

Chance einer reinen Beitragszusage nicht verspielen

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Betriebsrentenstärkungsgesetzes

November 2016

Zusammenfassung

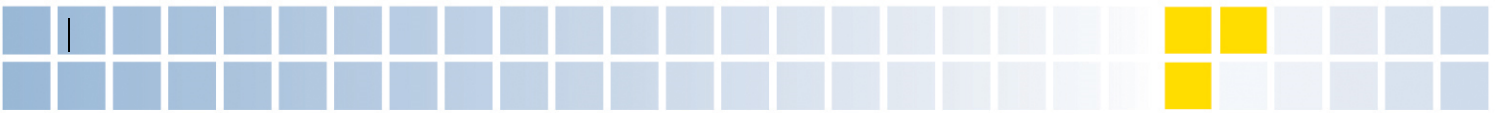
Die Einführung einer reinen Beitragszusage ist eine große Chance, um eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen. Sie kann dazu beitragen, auch diejenigen Arbeitgeber für die betriebliche Altersvorsorge zu gewinnen, die ihr bislang mit Blick auf die sehr langfristigen und teilweise schwer überschaubaren Haftungsrisiken fern gestanden haben. Zudem bietet die – in vielen anderen Ländern längst mögliche und übliche – reine Beitragszusage die Chance einer renditeträchtigeren Kapitalanlage.

Diese Chance einer reinen Beitragszusage darf jetzt aber auch nicht verspielt werden, indem ihre Voraussetzungen so restriktiv gefasst werden, dass sie im Ergebnis kaum oder sogar gar nicht genutzt wird. Dies jedoch droht, wenn der vorgelegte Referentenentwurf nicht noch deutliche Korrekturen erfährt. Nicht nachvollziehbar sind die zahlreichen gesetzlichen Restriktionen für die Einführung der reinen Beitragszusage, insbesondere wenn sie schon nur auf tarifvertraglicher Grundlage und damit nur mit Zustimmung der jeweiligen Gewerkschaft möglich sein soll. Die im Referentenentwurf formulierten weiteren gesetzlichen Voraussetzungen demonstrieren ein tiefes Misstrauen gegenüber den Tarifvertragsparteien, ihr verfassungsrechtlich geschütztes Recht, selbst die Arbeitsbedingungen zu gestalten, verantwortlich auszufüllen und sind daher keinesfalls akzeptabel. Insofern bedarf der Entwurf wesentlicher Änderungen.

Die Vorschläge zum Steuer- und Sozialrecht sind grundsätzlich zu begrüßen, wenngleich sie deutlich hinter dem Erforderlichen zurückbleiben. Insbesondere reicht die Erhöhung des Dotierungsrahmens auf 7 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) nicht aus, hier wären mindestens 8 % erforderlich.

Der geplante Förderbetrag zugunsten von „Geringverdienern“ ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings darf die Förderung nicht in den Fällen, in denen Arbeitgeber bereits bislang ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersvorsorge gewähren, ausgeschlossen werden. Andernfalls würden diese Arbeitgeber für ihr bisheriges Engagement bestraft.

Äußerst enttäuschend ist allerdings, dass ausgerechnet die Arbeitgeber, die bislang und auch in Zukunft für die von ihnen zugesagten Betriebsrenten in vollem Umfang einzustehen bereit sind, überhaupt keinen Vorteil aus den geplanten gesetzlichen Änderungen haben sollen. So soll Arbeitgebern, die Direktzusagen bzw. über eine Unterstützungskasse betriebliche Altersvorsorge zugesagt haben, der bAV-Förderbeitrag verwehrt werden. Zudem verweigert der Gesetzgeber ihnen weiterhin die – wohl auch verfassungsrechtlich – gebotene volle Anerkennung ihrer Betriebsrentenverpflichtungen. Es ist realitätsfremd, wenn das Steuerrecht trotz der aktuellen Zinssituation nach wie vor unterstellt, dass Unternehmen 6 % Zinsen erzielen könnten. Dies gilt ganz besonders, weil das Handelsrecht den Unternehmen eine solche realitätsfremde Bewertung ihrer



Pensionsverpflichtungen sogar verbietet. Es wird höchste Zeit, dass der Steuergesetzgeber dem Handelsrecht folgt und den steuerrechtlichen Diskontierungssatz dem handelsrechtlichen Zinssatz anpasst.

