

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz, Referentenentwurf vom 4.11.2016)

Einleitung:

Der Verband Deutscher Versicherungsmakler e.V. (VDVM) ist die Spitzenorganisation der deutschen Qualitätsversicherungsmakler mit über 640 Mitgliedsunternehmen, die etwa 12.000 Mitarbeiter beschäftigen. Unsere Mitglieder müssen hohe Anforderungen erfüllen, die weit über den gesetzlichen Mindestanforderungen liegen und zeichnen sich daher durch ihre besonders hohe Qualifikation und Professionalität aus. Es handelt sich meist um mittelständische Unternehmen, die überwiegend im Gewerbe- und Industriegeschäft tätig sind und für ihre Kunden natürlich auch die betriebliche Altersvorsorge gestalten und durchführen. Die Stellungnahme erfolgt zugleich auch im Namen des Bundesverbandes mittelständischer Versicherungs- und Finanzmakler (BMVF) mit seinen rund 260 Mitgliedern, mit dem wir freundschaftlich kooperieren. Weil der VDVM/BMVf und seine Mitglieder stark im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge engagiert sind, begrüßen wir ausdrücklich die Initiative der Bundesregierung, noch vor der nächsten Bundestagswahl die betriebliche Altersvorsorge zu stärken. Nicht zuletzt zur Vermeidung von Altersarmut ist mehr Beschäftigten der Zugang zu diesem Instrument der Altersvorsorge zu eröffnen.

I. Bisherige Vorstellungen des BMAS

Um den vorliegenden Gesetzentwurf genauer beurteilen zu können, lohnt aus unserer Sicht noch einmal ein Blick auf die bisherigen Vorstellungen.

Im Koalitionsvertrag für die aktuelle 18. Legislaturperiode hatten Union und SPD vereinbart, die bAV stärken zu wollen. Ende 2014 veröffentlichte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die „Machbarkeitsstudie BAV in KMU“, die sich mit den Hemmnissen für die bAV auseinandersetzt. Um sich der vereinbarten Stärkung der bAV anzunehmen, wurde seitens des BMAS Ende Januar 2015 ein „Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente“ zur Diskussion gestellt.

Auf die bAV bezogen trifft der Koalitionsvertrag konkret zunächst nur die Aussage, dieses Instrument der Altersvorsorge stärken zu wollen. Zur Erreichung dieses Ziels wird insbesondere eine höhere Verbreitung der bAV in KMU angestrebt. Hierfür sollte gemäß der Vereinbarung im Koalitionsvertrag im Anschluss an eine umfassende Identifizierung der Hemmnisse deren Abbau erfolgen.

Die Evaluierung der Hemmnisse erfolgte mit der „Machbarkeitsstudie BAV in KMU“, deren Endbericht zum Jahresende 2014 vom BMAS veröffentlicht wurde. Ein wiederholtes Fazit der Studie ist, dass die Erforschung der Ursachen für die geringe Verbreitung der bAV bei KMU und deren Arbeitnehmern bisher nicht auf einer ausreichenden empirischen Grundlage erfolgte. Nach Angaben der Verfasser wurde erstmalig eine Liste 40 potenzieller Hemmnisse zusammengestellt.

Die Verfasser betonen wiederholt, dass es kein Hemmnis gibt, das ausschließlich bei KMU auftritt. Ergebnis der Studie ist weiterhin, „dass die These, dass Branchenlösungen zu einer höheren Verbreitung der bAV unter Arbeitgebern und Arbeitnehmern führen, [...] weder bestätigt noch widerlegt werden konnte“.

Indes bestätigt die Studie, dass die fünf untersuchten Branchenlösungen sehr unterschiedliche Modelle der bAV anbieten und pauschale Aussagen über „die Branchenlösungen“ nicht möglich sind. Zu Recht wurde kritisiert, dass bAV-Anbieter ebenso wie Versicherungsvermittler in den bisherigen Studien – und bedauerlicherweise auch in dieser – kaum befragt wurden, obwohl die „Erfahrungen aus dem Workshop und den Experteninterviews [gezeigt haben], dass sie über ein hohes Maß an Erfahrung [verfügen]“. Gerade die Vermittler haben den direkten Kontakt zu den Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Ganz im Gegensatz zu dieser Feststellung werden die Vermittler aus dem Beratungsprozess um die Stärkung der bAV bisher ausgegrenzt, indem das BMAS zu seinen Gesprächsrunden diese gerade nicht eingeladen hat.

