

Stellungnahme

des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft

**zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und
Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen**

**Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen
Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze**

(Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Gesamtverband der Deutschen
Versicherungswirtschaft e. V.

Wilhelmstraße 43 / 43 G, 10117 Berlin
Postfach 08 02 64, 10002 Berlin
Tel.: +49 30 2020-5228
Fax: +49 30 2020-6228

51, rue Montoyer
B - 1000 Brüssel
Tel.: +32 2 28247-30
Fax: +32 2 28247-39
ID-Nummer 6437280268-55

Ansprechpartner:
Dr. Markus Raulf / Ilka Houben
Sozialpolitik
Dr. Volker Landwehr
Steuern

E-Mail:
m.raulf@gdv.de
steuer@gdv.de

www.gdv.de



Inhaltsübersicht

Zusammenfassung	3
Zu den Regelungen des Referentenentwurfs im Einzelnen:	6
A Arbeits- und aufsichtsrechtliche Regelungen	6
I. Neue Zusageart „reine Beitragszusage“ nachbessern	6
II. Automatische Entgeltumwandlung mit Opting-out weiter fassen	10
B Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen	11
I. Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung umfassend nutzbar machen	11
II. Anpassung des steuerfreien Dotierungsrahmens richtungsweisend, aber konsequent weiter denken (§ 3 Nr. 63 EStG)	11
III. Herausforderung „Doppelverbeitragung“ breiter angehen	12
IV. Freibetrag in der Grundsicherung setzt richtige Anreize	13
V. Riester-Rente weiter entwickeln	13
Anhang: Weitere Anmerkungen	17

Zusammenfassung

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist eine stabile Säule der Alterssicherung in Deutschland. In Folge der Rentenreformen seit der Jahrtausendwende hatte sich die bAV insgesamt dynamisch entwickelt – insbesondere auch aufgrund des Engagements der Versicherungswirtschaft. Die Verbreitung der Betriebsrenten konnte zuletzt allerdings mit dem starken Beschäftigungszuwachs nicht Schritt halten. Vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie bei Geringverdienern bestehen noch deutliche Nachholbedarfe. Erforderlich sind neue Impulse, um die bAV insgesamt, aber gerade in diesem Bereich stärker zu etablieren – für eine bessere Absicherung der Menschen im Alter. Hier besteht Einigkeit bei allen Beteiligten.

Mit dem vorgelegten Referentenentwurf eines Betriebsrentenstärkungsgesetzes sollen gezielte Anreize für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gesetzt werden. Insbesondere die verbesserte steuerliche Förderung hat das Potenzial, die bAV in der Breite zu stärken. Das Maßnahmenpaket für Arbeitnehmer mit geringen Einkommen setzt an den richtigen Stellen an. Welchen Beitrag hingegen die vorgesehenen arbeits- und aufsichtsrechtlichen Regelungen zur Umsetzung neuer tarifvertragliche Modelle für die weitere Verbreitung der bAV leisten können, wird die Praxis zeigen.

Es bleibt dabei, dass die Fokussierung auf tarifvertragliche Lösungen an vielen KMU vorbei geht, weil diese oft bewusst keinem Tarifvertrag unterliegen. Wenn Maßnahmen im Sinne einer stärkeren Verbreitung der bAV gerade in KMU als sinnvoll erachtet werden, sollte grundsätzlich in Betracht gezogen werden, auch auf betrieblicher Ebene die Möglichkeit der Umsetzung einzuräumen – unabhängig von einem Tarifvertrag. Dies liegt auf der Hand z. B. für Modelle der automatischen Entgeltumwandlung mit Opting-out (s. u.), die grundsätzlich sehr zu begrüßen sind, oder die Enthftung des Arbeitgebers in den Fällen, in denen die Leistungsansprüche der Arbeitnehmer bereits durch einen externen Versorgungsträger abgesichert sind.

In jedem Fall muss die Ausgestaltung der bislang vorgesehenen, tarifvertraglichen reinen Beitragszusage aus sozial- und tarifpolitischen Gründen an entscheidenden Stellen nachgebessert werden. Die Herausforderung besteht darin, bei einer Enthftung des Arbeitgebers zugleich die Vorsorgeansprüche von Arbeitnehmern abzusichern. So notwendig es außerdem ist, im anhaltenden Niedrigzinsumfeld bessere Renditechancen zu nutzen, so wichtig ist im Sinne der Planbarkeit von Altersvorsorge, ein Mindestmaß an Absicherung zu ermöglichen. Folgende Änderungen sind daher vorzunehmen:

- Die Tarifvertragsparteien sollten die Wahlmöglichkeit haben, bei den von ihnen eingesetzten Versorgungsträgern auch garantierte Leistungen zu vereinbaren. Das aktuell enthaltene regelrechte Verbot garantierter Leistungen ist sozialpolitisch nicht nachvollziehbar und würde die Akzeptanz der neuen Systeme ganz erheblich erschweren, weil diese am Bedarf der Versorgungsberechtigten nach planbarer Altersvorsorge vorbei ginge. Insbesondere Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen wären ohne jegliche Garantien kaum vorstellbar.
- Die vorgesehene Regelung zur verpflichtenden Einrichtung eines gesonderten Sicherungsvermögens bzw. Anlagestocks sollte als Kann-Bestimmung ausgestaltet werden. Auch hier muss es den Tarifvertragsparteien im Sinne von Wahlmöglichkeiten überlassen bleiben, entsprechende Regelungen je nach Bedürfnissen der Branche zu treffen.
- Arbeitgeber und Gewerkschaften sollen in den Tarifmodellen besondere Verantwortung übernehmen und dazu entsprechende Steuerungsfunktionen übernehmen. Die Regelungen zur Durchführung und Steuerung der bAV durch die Tarifvertragsparteien sind in dem derzeitigen Entwurf allerdings zu restriktiv ausgestaltet und sollten im Sinne der praktischen Umsetzbarkeit offener formuliert werden.

In die richtige Richtung gehen die vorgesehenen Regelungen zur Verbesserung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderung der bAV. Positiv ist insbesondere, dass Geringverdiener durch einen zielgerichteten Förderbetrag besser dabei unterstützt werden sollen, Betriebsrentenansprüche aufzubauen. Ebenso positiv ist grundsätzlich auch die Ausweitung des steuerfreien Dotierungsrahmens für Beiträge des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung sowie weitere Anpassungen, um Verfahren zu vereinfachen (§ 3 Nr. 63 EStG-E). Problematisch ist allerdings insbesondere die fehlende Anpassung des Sozialabgabenrechts, die die Wirkung der geplanten Neuregelungen ein Stück weit entwertet.

Die vorgesehene Abschaffung der „Doppelverbeitragung“ bei betrieblichen Riester-Verträgen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ist als Startpunkt nachvollziehbar, greift aber deutlich zu kurz. Auch für die „herkömmliche“ bAV ist die hohe Belastung der Leistungen ein echter Hemmschuh für die Verbreitung, insbesondere bei Geringverdienern. Hier sollte insgesamt eine deutliche Entlastung vorgenommen werden.

Es ist dringend notwendig, neben der bAV auch die private Vorsorge zu stärken. Mit der vorgeschlagenen – wenn auch nur geringfügigen – Anhebung der Riester-Grundzulage unterstreicht die Bundesregierung, dass sie weiterhin zur Riester-Rente steht. Diesem Schritt müssen weitere folgen. Dazu gehört die Anpassung des starren förderfähigen Höchstbetrags von 2.100 Euro. Schon heute können viele Kunden nicht die seinerzeit vorgesehenen 4 Prozent ihres

versicherungspflichtigen Einkommens in ihren Riester-Vertrag einzahlen, um so die entstehenden Lücken in der gesetzlichen Rentenversicherung auszugleichen. Dieses Problem betrifft jedes Jahr mehr Menschen, die mit Riester vorsorgen.

Die vorgesehene Einführung von Freibeträgen für Rentenleistungen aus der ergänzenden Altersvorsorge in der Grundsicherung im Alter ist ein konsequenter Schritt. Er stellt eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Status quo dar und sendet das richtige Signal, dass sich Eigenvorsorge lohnt – nicht nur für Geringverdiener, sondern auch für den Teil der Bevölkerung, der auch nur fälschlicherweise befürchtet, künftig auf Grundsicherung angewiesen zu sein.

Wichtig ist nicht zuletzt, dass Bürgerinnen und Bürger sich schnell und übersichtlich einen umfassenden Überblick über ihre Versorgungsansprüche aus allen drei Säulen der Alterssicherung verschaffen können – gerade auch, um mögliche Versorgungslücken frühzeitig und bestmöglich angehen zu können. Die Bundesregierung hat mit dem Gesetzentwurf angekündigt, die Rahmenbedingungen für eine säulenübergreifende Renteninformation zu prüfen. Dieser Ansatz findet sehr große Unterstützung. Hier sind alle Beteiligten gefordert, gemeinsam an praktikablen und kostenbewussten Lösungen arbeiten.

Zu den Regelungen des Referentenentwurfs im Einzelnen:

A Arbeits- und aufsichtsrechtliche Regelungen

I. Neue Zusageart „reine Beitragszusage“ nachbessern

1. Fokussierung auf rein tarifvertragliche Regelungen überprüfen

Zukünftig sollen die Tarifvertragsparteien neben den bisher möglichen Zusagearten auch reine Beitragszusagen des Arbeitgebers ohne dessen Einstandspflicht für eine etwaige Leistung vorsehen können (§ 1 Abs. 2 BetrAVG-E). Nicht tarifgebundene Unternehmen sollen die Anwendung solcher tarifvertraglichen Regelungen vereinbaren können, sofern es einen einschlägigen Tarifvertrag in der Branche gibt.

