92 %	2,64 %

Quelle: Heubeck 2016a.[25]

Hans Böckler Stiftung

Ab dem Geschäftsjahr 2016 müssen die Unternehmen mit dem neuen Rechnungszins arbeiten. Der Gesetzesentwurf knüpft diese bilanzielle „Erleichterung" an die Bedingung, dass „für den Unterschiedsbetrag zwischen dem Ansatz der Altersversorgungsrückstellungen mit dem neuen durchschnittlichen Marktzinssatz von zehn Jahren und der bisherigen Regelung von sieben Jahren zu ermitteln, und im Anhang anzugeben ist. Für diesen Betrag besteht eine Ausschüttungssperre, wenn die freien Rücklagen zuzüglich Gewinnvortrag diesem Betrag nicht mindestens entsprechen."[26]

Erwartet wird, dass das Gesetzgebungsverfahren bis Ende des ersten Quartals 2016 abgeschlossen ist, um den bilanzierenden Unternehmen das Wahlrecht für das Geschäftsjahr 2015 zu ermöglichen.

5 REFLEXIONEN UND FAZIT

In dieser Legislaturperiode besteht offensichtlich der politische Wille, die betriebliche Altersversorgung zu stärken und ihr auch einen besonderen Stellenwert im Rahmen der Altersvorsorge einzuräumen. Seit jeher verweisen die Gewerkschaften in diesem Zusammenhang auf die kollektivvertraglichen Vorteile gegenüber der privaten Vorsorge. Die Finanzbranche hingegen scheint nicht begeistert zu sein, da ihr Geschäft mit der privaten Vorsorge zukünftig darunter leiden könnte.

Insbesondere zwei Faktoren haben das Bundesarbeitsministerium aktiv werden lassen: die große Ernüchterung über die seit einigen Jahren stagnierende Anzahl an Beschäftigten, die über eine betriebliche Altersversorgung verfügen sowie der nach wie vor unbefriedigende Zustand in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Nun liegt mit dem Vorschlag zum § 17 a BetrAVG ein Konzept über gemeinsame Einrichtungen zur betrieblichen Altersversorgung zur Diskussion vor. Im Kern sollen nach diesem Konzept Arbeitgeber und Gewerkschaften tarifvertraglich geregelt gemeinsame Einrichtungen gründen dürfen. Diese Einrichtungen, so die Idee, sollen per Allgemeinverbindlicherklärung dann auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber der entsprechenden Branche gelten. Im Moment scheint dieses Konzept jedoch noch nicht zu überzeugen. Arbeitgeber und Gewerkschaften haben aus ihrer Perspektive ihre Bedenken geäußert. Noch sind zu viele Fragen offen: Worin bestehen die Unterschiede zu bereits existierenden tarifvertraglichen Branchenlösungen wie MetallRente oder ChemiePensionsfonds? Worin besteht hier die Innovation – außer vielleicht in der Idee der Allgemeinverbindlicherklärung? Gefährlich ist, dass die Arbeitgeber nun versuchen werden, sich der Subsidiärhaftung zu entledigen und die Beitragszusage ohne Mindestleistung zu fordern. Gerade Letzteres kann dazu führen, dass die Beschäftigten im schlimmsten Fall ohne Betriebsrente dastehen – siehe Causa Enron in den USA. Ebenso ist fraglich, welche Rolle dem Pensions-Sicherungs-Verein zugeschrieben würde.

In Deutschland existieren bereits fünf Durchführungswege. Das System ist durch die handelsbilanzielle Saldierungspflicht von Deckungsvermögen und Pensionsrückstellungen, bei der Treuhand-Konstrukte sowie Rückdeckungsversicherungen