Im Einzelnen

1. Reine Beitragszusage nicht an überzogene Voraussetzungen knüpfen

Die geplanten Voraussetzungen an eine reine Beitragszusage sind überzogen und konterkarieren das angestrebte Ziel, eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen. Wenn es bei den jetzt geplanten Voraussetzungen bleibt, ist kaum davon auszugehen, dass die neuen Möglichkeiten genutzt werden.

a. Tarifvertragserfordernis würde angestrebte weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge erschweren

Das vorgesehene Tarifvertragserfordernis (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG-E) würde es erschweren, dass die mit einer reinen Beitragszusage verbundenen Chancen genutzt werden und die betriebliche Altersvorsorge damit weitere Verbreitung findet. Zudem könnte die reine Beitragszusage wegen des Tarifvertragserfordernisses nur von Arbeitgebern genutzt werden, die einer Branche angehören, für die Tarifverträge zur Einführung der reinen Beitragszusage vorliegen. Dies wird jedoch niemals für alle Arbeitgeber der Fall sein, schon weil nicht alle Arbeitgeber in Bereichen tätig sind, in denen es einschlägige Tarifverträge gibt (z. B. Beschäftigte der freien Berufe). Insofern wäre das geplante Tarifvertragserfordernis ein erhebliches Erschwernis bei der gewünschten weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge.

Sofern der Gesetzgeber dennoch am Tarifvertragserfordernis festhalten will, sollte § 1 Absatz 2 Nr. 2a BetrAVG zumindest wie folgt formuliert werden:

„2a. auf Grund eines Tarifvertrags durch freiwillige Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart ist, dass Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder einer Direktversicherung gezahlt werden; die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach Absatz 1 Satz 3 besteht nicht (reine Beitragszusage).“

Mit einer solchen Regelung würde sichergestellt, dass die Gewährung von Beitragszusagen eine freiwillige Entscheidung der Betriebe ist, die nicht gegen den Willen des Arbeitgebers erfolgen kann. Die Zielsetzung, dass die Einführung reiner Beitragszusagen auf betrieblicher Ebene eine freiwillige Entscheidung bleibt, sollte auch in der Gesetzesbegründung verankert werden.

Die vorgeschlagene Regelung könnte auch sehr viel eher kleine und mittlere Betriebe erreichen als die im Referentenentwurf vorgesehene Regelung in § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG-E: Denn danach kann die Ausgestaltung der reinen Beitragszusage auf Grund eines Tarifvertrags nur im Wege einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Damit wäre die Einführung einer reinen Beitragszusage aber in vielen kleineren und mittleren Betrieben ausgeschlossen, da nur weniger als 5 % aller Kleinbetriebe (max. 50 Beschäftigte) überhaupt einen Betriebsrat haben. Dabei soll nach dem Koalitionsvertrag gerade hier die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge erhöht werden.

Die im Referentenentwurf vorgesehenen noch über das Tarifvertragserfordernis hinausgehenden Vorgaben für die Einführung einer reinen Beitragszusage sind nicht akzeptabel.

b. Rein betrieblich organisierte Lösungen nicht ausschließen (§ 21 BetrAVG-E)

Die Vorgabe des Referentenentwurfs, dass eine reine Beitragszusage – auch wenn es ein Tarifvertrag zulässt – nicht eigenständig auf betrieblicher Ebene durchgeführt werden

kann (§ 21 BetrAVG-E), ist ein unangemessener Eingriff in die Gestaltungsautonomie der Tarifvertragsparteien. Zudem würden durch die Vorgabe, dass sich zwingend die Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung beteiligen müssen, betriebliche Altersvorsorgeeinrichtungen, die z. T. bereits seit dem vorletzten Jahrhundert bestehen, gefährdet: Sie könnten die neue haftungsbefreite Zusageform im Rahmen ihrer bestehenden Strukturen nicht anbieten und würden damit an Attraktivität verlieren. Das kann nicht gewollt sein.