Tarifverträge leisten ohne Frage einen besonderen Beitrag zur Verbreitung der bAV. Tarifvertragsparteien sollen hier künftig noch mehr Verantwortung übernehmen und im Gegenzug erweiterte Regelungsbefugnisse für Versorgungslösungen in ihrer Branche eingeräumt bekommen. Ob bzw. inwieweit die Tarifpartner zukünftig diese größeren Spielräume tatsächlich nutzen werden und wie lange es bis zu einer nennenswerten Durchdringung des Arbeitsmarktes mit einschlägigen Tarifverträgen dauern wird, ist derzeit nicht absehbar. Offen ist auch, wie groß die Bereitschaft in den nichttarifgebundenen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sein wird, sich diesen tarifvertraglichen Regelungen anzuschließen, denen sie ansonsten gerade nicht folgen wollen. Umgekehrt stellt sich die Frage, ob es überhaupt im Interesse der Tarifpartner liegen kann, den von ihnen eingesetzten Versorgungsträgern eine Aufnahme von nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu ermöglichen. Wenn Nicht-Tarifgebundene nicht aufgenommen würden, könnte ggfs. die Attraktivität der Tarifbindung für die eigenen Mitglieder besser abgebildet werden.

Wenn also Maßnahmen im Sinne einer stärkeren Verbreitung der bAV gerade in KMU als sinnvoll erachtet werden, sollte grundsätzlich in Betracht gezogen werden, diese unabhängig von einem Tarifvertrag zu ermöglichen. Es sollte daher unabhängig von einer tarifvertraglichen Grundlage eine Enthaltung des Arbeitgebers vorgesehen werden, in denen die Leistungsansprüche der Arbeitnehmer bereits durch einen externen Versorgungsträger abgesichert sind.

Unabhängig von diesen grundsätzlichen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Fokussierung auf tarifvertragliche Modelle sollte in jedem Fall aber die im Referentenentwurf vorgesehene Ausgestaltung der reinen Bei-

tragszusage an entscheidenden Stellen nachgebessert werden (s. dazu nachfolgend).

2. Garantierte Leistungen als Gestaltungsoption nutzen

Reine Beitragszusagen sollen gemäß § 244b Abs.1 Nr. 1 VAG-E nur möglich sein, wenn der eingesetzte Versorgungsträger keine Mindest- bzw. Garantieleistungen vorsieht. Dieses regelrechte Verbot von Garantien der Versorgungsträger bei gleichzeitiger Enthftung der Arbeitgeber geht am Ziel der bAV-Reform – eine gute Absicherung für mehr Menschen im Alter – vorbei und kann in der vorgelegten Form nicht aufrecht erhalten bleiben.

Auch ein neues Zusatzversorgungssystem setzt Vertrauen und Verlässlichkeit voraus. Der Referentenentwurf sieht dabei die maßgebliche Rolle bei den Sozialpartnern. Insbesondere sollen sie die Vor- und Nachteile der reinen Beitragszusage und von Garantien analysieren. Der Ausschluss jeglicher Garantien schränkt deren Gestaltungsmöglichkeiten jedoch erheblich ein. Will man dem Ziel der größeren Verbreitung der bAV durch Stärkung der Stellung der Tarifvertragsparteien gerecht werden, muss diesen insbesondere auch die zentrale Entscheidung darüber vorbehalten sein, ob, wann, wie lange und in welcher Höhe (Mindest-)Garantien gegeben werden sollen.

Die Akzeptanz der reinen Beitragszusage seitens der Arbeitnehmer insbesondere bei Entgeltumwandlung wird maßgeblich davon abhängen, ob für das umgewandelte Entgelt eine aus Sicht der Beteiligten ausreichende Sicherheit geboten werden kann. Dasselbe gilt für die Bereitschaft nicht tarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Bezug auf diese tariflichen Regelungen zu nehmen. Insbesondere in der Leistungsphase sind lebenslange Renten mit einem garantierten Mindestniveau essentiell für die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies gilt umso mehr für Geringverdiener, die in der bAV besser erreicht werden sollen. Eine Absicherung der Leistungen allein über mögliche zusätzliche „Sicherungsbeiträge“, wie in dem Referentenentwurf vorgesehen, kann einen entsprechenden Schutz der Leistungsansprüche nicht gewährleisten. Dies gilt vor allem auch in Bezug auf die Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung.

Die Chancen auf bessere Renditen ermöglichen dabei nicht nur Finanzierungskonzepte ohne Garantien, sondern auch Finanzierungskonzepte, die Garantieelemente und eine Partizipation am Kapitalmarkt vorsehen. Es ist im Übrigen davon auszugehen, dass auch Anlagestrategien ohne Garantien auf eine Mischung zwischen Anlageklassen unterschiedlicher Sicherheitsstufen setzen bzw. die Anlagestrategien aufgrund der Marktgegebenheiten möglicherweise sogar ähnlich strukturiert sein werden.

Das Verbot garantierter Leistungen führt zudem zu einem nicht nachvollziehbarem Ergebnis: In den Fällen, in denen sich der Arbeitgeber eines Finanzierungskonzepts ohne Garantien bedient, kann es zu einer Enthftung kommen, wohingegen diese dann ausscheidet, wenn sich der Arbeitgeber eines Finanzierungskonzepts mit Garantien bedient. Wenn eine Enthftung ohne Garantie möglich sein soll, dann muss erst recht eine Enthftung mit Garantien möglich sein.

Garantien durch den Versorgungsträger – nicht aber durch den Arbeitgeber – passen auch in die Gesetzssystematik: Das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einerseits und das Vertragsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Versorgungsträger andererseits sind rechtlich voneinander unabhängig. Die Verpflichtung des Arbeitgebers bei einer reinen Beitragszusage kann sich weiterhin ausschließlich auf die Zahlung eines Beitrags beschränken.

Die Freiheit der Versorgungsträger, den Tarifvertragsparteien Konzepte ohne Garantien und damit ohne Auslösung von Solvency-II-Regelungen zur Verfügung zu stellen, bleibt auch dann uneingeschränkt bestehen, wenn das Verbot garantierter Leistungen gestrichen wird. Die z. T. geäußerte Sorge im Hinblick auf eine Anwendbarkeit von Solvency II ist daher bei sachlicher Betrachtung im Ergebnis unbegründet, denn es wird den Tarifvertragsparteien gerade freigestellt, ob und in welcher Höhe sie Garantien bei den Leistungen vorsehen. Dabei stellt letztlich nur ein echter „Wettbewerb der Systeme“ sicher, dass die Sozialpartner eine für ihre Branche passende Lösung vereinbaren können.

3. Flexibilität beim Sicherungsvermögen / Anlagestock zulassen

Mit § 244c VAG-E wird zudem festgelegt, dass die für die reine Beitragszusage zulässigen Durchführungswege eine separate Kapitalanlage bei Durchführung dieser Zusagen vorsehen müssen: Im Falle eines Pensionsfonds ist ein gesondertes Sicherungsvermögen und im Falle einer Pensionskasse oder Direktversicherung ist ein gesonderter Anlagestock neu einzurichten. Diese restriktive Vorgabe konterkariert das Ziel der Reform:

- Ziel des Referentenentwurfs ist es, die Sozialpartner an der Durchführung und Steuerung der bAV zu beteiligen. Dann ist es nur konsequent, ihnen auch die Entscheidung über die Art der Anlage zu überlassen.
- Im aktuellen Kapitalmarktumfeld ist der Aufbau eines neuen Sicherungsvermögens sehr herausfordernd, wenn nicht sogar schwierig. Deshalb sollten die Sozialpartner die Freiheit haben, für den Aufbau der bAV der Arbeitnehmer auch das vorhandene Sicherungsvermögen und dessen Kosten- und Effizienzvorteile (partiell) zu nutzen.

- Die Gestaltung der Kapitalanlage ist nur eine Möglichkeit der Steuerung. Weitere Aspekte, Einwirkung und effektive Mitgestaltung sind möglich durch maßgeblichen Einfluss auf Produktgestaltung etc. Diese Art von Einfluss wird von etablierten tariflichen Versorgungswerken mit großem Erfolg seit vielen Jahrzehnten ausgeübt.
- Das Gebot, ein gesondertes Sicherungsvermögen bzw. einen gesonderten Anlagestock neu einzurichten, diskriminiert sowohl etablierte tarifliche Versorgungswerke, die eine solche separate Kapitalanlage haben, als auch solche, die keine haben.

Die Vorschrift des § 244c VAG-E sollte daher in eine Kann-Bestimmung geändert werden, indem das „ist“ (ein gesondertes Sicherungsvermögen / gesonderter Anlagestock einzurichten) durch ein „kann“ ersetzt wird. Dadurch würden eine größere Flexibilität in der Kapitalanlage der Versorgungsträger und ein stärkerer Ausgleich im Kollektiv ermöglicht.

4. Durchführung und Steuerung durch die Tarifvertragsparteien praxisnah ausgestalten

In § 21 Abs. 1 BetrAVG-E wird geregelt, dass sich die Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung der bAV in Form der reinen Beitragszusage entweder über gemeinsame Einrichtungen oder *„auf andere durch den Tarifvertrag bestimmte Weise“* beteiligen müssen. In der Gesetzesbegründung wird dazu weiter ausgeführt, dass die Voraussetzung der Durchführung und Steuerung *„zum Beispiel dann erfüllt ist, wenn die Sozialpartner im Aufsichtsrat der durchführenden Versorgungseinrichtung vertreten sind oder wenn sie durch eine Vertretung in spezifischen Gremien der Versorgungseinrichtung hinreichende Einflussmöglichkeiten auf das Betriebsrentensystem haben bzw. dieses mit steuern können“*.

Die Vorschläge zur Durchführung und Steuerung durch die Tarifvertragsparteien betonen die Intention, beiden Seiten mehr Verantwortung und entsprechende Mitsprache zu geben. Die bisherigen Vorgaben sind aber insbesondere mit Blick auf Direktversicherungen zu restriktiv und damit – insbesondere für kleinere Tarifverbände – nicht praktikabel. Zumindest die Beschreibung in der Gesetzesbegründung muss weiter gefasst werden: Es muss als ausreichend beschrieben werden, wenn die Tarifvertragsparteien in ihrem Tarifvertrag eine Direktversicherung als Durchführungsweg mit bestimmten Vorgaben vorsehen. In dem Rahmenvertrag mit dem Versicherer kann dann die Mitwirkung der Tarifvertragsparteien sichergestellt werden, indem die Ausgestaltung und Durchführung der Direktversicherung im Einzelnen festgelegt wird. Darin könnten Regelungen zur Kapitalanlage, zu Verwaltung und Service etc. erfolgen.