22 Vgl. https://home.kpmg.com/de/de/home/themen/2016/01/abzinsung-pensionsrueckstellung.html [01.02.2016] und http://www.heubeck.de/wp-content/uploads/2016/01/HEUBECK-INFORMIERT-Internet-HGB-Rechnungszins-2016-01-29.pdf [11.02.2016].
23 Vgl. http://www.heubeck.de/wp-content/uploads/2015/07/HeubeckInformiert-AenderungHGB-Zins-2015-06-26.pdf [10.12.2015].
24 Vgl. https://home.kpmg.com/de/de/home/themen/2016/01/abzinsung-pensionsrueckstellung.html [01.02.2016].
25 Vgl. http://www.heubeck.de/wp-content/uploads/2016/02/Heubeck_Zinsinfo_HGB_2016-01.pdf [11.02.2016].
26 Vgl. https://home.kpmg.com/de/de/home/themen/2016/01/abzinsung-pensionsrueckstellung.html [01.02.2016].

eingesetzt werden, nicht einfacher geworden. Nun soll es darüber hinaus noch gemeinsame Einrichtungen zur betrieblichen Altersversorgung geben, zwar in Form von Pensionsfonds und -kassen, jedoch mit spezifischen Rahmenbedingungen und Regulierungen.

Angesichts dessen scheint das Opting-out-Konzept eine einfache Möglichkeit darzustellen, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung voranzutreiben. Dieses Konzept bietet grundsätzlich die Möglichkeit, mittels Gesetz und Tarifverträge auf eine im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eher untypischen Weise mehr Beschäftigte in den Genuss einer Altersversorgung zu bringen, sofern sie nicht aktiv Widerspruch einlegen. Darüber hinaus liegt der besondere Charme dieses Konzeptes darin, dass hierfür keine neuen Durchführungswege erforderlich wären – es besteht bereits ein breites Spektrum an Möglichkeiten, die genutzt werden könnten. Dass Arbeitgeber reflexartig wieder mit hohem Verwaltungsaufwand und Kosten argumentieren, überrascht nicht. Viel gewichtiger ist hier das Argument der Gewerkschaften: Es bestünde die Gefahr, dass die Arbeitgeber dieses Konzept nur mit der Entgeltumwandlung verknüpfen und sich – dem Trend folgend – auch hier von Mischfinanzierungen oder gar rein arbeitgeberfinanzierten Modellen verabschieden würden.

Die Diskussion um eine höhere steuerliche Förderung des Dotierungsrahmens über die bisherigen vier Prozent hinaus wird vor allem von Arbeitgebern befeuert. Sie ist insbesondere dann aber nicht nachvollziehbar, wenn es darum geht, die gegenwärtig drängenden Probleme im deutschen Rentensystem zu lösen: Das heißt, Altersarmut als gesellschaftliches Phänomen der Zukunft zu vermeiden, den Lebensstandard zu sichern sowie die betriebliche Altersversorgung zu verbreiten. Die höhere steuerliche Förderung scheint eher dem Wunsch der Arbeitgeber zu entsprechen, hochqualifizierte Fachkräfte nicht nur mit hohen Gehältern, sondern auch mit einer besonders gut dotierten Altersversorgung zu locken: top Gehalt, Premium Dienstwagen, sorgenfreie Altersversorgung! Personalpolitische Instrumente der Arbeitgeber sollten jedoch nicht steuerlich gefördert werden. Sollte hingegen wissenschaftlich erwiesen werden, dass die bisherige Förderung nicht ausreicht, um für die Mehrheit der Beschäftigten ein würdiges Leben im Alter zu gewährleisten, so sollte die Diskussion neu angestoßen werden.

Es ist richtig, den Rechnungszins des § 6a EStG für Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz ein Stück weit der Realität anzupassen, auch wenn sich das Bundesministerium für Finanzen immer schwer tut, Steuerentlastungen zu diskutieren. Vordergründig spricht kein Argument gegen eine Anpassung. Ein zweiter Aspekt der Diskrepanz des Rechnungszinses zwischen Handels- und Steuerbilanz besteht darin, dass dieser regelmäßig zu Steuerlatenzen in den Bilanzen der Unternehmen führt.