Insoweit war es begrüßenswert, dass nach dem Entwurf im Januar 2015 zwei weitere Gutachten in Auftrag gegeben wurden, die sich insbesondere mit der Problematik der Verbreitung der bAV bei Geringverdienern beschäftigt haben.

II. Ausgangslage: Probleme in den bestehenden Durchführungswegen

Ein entscheidendes Hemmnis ist das geringe Einkommen der Arbeitnehmer und die mangelnde Bereitschaft, von diesem Einkommen Teile in eine Altersvorsorge zu investieren. Dies zeigen sowohl die Auswertung der Studien als auch die Befragungen sowie die Interviews mit den Vertretern der exemplarisch aufgeführten bereits bestehenden Branchenlösungen. Dieses Hemmnis korrespondiert mit der bisherigen Anrechnung der bAV im Zeitpunkt der Leistungsphase auf den ggf. vorliegenden Bezug von Hartz IV. Es besteht für einkommensschwache Arbeitnehmer - ebenso wie im Rahmen der Riesterrente – bisher kein Anreiz auf Konsumverzicht, sofern dieser Verzicht in der Leistungsphase keinen positiven Effekt aufweist.

Die als Hemmnis bezeichnete Komplexität der bAV, insbesondere mit Blick auf die Vielzahl der Durchführungswege (fünf Durchführungswege mit bis zu drei Zusage- und Finanzierungsformen) und der jeweils damit verbundenen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Implikationen, wird durch die Einführung eines weiteren Durchführungsweges ebenfalls nicht beseitigt. Es wäre aus unserer Sicht einfacher, die bestehenden Vorsorgeoptionen durch eine einheitliche Behandlung während der Anspar- und Bezugsphase im Steuer- und Sozialversicherungsrecht gleichzustellen. (Ein stark vereinfachter Überblick der Förderwege - siehe Abb. 13 der Oliver Wyman Studie zur Zukunft der bAV in Deutschland). Eine derartige Vereinheitlichung würde zwar den qualifizierten Beratungsbedarf anhand der Wünsche und Bedürfnisse des einzelnen Arbeitnehmers nicht entfallen lassen, es würde die grundsätzliche Information und Angebotsvorhaltung durch den Arbeitgeber jedoch deutlich erleichtern.

III. Bisherige Leitlinien des VDVM/BMVF im Rahmen der Verbesserungen der bAV

Neben gesetzlicher Rentenversicherung und privater Altersvorsorge besteht in der bAV ein bedeutendes Element zur Vermeidung von Altersarmut. Mithin verfolgen der VDVM und BMVF nachfolgende Leitlinien:

1. Aufwertung des Rechtsanspruchs auf bAV

Vielen Bürgern ist die Notwendigkeit zusätzlicher Vorsorge zwar bewusst, sie packen sie aber trotzdem nicht an. Den niedrigen Durchdringungsraten könnte durch eine aktive Informationspolitik der Arbeitgeber begegnet werden. Dieser Aufwand für Arbeitgeber kann durch entsprechend begleitete Musterdruckstücke beziehungsweise zentrale Informationsstellen oder der Rentenversicherungsanstalt gewährleistet werden. Bereits heute werden die KMU Arbeitgeber bei der Information ihrer Arbeitnehmer regelmäßig durch qualifizierte Versicherungsvermittler unterstützt.

2. Anrechnung auf die Grundsicherung

Um insbesondere Geringverdiener zu Investitionen in die bAV zu animieren, sollte die Eigenvorsorge entsprechende Zusatzanreize bieten. Daher bietet es sich an, die bAV-Leistungen maximal bis zu 50 Prozent auf die Grundsicherung anzurechnen. Eine zumindest anteilige Herausnahme der Leistungen der bAV aus der Anrechnung auf die Grundsicherung unterstützt ihre Verbreitung auch bei Geringverdienern und Personen mit gebrochenen Erwerbsbiografien.

3. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Harmonisierung

Zielführender wäre, die bestehenden Vorsorgeoptionen durch eine einheitliche Behandlung während der Anspar- und Bezugsphase im Steuer- und Sozialversicherungsrecht gleichzustellen. Insbesondere sollte eine größere Harmonisierung aller Durchführungswege in Bezug auf die steuerliche Förderung erreicht werden. In diesem Zusammenhang sollte mindestens ein ergänzender Förderrahmen in Höhe von 10 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für firmenfinanzierte bAV im § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz geschaffen werden.