Bei der Direktversicherung soll gemäß § 21 Abs. 2 BetrAVG-E zudem die Möglichkeit bestehen, dass anstelle des Arbeitgebers eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien Versicherungsnehmer des Versicherungsvertrags wird. Diese Regelung sollte im Hinblick auf deren Erforderlichkeit nochmals überprüft werden. In jedem Fall stellen sich hier diverse noch zu klärende Rechtsfragen, z. B. mit Blick auf die im Versicherungsvertragsgesetz geregelten Rechtsbeziehungen (Beitragspflicht, Beratungspflichten, Ausübung von Gestaltungsrechten aus dem Versicherungsvertrag etc.). Regelungen dazu fehlen.

II. Automatische Entgeltumwandlung mit Opting-out weiter fassen

Gemäß § 20 Abs. 2 BetrAVG-E sollen die Tarifvertragsparteien – und nur diese – in einem Tarifvertrag regeln können, dass der Arbeitgeber ein Opting-out-Modell einführt. Die Vorschrift gibt dabei grundlegende Vorgaben, wie solche Optionssysteme auszugestalten sind (Mindestfristen zur Prüfung des Angebots auf Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer, Mindestanforderungen an Form und Inhalt des Angebots).

Für Arbeitsverhältnisse, für die die Rechtsnormen des Tarifvertrags mangels Tarifbindung nicht normativ gelten, soll dabei § 20 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG-E die Möglichkeit eröffnen, Optionssysteme nach entsprechender tarifvertraglicher Vorgabe einzuführen.

Der Ansatz, Modelle der automatischen Entgeltumwandlung mit einer Opt-out-Möglichkeit für die Arbeitnehmer zu befördern, hat sich nach internationalem Vorbild bewährt, weil damit die Teilnahme an einer bAV deutlich gesteigert werden konnte, und wird sehr unterstützt. Allerdings darf diese Regelung nicht auf den tarifvertraglichen Bereich beschränkt werden. Gerade, wenn KMU mehr Anreize für Betriebsrenten bekommen sollen, ist es notwendig, solche Modelle auch den Betriebsparteien unabhängig von einem Tarifvertrag rechtssicher zu ermöglichen. Insofern sollte eine generelle gesetzliche Klarstellung zur Zulässigkeit solcher auf Betriebsebene freiwillig eingeführter Modelle vorgenommen werden. Dies könnte durch einfache Ergänzung des § 20 Abs. 2 BetrAVG-E erfolgen: „In einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung...“.

Darüber hinaus sollte durch eine entsprechende gesetzliche Regelung sicher gestellt werden, dass bereits existierende Versorgungssysteme nicht in ihrem Bestand gefährdet werden, insbesondere kein Arbeitgeber gegen seinen Willen gezwungen werden kann, Bestandszusagen zugunsten eines Optionsmodells der Sozialpartner beitragsfrei zu stellen.

B Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen

I. Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung umfassend nutzbar machen

Die Einführung des BAV-Förderbetrags für Geringverdiener im Rahmen von § 100 EStG-E ist ausdrücklich zu begrüßen. Der Gesetzgeber schafft hier wesentliche Voraussetzungen dafür, dass künftig mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einer bAV partizipieren können. Mit Blick auf die Lohnentwicklung sollte allerdings erwogen werden, die bisher festen betraglichen Lohnobergrenzen für den täglichen, wöchentlichen bzw. monatlichen Lohnzahlungszeitraum gemäß § 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG-E zu dynamisieren. Statt einer starren Obergrenze von monatlich 2.000 Euro sollten 2,7 Prozent oder besser noch mindestens 3 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der GRV angesetzt werden (s. dazu auch die Ausführungen im Anhang unter B XIII.). Ohne Dynamisierung würden ansonsten in den kommenden Jahren bei weiter steigenden Löhnen immer weniger Geringverdiener vom BAV-Förderbetrag profitieren können. Über einen längeren Zeitraum hinweg betrachtet hieße dies letztlich, dass § 100 EStG-E immer stärker ins Leere laufen würde.

Zudem sollte sichergestellt werden, dass der BAV-Förderbetrag nicht nur bei einer ausschließlichen Arbeitgeberfinanzierung gewährt wird. Dieses neue Modell der Geringverdienerförderung sollte zumindest auch für Mischfinanzierungen (Arbeitgeberfinanzierung und Entgeltumwandlung) geöffnet werden. Auf diesem Weg wäre es möglich und sozialpolitisch wünschenswert, eine insgesamt höhere Altersversorgungsleistung zu erzielen.

II. Anpassung des steuerfreien Dotierungsrahmens richtungsweisend, aber konsequent weiter denken (§ 3 Nr. 63 EStG)

Die Regelungen zur besseren steuerlichen Förderung der bAV gehen in die richtige Richtung, weil sie – rein steuerrechtlich betrachtet – zu einer deutlichen Komplexitätsreduktion in der bAV beitragen. Die Ausweitung des steuerfreien Dotierungsrahmens für Beiträge des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung nebst der vereinfachten Anrechnung der lohnsteuerpauschalierten betrieblichen Altersversorgung gemäß § 40b EStG (a. F.), die Möglichkeit zur Nachzahlung nach ruhendem Dienstverhältnis sowie die neue Vervielfältigungsregelung im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG-E sind grundsätzlich sehr zu begrüßen.

Die Ausweitung des bisherigen Dotierungsrahmens auf 7 Prozent der BBG (entspräche 2017 einem Betrag von 5.334 Euro) dürfte gerade auch bei KMU helfen, standardmäßige Versorgungszusagen auf einen versicherungs-

förmigen Durchführungsweg zu konzentrieren. Auslagerungen von Direktzusagen auf einen Pensionsfonds werden einfacher. Zudem kann das Mehr an Steuerfreiheit (umgerechnet knapp 500 Euro) auch für eine verbesserte Invaliditätsabsicherung verwendet werden.

In der Kombination der Möglichkeiten wäre ein steuerfreies Dotierungsvolumen von mindestens 8 Prozent BBG allerdings noch sinnvoller. Die zu schließenden Versorgungslücken sind heute deutlich größer als bei Einführung des § 3 Nr. 63 EStG. Zu dieser Zeit waren die weiteren Reformen des Rentenrechts durch das RV-Nachhaltigkeitsgesetz oder die erneute Anhebung der Altersgrenzen noch nicht bekannt. Hinzu kommt, dass bei anhaltend niedrigen, marktwidrigen Zinsen die Absenkung des Niveaus der gesetzlichen Rente nur schwerer durch ergänzende Altersvorsorge kompensiert werden kann und demnach größere Vorsorgeanstrengungen unternommen werden müssen.

Bedauerlich ist in diesem Kontext, dass das Sozialabgabenrecht nicht der steuerrechtlichen Anpassung folgt. Bleibt es dabei, dass auch weiterhin Beiträge nur bis zu 4 Prozent der BBG sozialabgabenfrei geleistet werden können, entwertet dies zumindest teilweise die positiven steuerrechtlichen Anpassungen, insbesondere mit Blick auf die angestrebte Komplexitätsreduzierung.

III. Herausforderung „Doppelverbeitragung“ breiter angehen

Der Referentenentwurf sieht in Artikel 4 per Ergänzung des § 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V vor, dass zukünftig auf die Leistungen betrieblicher Riester-Verträge keine Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung mehr anfallen. Damit würde die derzeit gegebene „Doppelverbeitragung“ (Beiträge zur gesetzlichen Kranken-/Pflegeversicherung sowohl in der Anspar- als auch in der Leistungsphase) entfallen.

Die Regelung ist als Startpunkt beim komplexen Thema Doppelverbeitragung nachvollziehbar, greift insgesamt aber deutlich zu kurz. Auch bei der nicht Riester-geförderten bAV ist eine Entlastung hinsichtlich der GKV-/GPfIV-Verbeitragung in der Leistungsphase dringend erforderlich. Die Attraktivität der bAV wird von vielen Seiten mit Blick auf die hohe Belastung der Versorgungsbezüge mit Sozialversicherungsbeiträgen in Frage gestellt. Die hier geübte Kritik wird in Zukunft angesichts steigender Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge nicht abebben. In der Wahrnehmung vieler Arbeitnehmer wird sich damit die Frage nach der tatsächlichen Attraktivität einer arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrente auch und gerade in Zukunft stellen.

Eine unverändert hohe GKV-/GPfIV-Beitragsbelastung der bAV-Leistungen würde damit weiterhin ein gravierendes Verbreitungshemmnis darstellen.

Eine Alternative zur Reduzierung des GKV-Beitragssatzes könnten z. B. angemessene Freibeträge bei der Verbeitragung der bAV-Leistungen sein. Von diesen würden insbesondere Bezieher von geringen und mittleren Alterseinkommen profitieren.

IV. Freibetrag in der Grundsicherung setzt richtige Anreize

Die vorgesehene Einführung von Freibeträgen für Rentenleistungen aus der ergänzenden Altersvorsorge in der Grundsicherung im Alter stellt eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Status quo dar. Sie sendet das richtige Signal, dass sich Eigenvorsorge lohnt – nicht nur für Geringverdiener, sondern auch für den Teil der Bevölkerung, der auch nur glaubt, künftig auf Grundsicherung angewiesen zu sein, obwohl dies mit größter Wahrscheinlichkeit gar nicht eintreten wird.

Die Beschränkung auf die freiwillige Vorsorge ist sachgerecht, da nur in diesem Fall ein Anreizproblem besteht, welches durch die Freibeträge gelöst wird. Auch die grundsätzliche Eingrenzung auf Leibrenten ist sinnvoll, da nur sie ein verlässliches lebenslanges Einkommen im Alter bieten. Die Höhe des Freibetrags orientiert sich an etablierten Regeln für die Anrechnung von Erwerbseinkommen (SGB II bzw. SGB XII) und ist systemkonform.