ERLÄUTERUNGEN

Steuerlatenzen
Latente Steuern ergeben sich immer dann, wenn das der Berechnung der laufenden Steuern zugrunde liegende Ergebnis in der Steuerbilanz abweicht vom Ergebnis in der Handelsbilanz nach dem Handelsgesetzbuch (HGB) bzw. nach den International Finanzial Reporting Standards (IFRS). Da der in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesene laufende Ertragssteueraufwand auf Basis der steuerlichen Gewinnermittlungsvorschriften berechnet wird, passt dieser in der Regel nicht zu dem nach HGB oder IFRS ausgewiesenen Ergebnis. Grund hierfür sind Bilanzierungs- und Bewertungsdifferenzen zwischen dem Steuerrecht einerseits und HGB bzw. IFRS andererseits.

Als die ersten Gerüchte um Solvency II für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung in Umlauf kamen und dann auch das Grünbuch „Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme“ veröffentlicht wurde, war der Aufschrei in Deutschland groß. Insbesondere die Befürchtungen, viele Pensionskassen könnten die Eigenkapitalanforderungen nicht stemmen und damit das Betriebsrentensystem in Deutschland in Gefahr bringen, waren groß. Wäre damals ein Blick in die Zukunft möglich und erkennbar gewesen, zu welchem Ergebnis die Kritik an der Novellierung der Pensionsfonds-Richtlinie führen würde, wäre dieses Ergebnis euphorisch gefeiert worden.

Die Umsetzung dieser Richtlinie ist nun nicht mehr so gefährlich für deutsche Einrichtungen, da die Eigenkapitalregelungen nach Solvency II nun nicht mehr Bestandteil der Richtlinie sind. Geblieben ist im Wesentlichen eine Regulierung zur Governance sowie zu Informations- und Transparenzanforderungen im Hinblick auf Pensionsfonds und -kassen. Die Frage, die sich nun die betroffenen Akteure stellen, lautet: Was wird nun an Verwaltungsaufwand tatsächlich auf sie zukommen, wenn die Richtlinie Ende 2016 in Kraft treten sollte? In der Literatur kursieren bereits Zahlen zu den angeblichen zusätzlichen Kosten, die diese Richtlinie den Einrichtungen verursachen wird.

Die Mobilitäts-Richtlinie ist in Bezug auf ihre Bezeichnung etwas irreführend. Sie bringt nicht nur eine neue EU-weite Regelung in Bezug auf die Portabilität von Anwartschaften mit sich, sondern darüber hinaus längst überfällige Regelungen: Sie reduziert die Unverfallbarkeitsfristen von fünf auf drei Jahre und das Eintrittsalter von 25 auf 21 Jahre. Allerdings ist die Mobilitäts-Richtlinie erst ab 2018 wirksam und auch dann nur für neue Verträge. Die Portabilität hingegen ist und war immer ein Problem, wie die Praxis in Deutschland bereits zeigt. Daran ändert grundsätzlich auch die Umset-

zung der Richtlinie nichts. Viele Fragen zum praktikablen Umgang sind noch offen. Einfach ein Gesetz zu verabschieden ist da zu wenig. Daher ist bis 2018 noch viel zu tun.

Die Niedrigzinsphase wird wohl noch lange anhalten, zumindest ist in den nächsten Jahren keine entscheidende Kehrtwende zu erwarten. Daher ist hier das geplante Handeln der Bundesregierung konsequenterweise richtig, den Rechnungszins nach oben anzupassen, um die Unternehmen hinsichtlich der Pensionsrückstellungen zu entlasten. Der entsprechende Gesetzesentwurf ist inzwischen verabschiedet worden. Auch diese Maßnahme könnte der zunehmenden Erosion der arbeitgeber(mit)finanzierten betrieblichen Altersversorgung entgegenwirken.

LITERATURVERZEICHNIS

Blank, Florian/Wiecek, Sabrina (2012): Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland: Verbreitung, Durchführungswege und Finanzierung, Auswertung von Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2010, WSI-Diskussionspapier Nr. 181, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Düsseldorf.

Gesetz zur Modernisierung des Bilanzrechts (BilMoG); BGBl. I 2009: 1102 ff. Download unter http://www.bgbl.de.

Buntenbach, Annelie (2015): Der Kommentar – BMAS-Vorschlag: Eine bessere bAV für alle?, in: Betriebliche Altersversorgung 2/2015, S. 95 96.