c. Keine verschärften gesetzlichen Vorgaben zur Unverfallbarkeit von Anwartschaften (§ 22 Abs. 2 BetrAVG-E)

Auch bei reinen Beitragszusagen sollten Unverfallbarkeitsfristen weiter zulässig sein. Zwar ist das arbeitnehmerseitige Interesse an einer sofortigen Unverfallbarkeit der jeweiligen Betriebsrentenanwartschaft nachvollziehbar, aber genauso begründet ist das Interesse des Arbeitgebers, betriebliche Altersvorsorge als Instrument der Personalbindung einzusetzen und damit von einer Mindestbeschäftigungszeit abhängig zu machen. Zudem gilt es, die bei einer sofortigen Unverfallbarkeit zwangsläufig entstehenden Kleinstanwartschaften zu vermeiden, deren über Jahrzehnte erforderliche Administration zu unverhältnismäßigen Verwaltungskosten führen würde. Nach den jetzt geplanten Vorgaben müssen z. B. auch dann Betriebsrentenanwartschaften dauerhaft aufrechterhalten werden, wenn das Arbeitsverhältnis bereits in der Probezeit aufgelöst wird.

Zu Recht hat daher der europäische Gesetzgeber und – ihm folgend – der deutsche Gesetzgeber mit der EU-Mobilitätsrichtlinie bzw. ihrer nationalen Umsetzung eine dreijährige Unverfallbarkeitsfrist ausdrücklich zugelassen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum diese erst im vergangenen Jahr vom Gesetzgeber befürwortete Drei-Jahres-Frist nun auf null gesetzt werden soll und den Vertragsparteien insoweit – zu Lasten der Arbeitgeber – Vorgaben gemacht werden sollen. Auch in dieser Frage sollte es der vertraglichen Ausgestaltung überlassen bleiben, ob sie keine oder kürzere als die sonst gelten-

den Unverfallbarkeitsfristen vereinbaren wollen.

d. Auf gesetzliche Vorgabe zum Sicherungsbeitrag verzichten (§ 23 Abs. 1 BetrAVG)

Eine Vorgabe, dass bei einer reinen Beitragszusage nicht nur ein Finanzierungsbeitrag des Arbeitgebers zugesagt werden muss, sondern darüber hinaus auch noch ein Sicherungsbeitrag erbracht werden soll, wäre eine nicht akzeptable Einmischung des Gesetzgebers in die Gestaltungsfreiheit der (Tarif-)Vertragsparteien. Es muss ihnen allein überlassen bleiben, ob und inwieweit sie eine zusätzliche Absicherung der gewährten betrieblichen Altersvorsorge wollen. Dies gilt ganz besonders, weil jede Finanzierung eines Sicherungsbeitrags zwangsläufig die zur Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge bereitstehenden Mittel reduziert.

Die vorgesehene Soll-Vorschrift impliziert, dass die Vereinbarung eines Sicherungsbeitrags den Regelfall darstellt, von dem nur in Ausnahmefällen abgewichen werden kann. Für diese Vorgabe einer standardmäßigen Vereinbarung eines Sicherungsbeitrags fehlt eine Rechtfertigung. Schließlich darf die reine Beitragszusage nur in den der Versicherungsaufsicht unterliegenden Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge genutzt werden. Durch diese aufsichtsrechtliche Kontrolle ist eine angemessene Sicherheit gewährleistet, welche eine standardmäßige Vereinbarung eines zusätzlichen Sicherungsbeitrags als Regelfall entbehrlich macht.