V. Riester-Rente weiter entwickeln

Um die Altersvorsorge in Deutschland dauerhaft auf ein solides Fundament zu stellen, ist es wichtig und richtig, im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes nicht nur die Rahmenbedingungen der bAV zu modifizieren. Schon lange überfällig ist auch eine Weiterentwicklung der privaten Riester-Rente. Ziel muss es sein, die bAV und die Riester-Rente gleichermaßen zu stärken, denn nur mit zweiter und dritter Säule der Alterssicherung gemeinsam kann eine breite Absicherung der Menschen im Alter gelingen. Mit dem vorgelegten Gesetzentwurf unterstreicht die Bundesregierung, dass sie weiterhin zur Riester-Rente steht. Diesem Schritt müssen allerdings weitere folgen.

1. Grundzulage anheben

Die vorgesehene – wenn auch sehr moderate – Anhebung der Grundzulage von derzeit 154 Euro auf 165 Euro (§ 84 Satz 1 EStG-E) geht in die richtige Richtung. Hier besteht gleichwohl noch Anpassungsbedarf: Die Riester-

Förderung hat im Verlauf der letzten Jahre allein durch die Preisentwicklung an „Kraft“ verloren. Geringverdiener, die allein von der Zulagenförderung profitieren, müssen selbst bei nur sehr geringen Lohnsteigerungen, die lediglich die Inflation ausgleichen, im Zeitverlauf immer höhere Eigenbeiträge aufbringen, um die volle Zulage zu erhalten. Ihre Förderquote sinkt im Zeitverlauf spürbar, obwohl sich an ihrer ökonomischen Lage nichts verändert hat (kalte Progression). Eine Anhebung der Grundzulage auf 200 Euro würde die ursprüngliche Effektivität der Riester-Förderung gerade auch für Menschen mit unterdurchschnittlichem Einkommen wiederherstellen.

2. Förderfähigen Höchstbetrag dynamisieren

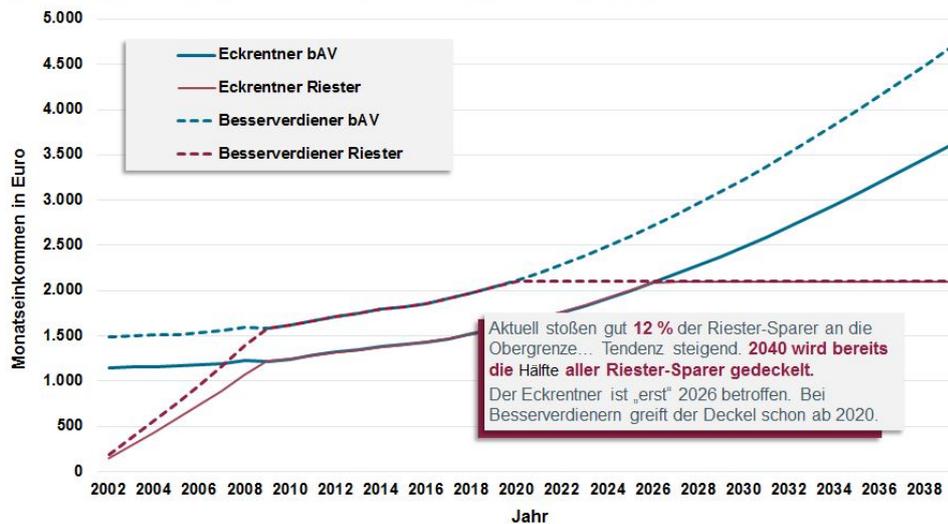
Es bedarf vor allem auch einer Anpassung der starren Obergrenze für den Sonderausgabenabzug nach § 10a Abs. 1 EStG (grds. 2.100 Euro pro Jahr). Bei Einführung der Riester-Rente entsprach der Betrag in etwa den 4 Prozent der BBG, die dauerhaft ausreichen sollten, um das Versorgungsniveau aus gesetzlicher Rente und ergänzender Vorsorge zu stabilisieren. Seither sind aber nicht nur weitere Rentenreformen umgesetzt worden, die das GRV-Rentenniveau senken. Die Niedrigzinsphase führt zu einem „steigenden Preis“ für die Altersvorsorge, wenn eine Versorgungslücke geschlossen werden soll. Eine Dynamisierung der Sonderausgabenabzugsgrenze auf zumindest 4 Prozent der BBG ist unverzichtbar. Zum Vergleich: Im Jahr 2017 entsprechen 4 Prozent der BBG 3.048 Euro.

Für immer mehr Versicherte der gesetzlichen Rentenversicherung wird die fixe Obergrenze zu einem „Deckel“: Dieser verhindert, dass die Riester-Verträge von gesetzlich Rentenversicherungspflichtigen mit 4 Prozent ihres sozialversicherungspflichtigen Einkommens – und damit gemessen an der ursprünglichen Zielmarke „planmäßig“ – dotiert werden können. Die kritische Einkommensschwelle beträgt im Jahr 2016 bereits 52.500 Euro (= 2.100 Euro / 4 Prozent) und wird in den nächsten Jahren weiter sinken. Daten der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) zur Verteilung der Zulagenempfänger auf Einkommensklassen lassen den Schluss zu, dass schon heute gut 12 Prozent der Riester-Kunden von diesem Deckel betroffen sind. Dies heißt: Beschäftigte in einem Einkommensband zwischen 52.500 Euro und der BBG können ihre Verträge nicht mehr ausreichend steuerlich gefördert dotieren.

Dieser Befund wird auch durch Berechnungen der Prognos AG bestätigt (vgl. die nachfolgende Abbildung). Im Jahr 2040 wird laut Prognos AG bereits die Hälfte aller Riester-Kunden „gedeckelt“ sein. Für qualifizierte Berufsbilder wie die eines Teamleiters, eines Buchhalters oder eines Maschinenbau-Ingenieurs funktioniert die Riester-Rente schon heute weniger gut, als dies etwa für eine Verkäuferin der Fall ist. Die Riester-Rente wurde jedoch für alle

GRV-Versicherten eingeführt, die ihre Versorgungslücke schließen wollen und schließen müssen. Aktuell ist eine Gleichbehandlung aller GRV-Versicherten nicht mehr erkennbar, und die sozialpolitisch mehr als fragliche Ungleichbehandlung wächst von Jahr zu Jahr – und damit auch der Handlungsbedarf.

Deckelung der Ersparnis in Riester-Verträgen auf 2.100 Euro



Quelle Prognos 2016

Eine Dynamisierung sowie die vorgeschlagenen Anpassungen der Zulagen wären ein wichtiges Signal für alle Vorsorgewilligen. Bürgerinnen und Bürger sind in den letzten Monaten durch die bisweilen sehr einseitig negative Berichterstattung sowie mitunter gegenläufige Aussagen aus dem Bereich der Politik über die Riester-Rente und ihre Zukunft stark verunsichert worden.

Die Riester-Rente muss insgesamt mehr Menschen erreichen und flexiblen Erwerbsbiografien besser Rechnung tragen. Dazu sollte das Zulageverfahren vereinfacht werden (s. dazu im Anhang unter B VIII.) und der förderfähige Personenkreis ausgeweitet werden, z. B. um Solo-Selbstständige. Das gilt vor allem für Frauen, die aufgrund häufiger keinen Zugang zur bAV haben.

VI. Orientierung in der Altersvorsorge verbessern

Die Bundesregierung hat mit dem Gesetzentwurf angekündigt, die Rahmenbedingungen für eine säulenübergreifende Renteninformation zu prüfen. Dieser Ansatz wird unterstützt. Aktuelle Studien zeigen, dass ein großer Teil der Bevölkerung über die im Alter zu erwartenden Leistungen, und insbe-

sondere über mögliche Versorgungslücken, nur unzureichend informiert ist. Vor allem auch aufgrund der Trägervielfalt in der deutschen Alterssicherung besteht bei vielen Bürgerinnen und Bürgern ein steigender Bedarf, Informationen aus allen Säulen zusammenzuführen, um einen Gesamtüberblick über die Versorgung zu ermöglichen. Bislang informiert jedoch jede Säule getrennt für sich.

Perspektivisch sollte eine online-Informationenplattform aufgebaut werden wie es sie z. B. bereits in Dänemark gibt. Diese ermöglicht es allen Bürgerinnen und Bürgern per Mausklick, den Stand ihrer gesetzlichen, betrieblichen und privaten Altersvorsorgeansprüche auf einen Blick zu erfahren. Zentrale Erfolgskriterien für eine Renteninformation sind ein möglichst vollständiger Überblick über die Altersvorsorge, einfache Bedienbarkeit und ein großer potenzieller Nutzerkreis. Die Renteninfo muss dabei höchsten Ansprüchen an den Datenschutz und die Datensicherheit genügen. Ein solches Vorhaben braucht außerdem technisch praktikable und kostenbewusste Lösungen, die von der Politik und den Trägern möglichst breit unterstützt werden.

Berlin, November 2016

Anhang: Weitere Anmerkungen

A Arbeitsrechtliche Regelungen

I. Beteiligung des Arbeitgebers an der Entgeltumwandlung durch Einbringung der „eingesparten“ Sozialversicherungsbeiträge (§ 22 Abs. 2 BetrAVG-E)

Bereits heute bestehen in der Praxis zahlreiche Good-Practice-Beispiele, bei denen ohnehin eine Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis durch den Arbeitgeber erfolgt.

II. Unverfallbarkeit / Portabilität / Fortsetzungsrecht (§ 22 BetrAVG-E)

Bei Durchführung der bAV über reine Beitragszusagen soll die auf den gezahlten Beiträgen beruhende Anwartschaft auf Altersrente sofort unverfallbar sein, § 22 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG-E. Zudem soll der Arbeitnehmer gegenüber der Versorgungseinrichtung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Recht erhalten zur Fortsetzung der Versorgung mit eigenen Beiträgen sowie zur Übertragung des gebildeten Versorgungskapitals auf eine neue Versorgungseinrichtung, die ebenfalls eine reine Beitragszusage durchführt (§ 22 Abs. 3 BetrAVG-E).

1. Sofortige Unverfallbarkeit

Die Regelung ist grundsätzlich nachvollziehbar, auch im Hinblick auf die Arbeitgeber-finanzierten Beiträge. Zur Klarstellung sollte allerdings zumindest in die Gesetzesbegründung ein Passus aufgenommen werden, wonach die sofortige Unverfallbarkeit sich nicht auf die Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung bezieht. Die Beiträge für die Risikoabsicherung sind hier bei Ausscheiden des Arbeitnehmers regelmäßig „verbraucht“ und können nicht mehr zu Erträgen für den ausgeschiedenen Arbeitnehmer führen.