4. Stärkung der Durchsetzungsrechte des Arbeitnehmers

Sofern der Arbeitnehmer im Wege der Entgeltumwandlung auf Teile seines zukünftigen Verdienstes verzichten will und der Arbeitgeber keine Lösung für seinen Betrieb anbietet bzw. vorhält, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber einen Vertrag bei einem von ihm benannten Anbieter abschließt.

5. Weitergabe ersparter Sozialaufwendungen/ Abschaffung der Doppelverbeitragung

Die Verpflichtung für Arbeitgeber, zumindest die Ersparnis aus den Sozialabgaben für seine Arbeitnehmer dem System wieder zuzuführen, würde die Attraktivität deutlich erhöhen. Dies gilt erst recht für die Abschaffung der Doppelverbeitragung, die eines der Haupthindernisse für den Aufbau einer Altersversorgung ist.

6. Notwendigkeit eines zweiten Systems?

So sehr der Ausbau der bAV bzw. die Steigerung der Attraktivität auch zu begrüßen ist, so wenig ist die alleinige Schaffung eines neuen zweiten Systems dazu geeignet, die Unstimmigkeiten und die Ungleichbehandlung der bisherigen Durchführungswege zu beheben. Zudem besteht bereits heute die Möglichkeit, tarifvertragliche und branchenspezifische Lösungen zu schaffen, wie die vom BMAS in Auftrag gegebene Machbarkeitsstudie belegt.

IV. Der Gesetzentwurf vom 4.11.2016 in der Bewertung

1. Die Eckpunkte zu § 3 Nr. 63 EStG

Der steuerfreie Förderrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG wird künftig auf bis zu 7% der BBG (bisher 4%) ausgedehnt. Dafür entfällt der Aufstockungsbetrag von 1.800 €. Leider ist die Erhöhung auf 7 % der BBG sozialversicherungsrechtlich nicht begleitet, d.h. es werden Sozialversicherungsbeiträge fällig. Diese Erhöhung ist nicht ausreichend, eine deutliche Erhöhung auf das von uns für notwendig angesehene Niveau von 10% wurde verpasst.

Bei bestehenden pauschalversteuerten Direktversicherungen (und Pensionskassen) nach § 40b EStG a.F. wird der tatsächlich pauschal versteuerte Beitrag auf die erhöhte Grenze angerechnet. Ein Euro pauschal versteuerter Beitrag sperrt also nicht mehr komplett die Inanspruchnahme der erhöhten BBG. Das ist aus unserer Sicht eine deutliche Vereinfachung gegenüber der bisherigen Regelung und auch die Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers zur Pauschalversteuerung nach der Lohnsteuerdurchführungsverordnung wird deutlich entschlackt. Es reicht danach, wenn vor dem 1.1.2018 ein Beitrag nach § 40b a.F. besteuert wurde.

Der sogenannte Vervielfältiger des § 3 Nr. 63 EStG aus Anlass des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis wird verbessert: Es können nun pro Dienstjahr (maximiert auf 10 Jahre) 3% der BBG steuerfrei in die Versorgung eingebracht werden. Leider ist auch diese begrüßenswerte Regelung nicht sozialversicherungsrechtlich gesondert begleitet worden.

Richtig ist auch die Regelung zur Nachholung von Beitragslücken. Die Nachzahlung darf für Kalenderjahre erfolgen, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte und vom Arbeitgeber im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde (hier sind sogar 7% BBG möglich). Diese Regelung ist besonders in den Fällen längerer Krankheit, Elternzeit, Sabbatical etc. von Bedeutung und trägt den Erfordernissen moderner Arbeitswelten Rechnung. Auch bei dieser Regelung wurde eine sozialversicherungsrechtliche Begleitung versäumt.

Die vorstehenden Regelungen gehen unserer Auffassung nach alle in die richtige Richtung, sind jedoch gerade im Hinblick auf den steuerlichen Förderrahmen und die sozialversicherungsrechtliche Begleitung als halbherzig zu bezeichnen. Zwar ist zuzugeben, dass insbesondere bei Personen mit einem geringen Einkommen sowie kleineren und mittleren Unternehmen die Obergrenze eine geringere Bedeutung hat. Die betriebliche Altersversorgung lebt jedoch von ihrer Durchdringung in den Betrieben insgesamt. Hier sind kräftige Signale notwendig, insoweit sollte dringend nachgebessert werden. Dies gilt auch für die fehlende sozialversicherungsrechtliche Begleitung der Ausweitung des Förderrahmens auf 7% der BBG. Im Ergebnis wird daher weiterhin eine Kombination von zwei Durchführungswegen bei Entgeltumwandlung plus höherer arbeitgeberfinanzierter Versorgung notwendig sein.