Die Vorgabe eines vom Arbeitgeber zu finanzierenden Sicherungsbeitrags wäre darüber hinaus auch widersprüchlich. Denn warum sollten Arbeitgeber einerseits Sicherungsbeiträge verpflichtend zusagen und zahlen, während andererseits besonders sichere Lösungen verboten werden (§ 244b Abs. 1 VAG-E).

e. Weitergabe von eingesparten Sozialbeiträgen nicht gesetzlich, sondern tarifvertraglich regeln (§ 23 Abs. 2 BetrAVG)

Ebenfalls nicht akzeptabel ist die gesetzliche Vorgabe, dass eingesparte Sozialversicherungsbeiträge zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die eingeschaltete Versorgungseinrichtung weitergeleitet werden müssen.

Wenn und soweit sich zugunsten der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung die Sozialversicherungsbeitragslast reduziert, ist es Aufgabe der Arbeits- bzw. Tarifvertragsparteien darüber zu verhandeln, ob und inwieweit dieser Vorteil an die Beschäftigten weitergegeben wird. Dementsprechend haben sehr viele Tarifverträge zu dieser Frage Regelungen getroffen, die den Interessen der Beschäftigten ebenso Rechnung tragen wie dem Anliegen der Arbeitgeber nach einer möglichst unbürokratischen Ausgestaltung. Auch aus sozialpolitischen Gründen sind dabei besonders die in mehreren Tarifverträgen vereinbarten arbeitgeberfinanzierten pauschalierten Arbeitgeberzuschüsse bei Entgeltumwandlung hervorzuheben. Sie begünstigen besonders Geringverdiener, die regelmäßig nur geringe Entgeltbestandteile für betriebliche Altersvorsorge umwandeln können.

Beispiel: Im größten Tarifbereich, der Metall- und Elektroindustrie, ist tarifvertraglich vereinbart, dass Beschäftigte bei Entgeltumwandlung einen pauschalen arbeitgeberfinanzierten Zuschuss von 319 € erhalten können. Nach der jetzt geplanten gesetzlichen Regelung hätte ein Geringverdiener, der aufgrund seiner beschränkten finanziellen Möglichkeiten nur 1.000 € im Jahr für betriebliche Altersvorsorge umwandeln kann, dagegen nur Anspruch auf einen Zuschuss von unter 200 €, während ein Höherverdiener, der 2.000 € umwandeln kann, einen doppelt so hohen Zuschuss beanspruchen könnte. Es ist nicht nachvollziehbar, warum der Gesetzgeber es dennoch nicht besser den Tarifvertragsparteien überlassen will, ob und in welcher Weise reduzierte Sozialversicherungsbeiträge an die Beschäftigten weitergegeben werden.

f. Tarifliche Bezugnahme Klausel erweitern (§ 24 BetrAVG)

Wenn tarifungebundene Arbeitgeber schon nicht unmittelbar die Chance einer reinen Beitragszusage nutzen können, dann muss ihnen dies zumindest auf andere Weise möglich sein. Die vorgesehene Möglichkeit der Bezugnahme auf eine einschlägige tarifliche Regelung (§ 24 BetrAVG) reicht dazu nicht aus, weil nicht alle Arbeitgeber in Bereichen tätig sind, in denen Arbeitsbedingungen tarifvertraglich geregelt sind (z. B. Beschäftigte in freien Berufen). Möglich sein muss, dass nicht tarifgebundene Arbeitgeber auf jede tarifliche Regelung Bezug nehmen können, soweit für sie keine tarifliche Regelung einschlägig ist.

g. Subsidiärhaftung des Arbeitgebers zweifelsfrei ausschließen

Der im Referentenentwurf vorgesehene Ausschluss der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG-E) greift zu kurz. Um die Umsetzungshaftung des Arbeitgebers vollständig und wirksam auszuschließen, muss klargestellt werden, dass sich die Verpflichtung des Arbeitgebers bei einer reinen Beitragszusage auf die Zahlung des Beitrags beschränkt und alle weiteren Pflichten im Zusammenhang mit der Umsetzung der reinen Beitragszusage vollständig auf die Versorgungsträger übergehen, so wie es der erste Entwurf eines Sozialpartnermodells vom 26. Januar 2015 konsequenterweise vorgesehen hatte. In diesem wurde klargestellt, dass die Ansprüche der Arbeitnehmer aus der Zusage allein gegenüber dem Versorgungsträger geltend zu machen sind, z. B. beim Übertragungsanspruch (§ 4), dem Recht auf vorzeitige Altersleistung (§ 6) oder bei Fragen der Abfindung von Anwartschaften und laufenden Leistungen (§ 3). Außerdem sollte sichergestellt sein, dass bei reinen Beitragszusagen keine Insolvenzschutzpflicht der Arbeitgeber nach §§ 7ff. BetrAVG besteht.

