

SAMSTAGSKOLUMNE

Vor allem in mittelständischen Betrieben stagniert leider seit Jahren die betriebliche Altersversorgung. Um das zu ändern, gilt seit Anfang dieses Jahres ein neues Gesetz, das Betriebspensionen wieder attraktiver machen soll. In Tarifverträgen können nun sogar garantiefreie Zielrenten vereinbart werden. Aber wer die seit Jahrzehnten laufenden Verschlimmbesserungen der Gesetzgebung auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung noch in Erinnerung hat, reibt sich besorgt die Augen.

Bis 1974 herrschte bei der betrieblichen Altersversorgung eine wohlthuende Vertragsfreiheit. Gerade auch kleinere Arbeitgeber waren stolz darauf, ihren verdienten Mitarbeitern mit Unterstützungskassen oder direkten Pensionszusagen eine Beteiligung am betrieblichen Erfolg ihres Unternehmens bieten zu können. Das war nicht ganz selbstlos, denn es ging auch darum, Mitarbeiter stärker an das Unternehmen zu binden. Außerdem halfen die in angemessener Höhe zugelassenen Pensionsrückstellungen kräftig dabei, mit dadurch erzielten Steuerentlastungen das weitere Wachstum des Unternehmens zu finanzieren.

So viel Unternehmerische Freiheit passte freilich schlecht zum Zeitgeist. Unter dem Schlagwort, sozial zu sein, wurde und wird bis heute vom Gesetzgeber alles getan, um betriebliche Versorgungszusagen vorsichtig kalkulierenden Arbeitgebern zu erschweren.

Verständnis konnte man noch dafür haben, dass Pensionsansprüche im Falle einer Kündigung, gleich von welcher Seite, mitgenommen werden dürfen zu neuen Arbeitgebern. Als ungerecht wurde aber schon die Pflicht empfunden zur laufenden Einzahlung in einen Pensionsversicherungsfonds. Was das bedeutet, zeigte sich schon, als deutsche Mittelständler die Pensionen der pleitegegangenen AEG zu bezahlen hatten, einer damaligen Tochter des reichen Weltkonzerns Daimler. Als Nächstes kam, die Pflicht zur laufenden Anpassung von Pensionszahlungen an die allgemeine Entwicklung, das Verbot, Pensionsansprüche im gegenseitigen Einvernehmen zum Kapitalwert auszuzahlen. Kurzum, ein den Arbeitgebern gegenüber von Grund auf misstrauischer Gesetzgeber tat alles, um das betriebliche Versorgungsversprechen vom Schicksal des zusagenden Unternehmens zu entkoppeln.

Den schwersten Schlag gegen die betriebliche Altersversorgung aber führte die Steuer. In Deutschland ist es heute verboten, die Verpflichtungen aus betrieblichen Versorgungsversprechungen, wie zum Beispiel aus Pensionszusagen, steuerlich so zu berücksichtigen, wie es erforderlich wäre. Der Fiskus zwingt damit Unternehmen, die ihren Mitarbeitern im Alter Gutes tun wollen, Steuern zu zahlen auf Schein-"Gewinne", weil sie ihre Pensionsverpflichtungen nicht in voller Höhe als Aufwand abziehen dürfen.

Nach alledem sollte der Gesetzgeber sich nicht wundern, dass die Motivation zur Einführung

Wie ich es sehe



Dirk Ippen

Und nun das Betriebsrentenstärkungsgesetz

und Entwicklung von betrieblichen Altersversorgungen nicht besonders groß sein kann. Ob das nun in Kraft getretene neue Gesetz wirklich, wie sein Name verspricht, zu einer Stärkung der betrieblichen Versorgungswerke führt, sei dahingestellt. Fest steht, dass nun tarifliche Regelungen gefordert werden. Die sollen es erlauben, sogenannte zielfreie Altersversorgungen zuzusagen. Das ist nichts anderes als die Aussage, ich zahle etwas ein in einen Topf, aber ich sage dir nicht, was dabei herauskommt. Dieses vage Versprechen ist nun das magere Ergebnis eines Herumdokterns über Jahrzehnte an der betrieblichen Altersversorgung. Statt eines neuen, im Einzelnen gar nicht mehr überschaubaren Gesetzes wäre es besser, zu mehr Vertragsfreiheit und Steuerehrlichkeit bei der betrieblichen Altersversorgung zurückzukehren.

Schreiben Sie an:
ippen@merkur.de