Schließlich: Wenn die Arbeitgeberhaftung wirklich ein großes Hindernis ist, dass es abzuräumen gilt, so könnte mit einer kleinen Ergänzung an diesem Gesetz viel erreicht werden. Würden zukünftig zusätzlich Arbeitgeber „enthaftet“, die den Durchführungsweg des § 3 Nr. 63 EStG wählen und die Versorgung einem Lebensversicherer überlassen, der zusätzlich zur Aufsicht durch die BaFin auch dem Schutz der Auffanggesellschaft Protektor unterliegt, so könnte mit einer solchen Änderung die Masse der KMUs erreicht werden.

2. Fördermodell für Geringverdiener

Der Ansatz, Niedrigverdiener zusätzlich zur Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG und zusätzlich zur Riesterförderung gesondert mit einem Förderbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung zu fördern, wird ausdrücklich begrüßt.

Nach dem neuen Modell können Arbeitgeber 30% von der Lohnsteuer des Arbeitnehmers (höchstens 144 Euro) einbehalten, wenn sie zusätzlich zu eventuell bisherigen Arbeitgeber-Beiträgen im Kalenderjahr mindestens 240 Euro (Höchstbetrag 480 Euro) an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung einzahlen. Die Einkommensgrenze der Arbeitnehmer liegt bei monatlich 2.000 Euro unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Dabei wird auf den Zeitpunkt der Beitragsleistung abgestellt, spätere Änderungen sind danach unbeachtlich. Der Förderbeitrag ist sozialversicherungsrechtlich in der Sozialversicherungsentgeltverordnung flankiert. Mit dieser Regelung hat man die Chance, einen großen Teil der Geringverdiener zu erreichen.

Zu kritisieren ist dabei, dass der Beitrag nur in ungezillmerte Verträge fließen darf (vgl. § 100 Abs. 3 Nr. 4 EStG). Dies führt dazu, dass eine Vielzahl von bereits vorhandenen Tarifen als Angebot ausscheidet. Ob dies sachgerecht ist, darf bezweifelt werden.

Zudem ist der Förderbeitrag arbeitsrechtlich nicht begleitet! Es stellt sich ganz zwanglos bei einer zusätzlichen arbeitgeberfinanzierten Versorgung sofort die Frage der Gleichbehandlung von Niedrig- und Nicht-Niedrigverdienern, Vollzeit- und Teilzeitkräften und natürlich auch die Frage, ob die arbeitgeberfinanzierte Versorgung arbeitgeberseitig auf Zeiträume, in denen auch die steuerliche Förderung tatsächlich gewährt wird, beschränkt werden kann. Des Weiteren ist natürlich auch von Bedeutung, ob und wie Arbeitgeber, die bereits jetzt Niedrigverdiener fördern, sich in dieses Modell einreihen können. Gerade für kleinere und mittelständische Unternehmen ist die Klärung dieser Fragen von großer Bedeutung.

Der Förderbeitrag i.V.m. einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung soll für die oft fehlenden Beiträge im Bereich der Niedrigverdiener, wo das verfügbare Einkommen gering ist, sorgen. Es bleibt aus unserer Sicht abzuwarten, ob auch kleinere und mittelständische Arbeitgeber dies anbieten werden, da ja 70% vom Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitslohn geleistet werden müssen. Zudem besteht ohne eine klare Regelung zu den oben bezeichneten Aspekten die naheliegende Gefahr, dass ein an sich gutes Instrument aus rechtlichen Unsicherheitsgründen quasi zum Ladenhüter wird.

3. Neue Regelungen für die Riesterrente

Der VDVM/BMVF hält die Entscheidung des Gesetzgebers, auf die Riesterrente weiterhin zu setzen und diese zu stärken, für sachgerecht und richtig.

Wir hätten uns zwar bei der Anhebung der Grundförderung von 154 EUR auf 165 EUR ein deutlich kräftigeres Signal gewünscht. Wichtig ist in diesem Zusammenhang aber vor allem, dass die doppelte Verbeitragung sowohl in der Anwartschaftsphase als auch in der Rentenbezugsphase beseitigt wird. Damit ist eines der wesentlichen Hemmnisse im Bereich der Riesterrente endlich beseitigt worden.