Zudem sollte eine ausdrückliche Regelung zur Höhe der unverfallbaren Anwartschaft bei reinen Beitragszusagen aufgenommen werden. Die allgemeinen Regelungen des § 2 BetrAVG passen nicht zur reinen Beitragszusage. In § 2 BetrAVG könnte ein Absatz 5c ergänzt werden mit einer sinngemäß dem Abs. 5a entsprechenden Regelung.

2. Übertragung auf eine neue Versorgungseinrichtung

Mit der vorgesehenen Regelung wird eine Portabilität nur in Richtung Versorgungsträger mit reinen Beitragszusagen ermöglicht, nicht aber umgekehrt. Ein Arbeitnehmer hätte also nicht die Möglichkeit, bei einem Arbeitgeberwechsel seine in einem System mit reiner Beitragszusage erworbenen Anwartschaften per Kapitalübertragung in ein „herkömmliches“ System mit garantierten Leistungen zu übertragen, selbst wenn der neue Arbeitgeber zustimmt. Eine Konzentration der Anwartschaften würde damit in diesen Fällen verhindert und die Portabilität erheblich eingeschränkt. Dabei hat schon die Machbarkeitsstudie des BMAS als eines der wesentlichen Hemmnisse für die Verbreitung der bAV deren mangelhafte Portabilität identifiziert. Zu diesem Ergebnis kommt auch Prof. Dr. Kiesewetter im Gutachten zu den Optimierungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung. Das Ziel des Betriebsrentenstärkungsgesetzes sollte daher die Stärkung und nicht die Schwächung der Portabilität sein. Die Regelung sollte daher so angepasst werden, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Übertragung des gebildeten Kapitals auch gegenüber einem Versorgungsträger mit reinen Beitragszusagen hat.

Darüber hinaus kann nach dem Referentenentwurf ein neuer Arbeitgeber ein System mit reiner Beitragszusage vorgeben, auch wenn der Arbeitnehmer aus einem System mit garantierten Leistungen kommt. Dies höhlt – ohne dass ein sachlicher Grund ersichtlich wäre – den Rechtsanspruch auf Übertragung bei Bestandszusagen qualitativ aus und beeinträchtigt einseitig zu Lasten der Arbeitnehmer die langfristige Planbarkeit der Altersvorsorge. Als vorteilhaft wahrgenommene Garantien entfallen bei Übertragung. Besteht also beim neuen Arbeitgeber ein Versorgungssystem mit Garantien, sollte der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Übertragung des Übertragungswertes in dieses System mit wertgleicher Neuzusage behalten. Zudem sollte für Fälle, in denen der neue Arbeitgeber in seinem Unternehmen sowohl ein System mit reinen Beitragszusagen als auch ein System mit Garantien vorhält, klargestellt werden, dass der Arbeitgeber die zu übertragende bAV nicht zwingend in das System mit reiner Beitragszusage überführen muss.

Daneben müssen zum Schutz der Arbeitnehmer die entsprechenden Informationspflichten so ausgestaltet werden, dass den Arbeitnehmern die Auswirkungen eines Wechsels in ein System mit reiner Beitragszusage deutlich gemacht werden.

3. Recht des Arbeitnehmers zur Fortsetzung der Versorgung mit eigenen Beiträgen

Das Recht des (ausgeschiedenen) Arbeitnehmers zur Fortsetzung der Versorgung mit eigenen Beiträgen sollte dergestalt präzisiert werden, dass der Arbeitnehmer neuer Vertragspartner bzw. Versicherungsnehmer des Versorgungsträgers (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) wird.

Zudem sollte es in die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien gestellt werden, ob das Fortführungsrecht auch in Fällen der Arbeitgeberfinanzierung gelten soll. Ansonsten könnte eine private Fortführung bei bestimmten firmenfinanzierten kollektiven Versicherungen, insbesondere bei Invaliditäts- und Hinterbliebenenversicherungen, u. U. dazu führen, dass das System nicht mehr kalkulierbar ist.

4. Abfindung von Kleinbetragsrenten

Gemäß § 22 Abs. 4 BetrAVG-E kann die Versorgungseinrichtung Anwartschaften und laufende Leistungen bis zur Wertgrenze des § 3 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG abfinden. Hier sollten zur Klarstellung die Wörter „*ohne Zustimmung des Arbeitnehmers*“ eingefügt werden.

5. Weitere Anregung zur Portabilität

Unabhängig von den im Referentenentwurf vorgesehenen Regelungen zur Portabilität bei reinen Beitragszusagen sollte über ein Wahlrecht des Arbeitnehmers hinsichtlich des Versorgungsträgers (Direktversicherung, Pensionskasse) in bestimmten Fallkonstellationen nachgedacht werden. Denn in manchen Fällen scheitert eine Übertragung in der Praxis daran, dass der neue Arbeitgeber für seinen Betrieb noch kein bAV-Angebot vorhält. In diesen Fällen sollten Arbeitnehmer, die Teile ihres Einkommens umwandeln wollen, verlangen können, dass der Arbeitgeber einen Vertrag bei einem vom Arbeitnehmer benannten Anbieter abschließt bzw. fortführt.

III. Regelungen zur Fortführung von Rückdeckungsversicherungen im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers

Per Änderung des § 8 BetrAVG sollen Beschäftigte bei Insolvenz ihres Arbeitgebers das Recht erhalten, anstelle des Anspruchs gegen den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) die Fortsetzung einer auf ihr Leben abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung mit eigenen Beiträgen zu wählen.

Die vorgesehene Regelung inklusive deren steuerrechtlichen Begleitung ist grundsätzlich zu begrüßen.

Allerdings finden sich zwei für das Verständnis der Neuregelung notwendige Aspekte zwar in der Gesetzesbegründung, nicht aber im Gesetz selbst. Insofern sollte § 8 Abs. 3 BetrAVG-E wie folgt geändert werden: Anstelle des Satzes „Das Wahlrecht erlischt sechs Monate nach Information durch den Träger der Insolvenzversicherung.“ werden folgende Sätze eingefügt:

„Der Versicherer informiert den Berechtigten über die Einzelheiten einer Vertragsfortsetzung. Der Berechtigte hat sein Verlangen zum Eintritt in die Versicherung gegenüber dem Versicherer innerhalb von sechs Monaten nach Information durch den Träger der Insolvenzversicherung geltend zu machen.“

Weiterhin könnte die bisherige Gesetzesbegründung so verstanden werden, als bestünden nach Eintritt des ausgeschiedenen Arbeitnehmers in die Versicherungsnehmer-Stellung zum einen immer die Option, die Versicherung beitragspflichtig fortzusetzen oder die Beitragszahlung einer schon vorher ruhenden Versicherung wieder aufzunehmen, und zum anderen auch stets die Möglichkeit, Berufsunfähigkeits- oder Hinterbliebenen-Zusatzversicherungen aufrechtzuerhalten. Hier sollte zur Klarstellung eine relativierende Einschränkung in der Gesetzesbegründung vorgenommen werden:

„Das Recht auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen und die Möglichkeit der Aufrechterhaltung des Hinterbliebenen- oder Invaliditätsschutzes besteht nur insoweit, als dieses gemäß dem Versicherungsvertragsrecht und den spezifischen Versicherungsbedingungen des Rückdeckungsversicherungsvertrags möglich ist.“

IV. Versicherungsvertragliche Lösung bei Direktversicherungen und Pensionskassen

Das Gesetzgebungsverfahren sollte genutzt werden, um eine in Folge der aktuellen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) dringend erforderliche Änderung der Vorschriften zur sogenannten versicherungsvertraglichen Lösung bei Direktversicherungen und Pensionskassen gemäß § 2 Abs. 2, 3 BetrAVG vorzunehmen. Nach der versicherungsvertraglichen Lösung kann der Arbeitgeber bei Durchführung der bAV über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse durch einseitiges Verlangen bewirken, dass die unverfallbare Anwartschaft eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers auf die mit den Beiträgen des Arbeitgebers finanzierte Versicherungsleistung begrenzt wird.

Das BAG hat mit Urteil vom 19.05.2016 (Az.: 3 AZR 794/14) entschieden, dass der Arbeitgeber dieses Verlangen hinsichtlich der versicherungsvertraglichen Lösung und damit die Begrenzung seiner Haftung zwar schon vor dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis erklären kann, jedoch bereits bei der Erklärung ein sachlicher Zusammenhang mit der konkret vorhersehbaren Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen muss. Diese sehr restriktive Auslegung des Gesetzestextes durch das BAG steht im Gegensatz zu der bisher nahezu durchgängig betriebenen Praxis, wonach bereits in der Versorgungszusage das Verlangen des Arbeitgebers erklärt wird.

Durch die Rechtsprechung des BAG ist für die betriebliche Praxis ein neues Problem im Bereich der Arbeitgeberhaftung entstanden, und dies gerade in den für KMU wichtigsten Durchführungswegen. Damit wird die mit dem Gesetzentwurf vor allem in den Blick genommene Verbreitung der bAV in KMU erheblich beeinträchtigt.

Mit einer entsprechenden Änderung des § 2 Abs. 2, 3, 5a BetrAVG sollte das Verfahren für die Praxis wieder gangbar gemacht werden. Analog zur Standardlösung in § 2 Abs. 5a BetrAVG sollte auch in den Absätzen 2 und 3 des § 2 BetrAVG die versicherungsvertragliche Lösung als Standard festgelegt werden. Falls dieses in Ausnahmefällen nicht greift, sollte gleichzeitig eine Auffanglösung in Abs. 5a vorgesehen werden.