Des Weiteren sollte klargestellt werden, dass sich der Anwendungsbereich der reinen Beitragszusage auch auf die Zahlung von Entgeltumwandlungsbeiträgen erstreckt. Nach

der in § 1 Abs. 2a BetrAVG-E vorgesehenen Legaldefinition der reinen Beitragszusage ist der Arbeitgeber zur Zahlung von Beiträgen verpflichtet. Dem Wortlaut der Regelung ist nicht zu entnehmen, ob es sich dabei um originäre Arbeitgeberbeiträge handeln muss oder ob auch Beiträge im Rahmen einer Entgeltumwandlung umfasst sein sollen.

Zudem sollte in § 16 Abs. 3 BetrAVG klargestellt werden, dass die Anpassungsprüfpflicht nach § 16 Abs. 1 BetrAVG entfällt, wenn eine reine Beitragszusage erteilt wurde.

2. Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartner nicht unnötig durch aufsichtsrechtliche Vorgaben einschränken

a. Verbot von Garantien sachgerecht beschränken (§ 244b VAG-E)

Das geplante Verbot der Übernahme von Garantien durch die Versorgungsträger (§ 244b VAG-E) ist für den Bereich der Pensionsfonds und Pensionskassen nachvollziehbar. Die geltenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben zur Eigenmittelausstattung von Pensionsfonds und Pensionskassen sind daran ausgerichtet, dass subsidiär auch der Arbeitgeber haftet. Die Gewährung von Garantien durch Pensionsfonds und Pensionskassen im Fall der reinen Beitragszusage – also ohne subsidiär haftenden Arbeitgeber – könnte daher dazu führen, dass die Eigenmittelvorgaben von Pensionsfonds und Pensionskassen verschärft würden, was vermieden werden sollte.

Anders ist dies jedoch bei Direktversicherungen, die anderen Regelungen zur Eigenmittelausstattung unterliegen, und denen es daher durchaus möglich wäre, reine Beitragszusagen mit (Teil-)Garantien anzubieten. Insofern wäre es sinnvoll, bei der aufsichtsrechtlichen Ausgestaltung der mit der reinen Beitragszusage zusammenhängenden Fragen und damit auch in der Frage des Garantieverbots zwischen Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge und Lebensversicherungen zu unterscheiden. Damit würde zugleich eine problematische Vermengung

der beiden unterschiedlichen Aufsichtsregime vermieden.

Ein vollständiges Garantieverbot würde den Spielraum der Tarifvertrags- bzw. Betriebsparteien einschränken. Sie könnten dann nicht mehr wählen, ob und inwieweit sie bei der Durchführung der reinen Beitragszusage eine Garantieübernahme durch die Versorgungsträger vorsehen wollen. Sie müssten sich vielmehr zwischen den beiden Alternativen entscheiden, dass entweder gar keine Garantien gegeben werden (reine Beitragszusage) oder dass mindestens 100 % der zugesagten Beiträge im Leistungsfall garantiert werden müssen (geltendes Recht). Gerade vor dem Hintergrund, dass die Vorteile reiner Beitragszusagen den Arbeitnehmern teilweise erst noch vermittelt werden müssen, kann es hilfreich sein, die Option auf eine zumindest teilweise Absicherung der in Aussicht gestellten Leistungen durch den Versorgungsträger nutzen zu können.

Zudem würde das vollständige Verbot von Garantieübernahmen die Gewährung von Leistungen im Bereich der Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung erschweren. Bei diesen biometrischen Risiken kann ein langjährig zu erfüllender Versorgungsanspruch bereits nach der ersten Beitragszahlung entstehen. Ohne Garantiezusage des Versorgungsträgers wäre es daher kaum möglich, in diesen Leistungsfällen eine verlässliche Versorgung sicherzustellen.