Leider vermissen wir in diesem Zusammenhang Maßnahmen des Gesetzgebers, die Attraktivität der Riesterrente durch Beseitigung von bürokratischen Hemmnissen zu fördern. Wir hatten bereits eingangs unter Bezugnahme auf die Entwicklung dargelegt, dass es eine Vielzahl von bürokratischen Hemmnissen gibt, die der Verbreiterung der betrieblichen Altersversorgung im Wege stehen. Hier bei der Riesterrente und den aus unserer Sicht überbordenden bürokratischen Hemmnissen anzusetzen, wäre ein unzweifelhaft effektiv und würde die gesetzgeberischen Ziele nachhaltig stützen. Dies würde auch Einfluss auf die Kostenstruktur der Produkte haben und damit die Rendite der Verträge fördern.

4. Grundsicherung

Wir haben bereits eingangs darauf hingewiesen, dass sich Altersversorgung auch für Geringverdiener „lohnen müsse“. Im Bereich der Grundsicherung werden im Alter – man kann sagen endlich – die Hemmnisse für die Eigenvorsorge abgebaut, die bisher gerade Geringverdiener davon abgehalten haben, aus dem ohnehin knappen Einkommen noch eine betriebliche Altersversorgung zu finanzieren. Zukünftig soll deshalb ein Betrag zwischen 100 Euro und 50% der Regelbedarfsstufe 1 anrechnungsfrei bleiben, so dass aktuell bis 202 Euro als Freibetrag geltend gemacht werden könnten. In diesen Freibetrag fallen Renten aus bAV, Riesterrenten und Basisrenten, wobei nur lebenslange Zahlungen (also keine Kapitalzahlungen) berücksichtigt werden. Diese Regelung gilt auch für (ehemalige) Selbständige.

Damit ist das wichtigste Hemmnis für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung bei Niedrigverdienern endlich deutlich abgemildert worden. Die dabei angenommenen Anrechnungsbeträge erscheinen auch sachgerecht, weil Geringverdiener aller Voraussicht nach monatlich nur Beiträge zwischen 50 und 100 Euro werden verkräften können und die daraus resultierenden Renten je nach Laufzeit mehr oder weniger praktisch freigestellt werden.

5. Sozialpartnermodell

Der VDVM/BMVF hat auch in der Vergangenheit immer davor gewarnt, das bereits heute sehr komplexe System der bAV durch einen weiteren „Durchführungsweg“ noch weiter zu komplizieren. Das neue „Sozialpartnermodell“ ermöglicht eine reine Beitragszusage, wenn diese – verkürzt ausgedrückt – eine tarifvertragliche Grundlage hat und die Durchführung über eine Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung erfolgt. Daneben gibt es viele Detailregelungen, damit der Arbeitgeber in den Genuss von „pay and forget“ kommt. Nichttarifgebundene Arbeitgeber/Arbeitnehmer können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren insofern das Versorgungswerk zustimmt. Dazu im Einzelnen:

- a) Mit einer haftungsbefreiten Altersversorgung sollen nun mehr Arbeitgeber ins Boot geholt werden. Möglich wird diese Beitragszusage, bei der die Verpflichtung des Arbeitgebers lediglich in der Beitragszahlung besteht, allerdings nur, wenn eine tarifliche Regelung zugrunde liegt. Nimmt man die tarifrechtliche Regelung als Ausgangsbasis, so wird deutlich, dass eine Vielzahl von tariflich gebundenen Arbeitgebern bereits heute über Systeme der betrieblichen Altersversorgung verfügen. Für diese Arbeitgeber wird zukünftig die Frage im Raum stehen, ob bewährte bAV-Lösungen zugunsten des neuen Systems aufgegeben werden. Es besteht deshalb die naheliegende Gefahr, dass hier ein Umstiegswettbewerb eröffnet wird und den Arbeitnehmern zukünftig aus deren Sicht eher volatile – man könnte auch formulieren unsichere –

Leistungen in Aussicht stellt, weil es eben keine garantierten Leistungen gibt. Eine solche Entwicklung wäre für den Aufbau von Vertrauen in die bAV nicht förderlich.

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung der einschlägigen (also für sie im Falle der Tarifbindung geltenden) Tarifverträge vereinbaren und sich somit ebenfalls den entsprechenden Versorgungswerken anschließen, sofern diese sich dafür öffnen. Es steht zu befürchten, dass KMU, die ja in einer Vielzahl von Fällen ganz bewusst einer Tarifbindung ablehnend gegenüberstehen, bei der Frage der bAV eine solche Bindung auch nicht eingehen wollen. Die Frage der Enthftung des Arbeitgebers dürfte bei diesen KMUs auch nicht die entscheidende Rolle spielen, die gegen eine betriebliche Altersversorgung spricht.