§ 2 Abs. 2 BetrAVG sollte danach wie folgt geändert werden:

„(2) Ist bei einer Direktversicherung der Arbeitnehmer nach Erfüllung der Voraussetzungen des § 1b Abs. 1 und 5 vor Eintritt des Versorgungsfalls ausgeschieden, so gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sich der vom Arbeitgeber zu finanzierende Teilanspruch nach Absatz 1, soweit er über die von dem Versicherer nach dem Versicherungsvertrag auf Grund der Beiträge des Arbeitgebers zu erbringende Versicherungsleistung hinausgeht, gegen den Arbeitgeber richtet. An die Stelle der Ansprüche nach Satz 1 tritt auf Verlangen des Arbeitgebers die von dem Versicherer auf Grund des Versicherungsvertrags zu erbringende Versicherungsleistung, wenn

- 1. spätestens nach 3 Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers das Bezugsrecht unwiderruflich ist und eine Abtretung oder Beileihung des Rechts aus dem Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber und Beitragsrückstände nicht vorhanden sind,*
- 2. vom Beginn der Versicherung, frühestens jedoch vom Beginn der Betriebszugehörigkeit an, nach dem Versicherungsvertrag die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung zu verwenden sind und*

3. der ausgeschiedene Arbeitnehmer nach dem Versicherungsvertrag das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen hat.

~~*Der Arbeitgeber kann sein Verlangen nach Satz 2 nur innerhalb von 3 Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers diesem und dem Versicherer mitteilen.*~~

In § 2 Abs. 3 BetrAVG wäre zu streichen:

„auf Verlangen des Arbeitgebers“.

§ 2 Abs. 3 S. 3 BetrAVG wäre wie folgt zu formulieren:

„Abs. 2 S. 4 bis 7 gilt entsprechend“.

§ 2 Abs. 5a BetrAVG wäre wie folgt zu ergänzen:

„... tritt an die Stelle der Ansprüche nach Absatz 1, 2, 3, 3a oder 4 die vom Zeitpunkt...“.

V. Pensionsfonds-Zusagen

Beim Pensionsfonds handelt es sich um einen grundsätzlich insolvenzsicherungspflichtigen Durchführungsweg, § 7 Abs. 1 Nr. 2 BetrAVG. Insofern sollte in § 7 BetrAVG eine Klarstellung erfolgen, dass in den Fällen, in denen über einen Pensionsfonds eine reine Beitragszusage durchgeführt wird, keine gesetzliche Insolvenzschutzpflicht des Arbeitgebers besteht.

VI. Invaliditätsleistungen

Gemäß § 244b Abs.1 Nr. 2 VAG-E muss sich die durchführende Einrichtung verpflichten, Altersversorgungsleistungen als lebenslange Zahlungen zu erbringen. Nach Nr. 3 sind das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital sowie Erträge und Zinsen ausschließlich für laufende Leistungen (Renten) zu verwenden; das soll laut Gesetzesbegründung insbesondere auch für Leistungen der Invaliditätsversorgung gelten. Durch die Vorgaben der Nrn. 2 und 3 wird nicht eindeutig klar, dass Invaliditätsleistungen nicht lebenslang erbracht werden müssen.

Eine Forderung nach lebenslangen Invaliditätsleistungen wäre nicht nachvollziehbar, da zum Zeitpunkt des Rentenübergangs an die Stelle der Invaliditätsleistung die Rentenleistung tritt. Hinzu kommt, dass aufgrund des Umfangs einer lebenslangen Invaliditätsleistung diese Forderung nicht zur Verbreiterung einer Invaliditätsabsicherung beitragen würde.

Daher sollte diesbezüglich eine Klarstellung erfolgen.

VII. Verordnungen zur Anpassung und Ermittlung der lebenslangen Zahlungen, zum Risikomanagement und zu Informations-/ Berichtspflichten

Mit der Anpassung der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (PFAV) und der Versicherungsberichterstattungs-Verordnung (BerVersV) soll die technische Umsetzung reiner Beitragszusagen im Detail geregelt werden.

Durch die Bestimmungen der §§ 36 bis 38 PFAV-E wird nicht eindeutig klar, ob im Rentenbezug ein Gleichlauf von Anlagestock bzw. retrospektiver Deckungsrückstellung und dem Barwert der Leistungen möglich ist. Im Falle eines Zinsanstiegs sollte auch der Barwert der Leistungen mit dem aktuellen Rechnungszins bestimmt werden können. Ohne diese Möglichkeit könnten widersinnige Effekte auftreten: Wenn beispielsweise die Zinsen steigen, sinken unter Zeitwertsicht Aktiv- und Passivposition entsprechend. Würde der Barwert der Leistungen gleich bleiben, würde der Kapitaldeckungsgrad unter 100 % sinken und die Renten müssten gekürzt werden. Ein klarstellender Hinweis hierzu in der Gesetzesbegründung wäre hilfreich.

Die Vorgaben zum Risikomanagement (§ 39 PFAV-E) sind grundsätzlich nachvollziehbar. Die Formulierung in § 39 Abs. 4 PFAV-E ist allerdings insofern teilweise missverständlich, als vom Risikomanagement „*Verfahren zur Messung, Überwachung, Steuerung und Begrenzung der Volatilität der lebenslangen Zahlungen*“ gefordert werden. Dabei ist die Volatilität nicht zwingend zu begrenzen, sondern nur angemessen zu steuern – und zwar im Sinne der Vorgaben der Tarifvertragsparteien (vgl. auch Gesetzesbegründung auf Seite 27, 1. Absatz: „*Die Sozialpartner können damit festlegen, ob sie in der Tendenz niedrigere, dafür aber der Höhe nach besser planbare Betriebsrenten oder in der Tendenz höhere, dafür aber volatilere Betriebsrenten ermöglichen wollen.*“). Das Wort „*Begrenzung*“ sollte daher gestrichen werden.

Die neuen Berichtspflichten für die neue Zusageform in § 41 PFAV-E sind grundsätzlich nachvollziehbar. Hier wird es auf die Ausgestaltung im Detail ankommen, wobei eine überbordende Regulierung vermieden werden sollte. Die Europäische Union hat dabei mit der EbAV-II-Richtlinie bereits einen Mindeststandard für reine Beitragszusagen vorgegeben. Dieser erscheint mit dem Referentenentwurf noch nicht vollständig erfüllt, so dass die Informationspflichten dann nachfolgend noch einmal erweitert werden müssten. Um dies zu vermeiden, sollten die Vorgaben der Richtlinie schon in diesem Gesetz vollständig umgesetzt werden.

B Steuerrechtliche Einzelanmerkungen zu Art. 9

I. Zu Nr. 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe aa: § 3 Nr. 55c Satz 2 Buchstabe a EStG-E (Portabilität im laufenden Arbeitsverhältnis)

Mit der neuen Regelung des § 3 Nr. 55c Satz 2 Buchstabe a EStG-E soll laut Begründung „*klargestellt*“ werden, dass eine Übertragung einer bAV-Anwartschaft im laufenden Arbeitsverhältnis „*steuerneutral*“ ist, sofern es im Ergebnis zu einer Übertragung von einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einem Unternehmen der Lebensversicherung (Direktversicherung) auf eben einen solchen Durchführungsweg kommt und dabei keine Zahlungen an den Arbeitnehmer erfolgen. Anders als beispielsweise im Bereich der Riester-Rente für den Anbieterwechsel oder aber auch im Rahmen des Abkommens der Versicherungswirtschaft zur Übertragung zwischen den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds (Übertragungsabkommen) finden sich keine weitgehenden Vorgaben beispielsweise zu den ansetzbaren Kosten. Auch fehlen Vorgaben dahingehend, ob ein entsprechender Wechsel ohne erneute Gesundheitsprüfung zu erfolgen hat und in welcher zeitlichen Folge bzw. wie oft überhaupt entsprechende Wechsel möglich sind. Daher sollten unbedingt entsprechende Vorgaben beispielsweise in Anlehnung an das Übertragungsabkommen aufgenommen werden. Dadurch würde ausgeschlossen, dass es durch (ggf. wiederholte) Anwartschaftsübertragungen zu u. U. deutlich geringeren Altersleistungen kommt.

Ungeachtet dessen erscheint die Regelung des § 3 Nr. 55c Satz 2 Buchstabe a EStG-E für sich genommen auch steuerrechtlich noch nicht ausreichend. Zwar wird hinreichend klar, dass die erfassten Portabilitätsfälle steuerfrei sind. Es fehlen aber beispielsweise Aussagen dazu, ob entsprechende Anwartschaftsübertragungen zu einer schädlichen Verwendung führen oder aber – wovon derzeit wohl auszugehen ist – Novationsfolgen (mit Blick auf § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG) auslösen würden. Auch ist unklar, ob beispielsweise § 40b EStG (a. F.) weiter angewendet werden kann, sollte es z. B. zu einem Wechsel von einer bisher lohnsteuerpauschaliert dotierten Pensionskasse auf eine Direktversicherung kommen.

Auch sollte eine begleitende sozialversicherungsrechtliche Regelung erfolgen, die klarstellt, dass es bei den von § 3 Nr. 55c Satz 2 Buchstabe a EStG-E erfassten Übertragungen nicht zu einer Verbeitragung des Übertragungswertes kommt.

Petita:

- Unter sozialpolitischen Gesichtspunkten sollte die Reichweite der ange-dachten Regelung des § 3 Nr. 55c Satz 2 Buchstabe a EStG-E überprüft und entsprechend angepasst werden. Zumindest in der Begründung sollten zudem anknüpfend an Rz. 356 des BMF-Schreibens vom 24.07.2013 weiterführende steuerrechtliche Aussagen beispielsweise zur Anwendbarkeit von § 40b EStG und zur steuerrechtlichen Novation getroffen werden.
- In § 1 Abs. 1 Satz 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung könnte folgende Nr. 10a ergänzt werden:
„Anwartschaften einer betrieblichen Altersversorgung, soweit diese ge-mäß § 3 Nr. 55c Satz 2 a EStG steuerfrei übertragen werden.“

II. Zu Nr. 2 Buchstabe e: § 3 Nr. 63 EStG-E (steuerfreier Dotierungs-rahmen, Nachholbarkeit von Beitragszahlungen, Vervielfältigungsregel)

Mit Blick auf die vorgesehene Ausweitung des steuerfreien Dotierungsrah-mens sowie die vereinfachte Anrechnung der Lohnsteuerpauschalierten bAV gemäß § 40b EStG (a. F.) wird grundsätzlich auf die vorstehenden Ausführ-ungen unter B II. verwiesen.