Soweit bei reinen Beitragszusagen Garantien der Versorgungsträger zugelassen werden, muss dennoch klar und unmissverständlich gewährleistet sein, dass die Arbeitgeber nicht für die Einhaltung dieser Garantien haften müssen. Andernfalls würde das Ziel der reinen Beitragszusage, durch eine Enthftung der Arbeitgeber eine größere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen, verfehlt.

b. Keine unnötigen Erschwernisse für bestehende Versorgungseinrichtungen (§ 244c VAG-E)

Die strikte Vorgabe, wonach ein gesondertes Sicherungsvermögen oder ein gesonderter



Anlagestock neu einzurichten „ist“, sollte durch eine optionale Regelung („kann“) ersetzt werden. Damit würde sichergestellt, dass bereits bestehende Versorgungsunternehmen mit separater Kapitalanlage bei der Einführung der reinen Beitragszusage einbezogen werden können, ohne ein neues Sicherungsvermögen aufbauen zu müssen.

Gerade im aktuellen Kapitalmarktumfeld ist der Aufbau eines neuen Sicherungsvermögens äußerst anspruchsvoll. Der Zwang, ein gesondertes Sicherungsvermögen aufzubauen, würde daher die Einführung reiner Beitragszusagen erschweren.

3. Steuerrechtliche Rahmenbedingungen an geändertes Zinsumfeld anpassen

a. Steuerfreien Dotierungsrahmen erhöhen (§ 3 Nr. 63 EStG-E)

Die vorgesehene Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens für externe Durchführungswege von bislang 6,4 % auf 7 % der Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG-E) fällt deutlich zu niedrig aus. Eine Anpassung auf mind. 8 % ist dringend notwendig, um dem aufgrund der anhaltenden Niedrigzinsphase gestiegenen Finanzierungsaufwand zur Sicherung des Versorgungsniveaus Rechnung zu tragen. Berechnungen zeigen, dass sich infolge der Zinsniveausenkung der letzten 10 Jahre der erforderliche Finanzierungsaufwand für die gleich hohe Betriebsrente nahezu verdoppelt hat.

Am unzureichenden Dotierungsrahmen ändert auch die geplante Regelung zur Nachdotierung (§ 3 Nr. 63 S. 3 EStG-E) nichts, denn sie soll nur bei Beendigung des Dienstverhältnisses gelten.

b. Steuerlichen Rechnungszins für Pensionsverpflichtungen senken

Der steuerliche Rechnungszins zur Berechnung von Pensionsrückstellungen (§ 6a EStG) muss dringend an den handelsrechtlichen Zinssatz angepasst werden. Es kann nicht sein, dass im Steuerrecht weiterhin ein Zinssatz von 6 % zugrunde gelegt wird, ob-

wohl im Handelsbilanzrecht weiterhin eine deutlich höhere Bewertung der Pensionsverpflichtungen gefordert wird. Teilweise führt dies dazu, dass Unternehmen nur rund die Hälfte ihres Aufwands für betriebliche Altersvorsorge steuerlich geltend machen können. Im Ergebnis führt die heutige steuerliche Bewertung von Pensionsverpflichtungen zu einer Besteuerung von Scheingewinnen, die auch in verfassungsrechtlicher Hinsicht bedenklich ist. Wenn Unternehmen weiter gezwungen werden, den Aufwand für Betriebsrenten zu einem immer höheren Anteil aus versteuertem Einkommen zu finanzieren, wird das ihre Bereitschaft zur betrieblichen Altersvorsorge massiv schwächen.