Die Erstreckung auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer setzt zudem eine Öffnung der Versorgungseinrichtungen hierfür voraus. Ob von dieser Regelung in der Praxis hinreichend Gebrauch gemacht werden dürfte, ist genau zu beobachten. Eine solche Regelung um die nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ins Boot zu holen, würde nämlich konterkariert werden, wenn die Versorgungseinrichtung sich nur auf tarifgebundene Beteiligte konzentrieren würden, weil z.B. Gewerkschaften durch die Abgrenzung ihren Mitgliedern einen Vorteil zu verschaffen suchen.

Die Öffnung für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist allerdings daran geknüpft, dass die Möglichkeit nur innerhalb der einschlägigen Tarifverträge besteht, also jene Verträge, die mit Tarifbindung gelten würden. Es wäre also für z.B. ein junges IT-Unternehmen, für das es keinen einschlägigen Tarifvertrag zur bAV gibt, nicht möglich, sich einem System einer anderen Branche anzuschließen. Diese Regelung sollte deshalb dringend einer kritischen Prüfung unterzogen werden.

- b) In der Versorgungsregelung selbst wird, anders als bei den heute gängigen Systemen, kein bestimmtes Versorgungsniveau von dem Pensionsfonds, der Pensionskasse oder im Rahmen der Direktversicherung garantiert. Vielmehr soll nur eine erwartete Rente („Zielrente“) in Aussicht gestellt werden. Die Versorgungshöhe kann durch Kapitalmarktentwicklungen steigen, aber auch sinken. Dies soll auch für eine schon laufende Rente gelten, die konsequenterweise steigen und fallen kann. Dieses Modell enthält damit Chancen und Risiken.

Immerhin wird in der Gesetzesbegründung darauf hingewiesen, dass Mindestleistungsvorgaben bzw. Garantien aus der Sicht der betroffenen Arbeitnehmer den Vorteil einer hohen Planungssicherheit haben. Dies ist aus der Sicht unserer Mitglieder ein entscheidender Faktor für Mitarbeiter, sich einer bAV-Lösung zuzuwenden. Die wenigsten Arbeitnehmer in Deutschland sind „Spielertypen“, deshalb ist die sparförmig aufgebaute Vermögensbildung mit Zinsen in Deutschland auch absolut vorherrschend. Dass Garantien auch Nachteile haben ist richtig, weil die Kapitalanlage sehr vorsichtig gestaltet werden muss, damit die Mindestleistungen auf Dauer erfüllt werden können. Im Niedrigzinsumfeld wird dies – wie zu recht dargestellt – deutlich: Die garantierten Leistungen sind vergleichsweise gering, ob der Inflationsausgleich aus den Kapitalerträgen gelingt ist offen. Zahlreiche Experten und auch der Gesetzentwurf sehen deshalb in dem neuen Modell eine Chance, hier zu einem besseren Ergebnis zu kommen. Nur: Der Wurm muss dem Fisch schmecken und nicht dem Angler oder den Experten des Anglers!

Gerade die Arbeitnehmer und ihre Vertretung, die Gewerkschaften, sind bisher immer sehr sicherheitsbewusst gewesen. Gerade die Finanzkrise hat dabei der breiten Bevölkerung gezeigt, wie schnell sich bisherige Kapitalmarktentwicklungen als überholt oder sogar Makulatur erweisen. Ob es sinnvoll ist, diese Volatilität auf die Altersversorgung eines Arbeitnehmers –

gerade auch eines Geringverdieners - zu übertragen, darf bezweifelt werden. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund, dass ja nicht nur in der Ansparphase sich die Volatilität auswirken kann (hier hat der Arbeitnehmer immerhin regelmäßig noch die Möglichkeit gegenzusteuern), sondern auch in der Rentenphase. Gerade in der Phase, in der man praktisch keine großen Möglichkeiten zum Gegensteuern mehr hat, könnte die Rente abgesenkt werden. Ein solches Modell ist nur für diejenigen von Interesse, die bereits so gut versorgt wären, dass ihnen eine Schwankung der Rente nichts ausmachen würde. Dies sind aber nicht die Geringverdiener oder normalen Arbeitnehmer!! Das Modell büßt ohne die Möglichkeit auch Garantielösungen zu ermöglichen, einen Großteil seiner Attraktivität ein.