Weiterer Optimierungsbedarf besteht insbesondere aber auch noch bei der vorgesehenen Möglichkeit zur Beitragsnachzahlung nach ruhendem Dienst-verhältnis für maximal 10 Jahre (§ 3 Nr. 63 Satz 4 EStG-E). Die Begründung stellt hier bisher unmissverständlich klar, dass es sich bei dieser Zeitraum-vorgabe um eine echte Jahres-Regelung handelt, d. h., es sind nur Kalen-derjahre zu berücksichtigen, in denen der Arbeitnehmer im Inland vom 1. Januar bis zum 31. Dezember keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn bezo-gen hat. Zur Begründung wird angeführt, dass dies für den Arbeitgeber ver-waltungswirtschaftlich sei. Sozialpolitisch wäre es für den betroffenen Arbeit-nehmer allerdings sinnvoll, wenn auch das entsprechende „Startjahr“ sowie das jeweilige „Endjahr“ noch voll mit Berücksichtigung finden könnten. Alter-nativ könnte auch von der Jahresbetrachtung zu einer Monatsbetrachtung gewechselt werden. Insofern wäre in beiden Fällen sichergestellt, dass auch ein Arbeitnehmer, der beispielsweise für die Zeit vom 01.06.01 bis zum 31.03.03 in Elternzeit geht, nicht nur für das Jahr 02 Beiträge nachentrichten könnte. Sinnvoll wäre zudem eine Klarstellung dahingehend, dass die Ge-währung von Sachbezügen, (verspätet oder nachträglich ausgezahlte) Boni oder aber auch ggfs. eine Weitergewährung von Weihnachts- oder Urlaubsgeld unschädlich ist. Im Übrigen könnte noch klargestellt werden, dass die

vorgesehene Nachzahlungsmöglichkeit nicht erst für entgeltfreie Zeiten ab dem 01.01.2018 eröffnet sein soll, sondern auch für davor liegende Zeiten.

In § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG-E werden die Rahmenbedingungen einer neuen Vervielfältigungsregelung festgelegt. Die reformierte Vervielfältigungsregelung ist grundsätzlich zu begrüßen, wie bereits vorstehend angemerkt. Im Verhältnis zur Anwendung des § 40b EStG (a. F.) gemäß § 52 Abs. 4 Satz 13 EStG-E besteht allerdings noch Anpassungsbedarf. Derzeit ist vorgesehen, dass die neue Vervielfältigungsregelung des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG-E nicht nutzbar ist, wenn § 40b EStG (a. F.) angewendet wird, sei es für laufende Beiträge nach § 40b Abs. 1 EStG (a. F.) als auch für die Vervielfältigungsregelung des § 40b Abs. 2 EStG (a. F.). Diese Einschränkung der Anwendbarkeit des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG-E über § 52 Abs. 4 Satz 13 EStG-E ist unter Berücksichtigung der Marktgegebenheiten zu weitgehend. Es gibt auch heute noch eine große Anzahl von Altverträgen mit laufender Beitragszahlung unter Anwendung der pauschalen Versteuerung gemäß § 40b Abs. 1 EStG (a. F.). Diese Verträge können aber sehr häufig einen außerplanmäßigen Einmalbeitrag im Rahmen der Vervielfältigungsregelung aufgrund ihrer Tarifstruktur nicht aufnehmen. Tarife gegen Einmalbeitrag, die zwar nicht § 3 Nr. 63 EStG-fähig, aber § 40b-fähig sind, werden heute in aller Regel nicht mehr vorgehalten, da § 40b EStG a. F. bereits seit 2005 aus dem Gesetz gestrichen wurde und nur noch unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin anwendbar ist (siehe hierzu auch § 52 Abs. 40 EStG). In der Gesamtschau kann dies somit mit Blick auf die angedachte Neuregelung des § 52 Abs. 4 Satz 13 EStG-E bedeuten, dass aufgrund einer Anwendung der Pauschalversteuerung nach § 40b EStG auf laufende Beiträge bei Ausscheiden für den Arbeitnehmer faktisch keinerlei Vervielfältigungsregelung zur Anwendung kommen kann. Die Anwendung des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG sollte daher lediglich, wie bisher auch, davon abhängig gemacht werden, ob die Vervielfältigungsregelung des § 40b Abs. 2 Satz 3 EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung angewendet wird. Eine doppelte Ausschöpfung des Vervielfältigungsvolumens würde auch so vermieden.

Kritisch zu sehen ist schließlich die rein fiskalisch motivierte 10-Jahresbegrenzung des § 3 Nr. 63 S. 3 EStG-E.

Petita:

- Das steuerfreie Dotierungsvolumen gemäß § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG-E sollte 8 Prozent betragen.
- Im Rahmen von § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG-E sollte das Start- und Endjahr auch dann mit berücksichtigt werden können, wenn das Dienstverhältnis nicht das ganze Jahr geruht hat (alternativ könnte statt einer Jahresbetrachtung auf eine Monatsbetrachtung von insgesamt 120 Monaten gewechselt werden).

- Die Anwendung des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG-E sollte ausschließlich davon abhängig gemacht werden, ob die Vervielfältigungsregelung des § 40b Abs. 2 Satz 3 EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung angewendet wird.
- Die neue Vervielfältigungsregelung des § 3 Nr. 63 S. 3 EStG-E ist zeitlich nicht einzuschränken.

III. Zu Nr. 2 Buchstabe f: § 3 Nr. 63a EStG-E (steuerfreie Sicherungsbeiträge)

Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers gemäß § 23 Abs. 1 BetrAVG-E sollen steuerfrei sein, soweit sie nicht unmittelbar dem einzelnen Arbeitnehmer gutgeschrieben oder zugerechnet werden. Anders als im Rahmen von beispielsweise § 3 Nr. 63 EStG findet sich keinerlei Begrenzung dieser Sicherungsbeiträge. Um steuerrechtliche Gestaltungen ausschließen zu können, sollte geprüft werden, einen steuerlichen Maximalbetrag vorzugeben, der sich beispielsweise prozentual an der BBG („x“ Prozent der BBG) multipliziert mit der Anzahl der erfassten Arbeitnehmer des Arbeitgebers orientiert.

Rein praktisch stellt sich die Frage, wie ein Sicherungsbeitrag bei einem Arbeitgeber mit nur einem Arbeitnehmer zu behandeln ist. Würde sich hier nicht automatisch eine individuelle Zuordnung ergeben, so dass der Sicherungsbeitrag das steuerfreie Dotierungsvolumen des § 3 Nr. 63 EStG verringern würde?

IV. Zu Nr. 2 Buchstabe g: § 3 Nr. 65 Satz 1 und 5 EStG-E (Fortführung einer Rückdeckungsversicherung bei Arbeitgeberinsolvenz)

Die Neuregelung zur Fortführung einer Rückdeckungsversicherung bei Arbeitgeberinsolvenz im Sinne des neuen § 8 Abs. 3 BetrAVG-E dürfte für alle dem Insolvenzschutz unterfallende Arbeitnehmer greifen. Rein vorsorglich sollte insbesondere auch steuerrechtlich zumindest in der Begründung klar gestellt werden, dass insofern ein „weiter“ Arbeitnehmerbegriff gilt, der beispielsweise auch beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer mit umfasst.

Ansonsten sollte, um einen Gleichlauf mit anderen Übertragungen zu erreichen und um alle Fälle der Übertragung bei einer Insolvenz abzudecken, die Gesetzesformulierung des § 3 Nr. 65 Satz 1 und 5 EStG-E entsprechend wie in § 3 Nr. 55 Satz 1, 2. Halbsatz EStG-E dahingehend ergänzt werden, dass die Regelung auch bei vertraglicher Unverfallbarkeit greift.

In Satz 5 dieser Vorschrift erscheint der folgende Satzteil entbehrlich und kann gestrichen werden: *„...der Arbeitnehmer in den Fällen des § 8 Absatz 3 des Betriebsrentengesetzes“*.

Zu Klarstellung sollte in Satz 5 zudem nicht nur von Versorgungsleistungen des Unternehmens der Lebensversicherung gesprochen werden, sondern auch von Pensionskassen.

Petita:

- Es sollte verdeutlicht werden, dass ein „weiter“ Arbeitnehmerbegriff gilt.
- § 3 Nr. 65 Satz 1 und Satz 5 EStG-E sollten wie folgt ergänzt werden: *„...dies gilt auch, wenn eine Versorgungsanwartschaft aus einer betrieblichen Altersversorgung aufgrund vertraglicher Vereinbarung ohne Fristenfordernis unverfallbar ist.“*
- In § 3 Nr. 65 S. 5 EStG-E ist zudem zu formulieren: *„... die Versorgungsleistungen des Unternehmens der Lebensversicherung oder der Pensionskasse,...“*

V. Zu Nr. 5 Buchstabe b: § 22 Nr. 5 Satz 14 EStG-E (Besteuerung der Leistungen)

Statt der Formulierung *„bei der deutschen Besteuerung...“* sollte die Formulierung *„bei der Besteuerung in Deutschland...“* verwendet werden.

VI. Zu Nr. 9: § 84 EStG-E f. (Zulagenanhebung Riester-Rente)

Die Riester-Förderung hat nicht mit der Entwicklung von Einkommen und Preisen Schritt gehalten. Das gilt für die Grundzulage, die Kinderzulage und auch für den förderfähigen Höchstbeitrag.