4. Neue Förderung zugunsten Geringverdienern stärker öffnen (§ 100 EStG-E)

Die geplante Förderung von betrieblicher Altersvorsorge für Geringverdiener durch einen Förderbetrag (§ 100 EStG-E) kann neue Impulse zur weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge geben. Der Zugang zu dieser Förderung muss aber stärker geöffnet werden.

a. Förderung in allen Durchführungsweisen ermöglichen

Der Förderbetrag sollte in allen Durchführungsweisen genutzt werden können. Die vorgesehene Begrenzung der Förderung auf externe Durchführungswege hätte zur Folge, dass Arbeitgeber, die ihre betriebliche Altersvorsorge ausschließlich in internen Durchführungsweisen organisieren, die geplante Förderung nicht nutzen könnten. Insofern käme es dann auch nicht zu neuen Impulsen, stärker zugunsten von Geringverdienern betriebliche Altersvorsorge zu leisten. Daher bedarf es für diese Fälle einer zumindest wirkungsgleichen Förderung.

b. Bereits engagierte Arbeitgeber nicht benachteiligen

Arbeitgeber, die bereits jetzt Geringverdienern eine betriebliche Altersvorsorge finanzieren, dürfen nicht von der neuen Förde-

zung ausgeschlossen und damit benachteiligt werden. Dies jedoch ist in dem Referentenentwurf vorgesehen (§ 100 Abs. 2 EStG-E), nach dem nur Arbeitgeber, die erstmals 2018 Geringverdienern eine betriebliche Altersvorsorge gewähren, von der neuen Förderung profitieren sollen. Sie dürfen nicht für ihr bisheriges Engagement bestraft werden, indem ihnen die Förderung verweigert wird.

5. Stärkere Erhöhung der Riester-Förderung erforderlich (§ 84 EStG-E)

Die geplante Erhöhung der Riester-Grundzulage von 154 € auf 165 € (§ 84 EStG-E) reicht nicht aus, um der zwischenzeitlich eingetretenen Lohn- und Gehaltsentwicklung Rechnung zu tragen. Durch sie muss ein Arbeitnehmer heute für die gleich hohe Zulage einen immer größeren Teil seines Verdiensts aufwenden. Die Riester-Förderung wurde damit immer mehr entwertet. Notwendig zum Ausgleich dieser zwischenzeitlichen Entwertung wäre eine Erhöhung der Grundzulage auf 200 €.

Zudem muss der zulässige Sonderausgabenabzug von derzeit 2.100 € auf 3.000 € im Jahr angehoben werden. Die heutige Sonderausgabenbegrenzung ermöglicht nicht mehr, dass alle Arbeitnehmer den von ihnen erwarteten Altersvorsorgebetrag von 4 % ihres Jahresverdiensts auch leisten können.

Die Riester-Förderung sollte außerdem allen Erwerbstätigen und insbesondere auch allen Selbständigen offenstehen. Die bisherige Begrenzung des Berechtigtenkreises kompliziert das Zulagenverfahren und schließt ausgerechnet viele derjenigen von der Riester-Förderung aus, die sich ohne Zulagenförderung keine ergänzende Altersvorsorge leisten können und in kein obligatorisches Alterssicherungssystem einbezogen sind.

Zudem bleiben weitere Verbesserungen erforderlich, um die Riester-Rente attraktiver zu machen.

6. Doppelverbeitragung bei zusätzlicher Altersvorsorge konsequent beseitigen

Die Abschaffung der doppelten Kranken- und Pflegeversicherungsbeitragspflicht bei riestergeförderter betriebliche Altersvorsorge (§ 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V-E) entspricht einer langjährigen Forderung der BDA. Sie dürfte sich positiv auf die Verbreitung der riestergeförderter betrieblichen Altersvorsorge auswirken und ist daher zu begrüßen.

Allerdings sollte die doppelte Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung nicht nur in diesem Fall, sondern auch bei der privaten Fortsetzung einer über eine Pensionskasse durchgeführten betrieblichen Altersvorsorge abgeschafft werden. Es gibt keinen Grund, in diesen Fällen weiter eine doppelte Beitragspflicht vorzusehen und damit den Aufbau zusätzlicher Altersvorsorge unangemessen zu erschweren. Dies gilt auch deshalb, weil bei Direktversicherungen die doppelte Beitragspflicht bei privater Fortsetzung inzwischen nicht mehr besteht.