- c) Das Zielrentenmodell sieht zwar im Gegensatz zu dem Vorentwurf nicht mehr zwingend eine gemeinsame Einrichtung der Tarifpartner vor. Es soll vielmehr ausreichen, wenn die Tarifpartner einen angemessenen Einfluss auf den Versorgungsträger, z.B. durch eine Vertretung im Aufsichtsrat der durchführenden Versorgungseinrichtung nehmen können. Die Tarifpartner sollen auch einen Sicherungsbetrag vereinbaren, der als Puffer hohe Schwankungen der Zielrente verhindern und vom Arbeitgeber aufgebracht werden soll. Alle externen Sicherungsmodelle, wie z.B. PSV, PSV II oder eine Staatshaftung sind vom Tisch. Warum sollte man auch eine Absicherung benötigen, ist doch eine Insolvenz der Versorgungseinrichtung kaum vorstellbar, weil ja nichts garantiert wird.

Bei einer derartigen Ausgestaltung stellt sich aber die naheliegende Frage, ob die Tarifparteien nicht mit der „Überwachung“ des Versorgungsträgers und seiner Kapitalanlagepolitik vom Prinzip her überfordert sind. Unterstellt man einmal, dass das Sozialpartnermodell bereits im Jahr 2006 in Kraft gewesen wäre, hätten dann die Tarifparteien die Entwicklung mit der Finanzkrise und dem daraus resultierenden Niedrigzinsumfeld richtig vorhergesehen bzw. vorher sehen können? Sind die Tarifvertragsparteien „schlauer“ als die Finanzanleger der Banken, Versicherungen und des Staates? Wohl kaum. Die damals in den Raum gestellten „Zielrenten“ hätten rasch nach unten angepasst werden müssen. Stärkt so ein Szenario das Vertrauen in die betriebliche Altersversorgung?

Mit anderen Worten: Wir halten die Annahmen des Zielrentenmodells und die etwas einseitige Bewertung der Chancen für zu optimistisch und haben bereits Zweifel, ob sich die Tarifvertragsparteien soweit in die Verantwortung werden nehmen lassen. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien- wenn überhaupt - bereits aus einem gewissen Selbstschutz heraus der Versorgungseinrichtung soweit möglich und zulässig eine sehr auf Sicherheit ausgerichtete Vermögensanlagepolitik vorschreiben werden, um möglichst dicht bei der Zielrente zu bleiben und deren Schwankungen zu begrenzen. Wenn dies mehr oder weniger vorhersehbar ist, stellt sich die Frage, ob es dann eines solchen Modells der Zielrente ohne garantierte Leistungen überhaupt bedarf. Wir empfehlen deshalb nachdrücklich, das Modell zumindest dahingehend zu ändern, dass Garantien immerhin bei der Durchführung über eine Direktversicherung möglich sind.

- d) Die Versorgungsleistungen müssen als laufende Renten erbracht werden (die Abfindung von Kleinstbeträgen ist zulässig), was sachgerecht ist. Auch die Regelung, dass bei einer reinen Beitragszusage im Falle der Entgeltumwandlung laut Tarifvertrag der Arbeitgeber mindestens 15% des wegen Entgeltumwandlung sozialversicherungsfreien Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleiten muss, ist nachvollziehbar. Die Erstreckung einer derartigen Regelung auf alle Fälle der Entgeltumwandlung ist u.E. zwingend notwendig!

- e) Der Gesetzentwurf schafft auch Klarheit bei Optionssystemen. Eine automatische Einbeziehung in die Entgeltumwandlung soll zukünftig unter der Voraussetzung möglich sein, dass der Tarifvertrag dies zulassen muss, dem Arbeitnehmer die Widerrufsmöglichkeit drei Monate vor der ersten Entgeltumwandlung klar mitgeteilt wird und eine Beendigung mit einer Frist von einem Monat möglich ist. Dies setzt voraus, dass eine Branche durch einen entsprechenden Tarifvertrag geregelt wird und dieser ein Optionssystem ausdrücklich zulässt. Für diese Fälle – aber auch nur für diese Fälle – wird Rechtssicherheit hergestellt. In Branchen ohne eine entsprechende tarifliche Regelung gibt es also weiterhin keine Rechtssicherheit. Dies ist zu bemängeln.

V. Zusammenfassende Bewertung

Mit dem nunmehr vorliegenden Referentenentwurf (Stand 4.11.2016) zum Betriebsrentenstärkungsgesetz besteht die Chance einer sachlichen Diskussion über die verschiedenen Durchführungswege der bAV. Einfach in die Kamera zu sagen, Riester sei gescheitert und damit ca. 16 Millionen Arbeitnehmer zu verunsichern, ist wenig förderlich.