Campagna, Sebastian/Röhricht, Dietmar (2012): Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung – Entwicklungen, Risiken und Probleme, Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Deutscher Bundestag (2015): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Gerhard Schick, Markus Kurth, Kerstin Andreae, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Herausforderungen des aktuellen Niedrigzinsumfelds für die betriebliche Altersversorgung und Aufsichtstätigkeit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, Drucksache 18/5454, Download unter http://bundestag.de.

Europäische Kommission (2010): Grünbuch: Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme. Brüssel. Download unter http://ec.europa.eu.

Europäische Kommission (2012): Weißbuch: Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten. Brüssel. Download unter http://ec.europa.eu.

Europäische Kommission (2014): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung. Brüssel. Download unter http://www.europarl.europa.eu.

Gunkel, Alexander (2015): Der Kommentar – Versprochene Stärkung der betrieblichen Altersversorgung nun auch umsetzen, in: Betriebliche Altersversorgung 3/2015, S. 193 194.

Heubeck AG (2015): Rechnungslegung nach HGB – Maßnahmen des Gesetzgebers gegen Verfall des HGB-Rechnungszinses noch in diesem Jahr erwartet. Köln, 26. Juni 2015. Download unter http://www.heubeck.de.

Heubeck AG (2016a): HGB Rechnungslegung. Zinsen weiter im Sinkflug – HGB-Rechnungszins zum 31.1.2016 bei 3,83 %. Gesetzesänderung bringt voraussichtlich Erhöhung auf 4,29 %. Köln, 1. Februar 2016. Download unter http://www.heubeck.de.

Heubeck AG (2016b): HGB-Rechnungslegung – Gesetzesentwurf bremst Absinken des HGB-Rechnungszinses – 4,30 % rückwirkend zum 31.12.2015 – Entlastungswirkung künftig jedoch ausschüttungsgesperrt. Köln, 29. Januar 2016. Download unter http://www.heubeck.de

Heubeck AG (2016c): Internationale Rechnungslegung – Rechnungszins zum 31.12.2015 bei 2,35 %. Köln, 4. Januar 2016. Download unter http://www.heubeck.de.

Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) (Hg.) (2011): Stellungnahme zur Rechnungslegung: Handelsrechtliche Bilanzierung von Altersversorgungsverpflichtungen. IDW RS HFA 30. Stand 10.06.2011. Düsseldorf.

Karch, Heribert (2014): 3.63 – was tun?, in: Betriebliche Altersversorgung 5/2014, S. 407–417.

KPMG (2016): Änderung des Abzinsungssatzes für die Pensionsrückstellung gem. § 253 HGB. 27.01.2016. Download unter http://www.kpmg.com

Walddörfer, Mark (2015): BilMoG-Zinsentwicklung und Handlungsoptionen, in: Betriebliche Altersversorgung 1/2015, S. 39–42.

o. V. (2013): Deutschlands Zukunft gestalten, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Legislaturperiode. Download unter http://www.bundesregierung.de.

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB.
Sie ist in allen ihren Aufgabenfeldern der Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft verpflichtet.

Sie wirbt für diese Idee, unterstützt Mandatsträger in Mitbestimmungsfunktionen und tritt für erweiterte Mitbestimmungsrechte ein.

IMPRESSUM

Ausgabe
Mitbestimmungs-Report 15/2016
Aktuelle Debatten und Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung
ISSN: 2364-0413

Produktion
Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Februar 2016

Autor
Dr. Sebastian Campagna
Studium der Wirtschaftswissenschaften und Promotion an der Technischen Universität Dortmund. Seit 2009 bei der Hans-Böckler-Stiftung in der Abteilung Mitbestimmungsförderung (Referat Wirtschaft). Arbeitsschwerpunkte sind Unternehmenspolitik und -strategien, Jahresabschlussanalyse, Betriebliche Altersversorgung, Reorganisationsprozesse.

Kontakt
Dr. Sebastian Campagna
Hans-Böckler-Stiftung
Abt. Mitbestimmungsförderung
Referatsleiter Wirtschaft
Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf
Tel.: 0211 7778-170
Fax: 0211 7778-4170
sebastian-campagna@boeckler.de
www.boeckler.de