7. Nur freiwillig aufgebaute Alterssicherungssicherung von voller Anrechnung auf Grundsicherung ausnehmen (§ 82 SGB XII)

Der geplante Begrenzung der Anrechnung von freiwilliger Zusatzrenten auf die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (§ 82 Abs. 4 und 5 SGB XII-E) kann dazu beitragen, Hemmnisse gegen den Aufbau zusätzlicher Altersvorsorge zu vermeiden. Sie muss – wie vorgesehen – auf freiwillige Altersvorsorge begrenzt bleiben, weil nur in diesen Fällen die Gefahr besteht, dass infolge der Anrechnung auf die Grundsicherung Altersvorsorge unterbleibt und sonst erhebliche fiskalische Kosten entstünden.

8. Einführung von opt-out-Systemen auf betrieblicher Ebene ermöglichen (§ 20 BetrAVG-E)

Die geplante Regelung zur Einführung einer automatischen Entgeltumwandlung (§ 20 Be-

trAVG-E) bedarf dringender Korrekturen. Sie bedeutet eine Erschwernis und keine Erleichterung bei der Einführung von Systemen der automatischen Entgeltumwandlung. Notwendig ist vielmehr die rechtliche Klarstellung, dass die Einführung von automatischer Entgeltumwandlung sowohl auf tarifvertraglicher als auch auf betrieblicher Ebene zulässig ist.

Obwohl bislang weitgehend unstrittig war, dass Tarifverträge eine automatische Entgeltumwandlung vorsehen können und von dieser Möglichkeit teilweise auch Gebrauch gemacht worden ist, sieht der Referentenentwurf nunmehr gesetzliche Vorgaben für solche Modelle vor und begrenzt somit ohne nachvollziehbaren Grund die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien.

Noch gravierender ist jedoch, dass die bislang nicht eindeutig geklärte Frage, ob Modelle automatischer Entgeltumwandlung auch auf rein betrieblicher Ebene für alle Arbeitnehmer eingeführt werden können, durch den Entwurf offensichtlich negativ beantwortet wird. Denn im Entwurf wird ausschließlich geregelt, wie automatische Entgeltumwandlung durch Tarifverträge geregelt werden kann. Notwendig und sinnvoll zur weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wäre jedoch, die Möglichkeit einer automatischen Entgeltumwandlung auch für die rein betriebliche Ebene zuzulassen und damit die insoweit heute bestehende Rechtsunsicherheit zu beenden. Es muss allen Betrieben möglich sein, opt-out-Modelle rechtsicher zu vereinbaren, gerade auch in kleinen und mittleren Unternehmen und unabhängig von einem Tarifvertrag.

9. Möglichkeit der Fortsetzung der Rückdeckungsversicherung bei Insolvenz des Arbeitgebers ist zu begrüßen (§ 8 Abs. 3 BetrAVG-E)

Mit Einführung der Möglichkeit, dass Arbeitnehmer künftig im Insolvenzfall des Arbeitgebers das Recht haben, eine auf ihr Leben abgeschlossene Rückdeckungsversicherung fortzusetzen (§ 8 Abs. 3 BetrAVG-E), wird erfreulicherweise eine langjährige Forderung der BDA umgesetzt. Arbeitnehmer hätten danach künftig die Möglichkeit, ihre Altersversorgung im Insolvenzfall ihres Arbeitgebers mit eigenen Beiträgen weiter auszubauen und eventuell bestehenden Hinterbliebenen- oder Invaliditätsschutz aufrechtzuerhalten. Dies ist für die Betroffenen oftmals günstiger als der Leistungsanspruch gegen den Pensionsversicherungsverein, der zwangsläufig zur Kündigung der Versicherung und zur Auszahlung des Rückkaufwerts an den Pensions-Sicherungs-Verein führt. Auch für den Pensions-Sicherungs-Verein ist eine Fortsetzung der Versicherung durch den Beschäftigten vorteilhaft, weil er in diesem Fall von der Leistungspflicht befreit wird.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 50 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.