Der VDVM/BMVF begrüßt es ausdrücklich, dass es zusätzlich zur Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG – diese sollte noch eine Anhebung erfahren – und zusätzlich zur Riesterförderung für Niedrigverdiener – einen Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung geben soll. Hier ist aber noch Detailarbeit notwendig. Der Ansatz, die Riesterrente durch steuerliche Optimierung zu stärken, geht gleichfalls in die richtige Richtung, könnte aber noch stärker ausfallen. Schließlich soll ein Grundhindernis für den Aufbau einer Altersvorsorge bei Niedrigverdienern deutlich entschärft werden. Im Bereich der Grundsicherung im Alter soll zukünftig ein Freibetrag von 100 EUR monatlich für Rentenleistungen aus zusätzlicher, freiwilliger Altersversorgung gewährt werden. Auch darüber hinaus wird nicht jeder Euro fort angerechnet. Dies ist ein lang ersehntes Signal, das sich der Aufbau einer Altersversorgung auch für Geringverdiener lohnt. Es wäre in diesem Zusammenhang förderlich gewesen, wenn man sich auch noch intensiver dem Abbau der identifizierten Hemmnisse gewidmet hätte.

Wo Licht ist, ist aber bekanntlich auch Schatten. Der VDVM/BMVF hat auch in der Vergangenheit immer davor gewarnt, das bereits heute sehr komplexe System der bAV durch einen weiteren „Durchführungsweg“ noch weiter zu komplizieren. Das neue „Sozialpartnermodell“ ermöglicht eine reine Beitragszusage, wenn diese – verkürzt ausgedrückt – eine tarifvertragliche Grundlage hat und die Durchführung über eine Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung erfolgt. Daneben gibt es viele Detailregelungen, damit der Arbeitgeber in den Genuss von „pay and forget“ kommt. Nichttarifgebundene Arbeitgeber/Arbeitnehmer können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren, sofern das Versorgungswerk zustimmt. Es ist zu bezweifeln, dass gerade kleine Firmen zugunsten von Geringverdienern sich tarifvertraglichen Regeln unterwerfen werden und vor allen Dingen wollen. Die breite Masse der tariflich ungebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird man so wohl nicht erreichen! Besser wäre es gewesen, die Enthftung der Arbeitgeber, wenn die Haftung denn das Haupthemmnis wäre, auch im Rahmen des Durchführungsweges § 3 Nr. 63 EStG zuzulassen, wenn die Versorgung einem beaufsichtigten Versicherer obliegt.

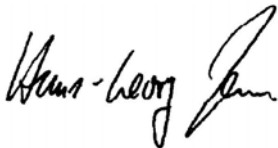
Zur deutlichen Förderung eines Enthftungsmodells für den Arbeitgeber halten wir auch eine Regelung für sachgerecht, die die Möglichkeit einer Garantielösung beinhaltet. Aus unserer Erfahrung präferieren Niedrig- und Normalverdiener keine Modelle mit starken Schwankungen, gerade in der Rentenphase. Insgesamt glauben wir auch, dass die Sozialpartner aus wohlverstandem Eigeninteresse bei der Vermögensanlage im sogenannten Zielrentenmodell auf äußerste Sicherheit setzen werden, so dass die von vielen Experten erhofften besseren Renditechancen noch dem harten Praxistest unterliegen. Da die Anknüpfung an Tarifverträge maßgebliche Voraussetzung für dieses Modell

ist, fallen alle KMUs ohne passgenaue Tarifvertragseinordnung durch das Raster. Wir sind deshalb skeptisch, ob das Ziel, die bAV über das Sozialpartnermodell auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer stärker bei KMUs zu verankern, mit diesem Modell erreicht werden kann.

Überdies steigt die Komplexität erneut: Es wird nicht nur mit dem Sozialpartnermodell quasi ein weiterer Durchführungsweg eingeführt, auch die bestehenden Durchführungswege werden durch die Änderungen nicht einfacher, wie die zahlreichen Punkte vorstehend belegen. Dies ist tendenziell abschreckend und bedeutet einen erhöhten Beratungsbedarf gerade bei nichttarifgebundenen Unternehmen. Nun ist die qualifizierte Beratung das Handwerk der Versicherungsmakler des VDVM/BMVF, der Arbeitgeber und seine Mitarbeiter müssen die Materie aber verstehen können. Manchmal wäre eben weniger deutlich mehr!

Für Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Verband Deutscher Versicherungsmakler e. V. und
Bundesverband mittelständischer Versicherungs- und Finanzmakler e.V



Dr. Hans-Georg Jensen
Geschäftsführender Vorstand des VDVM