Ergänzend zu den grundsätzlichen Ausführungen (s. o.) zur Grundzulage folgendes Beispiel: Ein Single ohne Kinder, der den ab 2017 gültigen Mindestlohn von 8,84 Euro verdient, erzielt 2018 ein Bruttoeinkommen von 16.336 Euro. Die Förderquote bezogen auf den Gesamtbeitrag zur Riester-Rente (4 Prozent von 16.336 Euro = 653 Euro), die er über die ab 2018 vorgesehene Grundzulage (165 Euro) erzielen kann, beträgt 25,3 Prozent. Im Jahr 2002, also bei der Einführung der Riester-Rente, hätten 7,10 Euro dieselbe Kaufkraft besessen wie der heutige Mindestlohn (durchschnittliche Inflationsrate pro Jahr: 1,38 Prozent). Bei dem entsprechenden Bruttoeinkommen von 13.125 Euro hat die Förderquote im Jahr 2002 um 4,1 Prozentpunkte über dem Wert gelegen, der künftig aufgrund der vorgesehenen An-

hebung der Grundzulage auf 165 Euro gelten würde.¹ Trotz der Erhöhung der Grundzulage wird der schleichende Verlust an Förderintensität also nicht aufgefangen. Eine Erhöhung der Grundzulage sollte aber zumindest diese negative Entwicklung ausgleichen. Hierfür wäre eine Anhebung der Grundzulage auf 200 Euro erforderlich.²

Zudem sollten die Zeiten der Kindererziehung einheitlich bewertet und auf eine Differenzierung bei der Höhe der Kinderzulage in Abhängigkeit vom Geburtsjahr verzichtet werden (vgl. § 85 EStG). Die Kinderzulagen sollten künftig einheitlich 300 Euro betragen. Es ist nicht zu vermitteln, warum Kinder aus den Jahrgängen vor 2008 bei der Förderung anders und zwar mit einer niedrigeren Zulage in Höhe von 185 Euro berücksichtigt werden als diejenigen aus der Zeit danach mit einer Zulage in Höhe von 300 Euro. Zudem wird die Kinderzulage ohnehin nur zeitlich begrenzt gewährt (grundsätzlich maximal bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres), so dass sich die fiskalischen Belastungen in Grenzen halten würden.

Petita:

- Anhebung und Dynamisierung des Förderhöchstbetrags nach § 10a EStG auf 4 Prozent der BBG (entspricht 2017 einem Betrag von 3.048 Euro).
- Anhebung der Grundzulage von derzeit 154 Euro auf 200 Euro (anstatt vorgesehener 165 Euro).
- Regelung einer geburtsjahrunabhängigen Kinderzulage von einheitlich mindestens 300 Euro.
- Weitere Ansatzpunkte: Vereinfachung des Zulageverfahrens (s. nachfolgend.), Erweiterung des förderfähigen Personenkreises z. B. um Solo-Selbstständige.

¹ Gesamtbeitrag zur Riester-Rente 2002: 4% von 13.125 Euro = 525 Euro; Förderquote bei einer Grundzulage i. H. v. 154 Euro = 29,3%.

² Gesamtbeitrag zur Riester-Rente 2018: 4% von 16.336 Euro = 653 Euro; Förderquote bei einer Grundzulage i. H. v. 200 Euro = 30,6%.

VII. Zu Nr. 10 Buchstabe a: § 90 Abs. 3 EStG-E (Einführung einer Rückforderungsfrist für Zulagen)

Mit der Neuregelung des § 90 Abs. 3 EStG-E soll der ZfA eine gesetzliche Frist vorgegeben werden, innerhalb derer sie gewährte Zulagen zu überprüfen und ggfs. zurückzufordern hat. Die Frist soll dabei spätestens mit Ablauf eines Jahres nach Erkennen eines fehlerhaft gewährten Zulageanspruchs enden, wenn das Erkennen der Fehlerhaftigkeit bis zum Ende des dritten auf die Ermittlung der Zulage folgenden Jahres erfolgt.

Es ist zu begrüßen, dass durch die Aufnahme einer Fristenregelung die Möglichkeit der Zulagenrückforderung durch die ZfA zeitlich begrenzt werden soll. Wie das Beispiel in der Fußnote jedoch zeigt, könnte dann aber noch immer für ein Beitragsjahr, das bereits fünf Jahre zurückliegt, eine Zulage zurückgefordert werden.³ Erfolgt die nach der Regelung vorgesehene (Erst-) Ermittlung der Zulage noch später, verlängert sich die Rückforderungsfrist entsprechend.⁴ Dies liegt daran, dass die geplante Vorschrift für die Ingangsetzung der Frist „auf die Ermittlung der Zulage“ abstellt. Da dieser Zeitpunkt jedoch im Ermessen der ZfA steht, kann sie das späteste Fristende für eine mögliche Zulagenrückforderung entsprechend selbst gestalten. Um die intendierte zeitnahe abschließende Zulagenbewilligung zu beschleunigen, sollte der Lauf der Rückforderungsfrist von einer objektiven, zeitlich feststehenden Komponente abhängig gemacht werden, zum Beispiel vom abgelaufenen Beitragsjahr.

Noch effektiver wäre es allerdings, Zulagenrückforderungen künftig in Gänze zu vermeiden. Dies könnte dadurch erreicht werden, dass die Zulagenförderung nebst ergänzender Steuerermäßigung verfahrenstechnisch so ausgestaltet würde, dass die ZfA die anspruchsbegründenden Voraussetzungen vor der Gewährung bzw. der Auszahlung der Zulagen zeitnah abschließend und rechtsverbindlich prüft. Auf Basis der heute auf staatlicher Seite zeitnah verfügbaren Daten (Vorjahreseinkommen, Kinderzahl) bedürfte es nicht mehr einer ungeprüften (vorläufigen) Zulagengewährung, die zunächst auf den Angaben der Zulageberechtigten beruht. Statt eines (förmlichen) Antrags für die Festsetzung der Zulagen bedürfte es ferner nur noch eines Anstoßes beispielsweise in Form einer automatisierten Beitragsmeldung des Anbieters über die vom Kunden im abgelaufenen Kalenderjahr gezahlten Beiträge. Durch diese Verfahrensvereinfachung könnte die Kundenzufriedenheit erheblich gesteigert werden, weil den Kunden insbesondere Zulagen für längst vergangene Jahre nicht wieder entzogen werden könnten. Auch

³ Beispiel: Beitragsjahr 2016, Zulageantrag, Ermittlung und Auszahlung 2017, spätestes Fristbeginn 31.12.2020, spätestes Fristende 31.12.2021.

⁴ Abwandlung: Beitragsjahr 2016, Zulageantrag 2017, Ermittlung und Auszahlung 2018, spätestes Fristbeginn 31.12.2021, spätestes Fristende 31.12.2022.

entfielen entsprechende Folgeänderungen von Einkommensteuerbescheiden der Zulageberechtigten (vgl. § 91 Abs. 1 EStG).

Petitur:

Vor Gewährung bzw. Auszahlung der Zulagen sollte der bestehende Zulagenanspruch zeitnah abschließend und rechtsverbindlich durch die ZfA geprüft werden.

- Hilfsweise:

Für die Fristberechnung sollte in § 90 Abs. 3 EStG-E nicht auf „die *Ermittlung der Zulage*“ abgestellt werden. Eine Rückforderung sollte nur noch bis zum dritten des auf das Beitragsjahr folgenden Jahres zulässig sein.

VIII. Zu Nr. 10 Buchstabe b: § 90 Abs. 3a EStG-E (Zulagenrückforderung nach Versorgungsausgleich und Entnahme des Altersvorsorge-Eigenheimbetrags)

§ 90 Abs. 3a EStG-E soll der ZfA die Möglichkeit eröffnen, in bestimmten Fällen unberechtigt gewährte Zulagen direkt vom Zulageberechtigten zurückzufordern. Neben den geregelten Fällen (Zulagenrückforderung nach Versorgungsausgleich, § 90 Abs. 3a Satz 1 EStG-E, sowie Zulagenrückforderung nach vorheriger Inanspruchnahme eines Altersvorsorge-Eigenheimbetrags, § 90 Abs. 3a Satz 2 EStG-E) sollte das in Absatz 3a vorgesehene Festsetzungs- und Rückforderungsverfahren auch in den Fällen eines „Riester-Darlehens“ Anwendung finden. Hat bspw. der Darlehensnehmer sein Riester-Darlehen vollständig getilgt und kommt es anschließend zu Zulagenrückforderungen, besteht keine Verbindung mehr zwischen Anbieter und Zulageberechtigten. Die ZfA sollte sich daher auch in diesen Fällen unmittelbar an den Zulageberechtigten wenden.

Im Übrigen bedürfte es keiner neuen Regelung zur Zulagenrückforderung, wenn die ZfA die Anspruchsvoraussetzungen für eine Zulagengewährung vor Auszahlung final prüfen würde (s. o.).

Petitur:

- Neben den in § 90 Abs. 3a EStG-E geregelten Fällen sollte zumindest die unmittelbare Zulagenrückforderung und Festsetzung des Rückforderungsbetrages gegen den Zulageberechtigten auch in den Fällen eines Riester-Darlehens eröffnet werden.

IX. Zu Nr. 11: § 92 EStG-E (Jahresbescheinigung)

Die vorgesehene Konkretisierung ist zu begrüßen. Sie stellt klar, dass die Bescheinigung nur für abgelaufene Beitragsjahre zu erstellen ist.

X. Zu Nr. 12 Buchstabe c Doppelbuchstabe ee und gg: § 92a Abs. 3 Sätze 11 und 12 EStG-E (Anzeigepflichten gegenüber dem Anbieter)

§ 92a Abs. 3 Sätze 11 und 12 EStG-E sollen regeln, dass der Zulageberechtigte in den steuerunschädlichen Fällen des § 92a Abs. 3 Satz 9 Nr. 1 (erneute Verwendung für eine selbstgenutzte Wohnung), Nr. 2 (Einzahlung in einen Altersvorsorgevertrag) und Nr. 5 (Wiederaufnahme der Selbstnutzung innerhalb von fünf Jahren) EStG-E den Anbieter bzw. die ZfA über eine (Aufgabe der) Reinvestitionsabsicht oder die Absicht der Wiederaufnahme der Selbstnutzung bzw. deren Aufgabe zu informieren hat.

Unklar bleibt weiterhin, ob und durch wen in dem ebenfalls steuerunschädlichen Fall des § 92a Abs. 3 Satz 9 Nr. 4 EStG – der Zulageberechtigte bewohnt die Wohnung krankheits- oder pflegebedingt nicht mehr – Anbieter bzw. ZfA darüber zu informieren sind.

Petition:

- Es sollte eine einheitliche Regelung für die Anzeige nach § 92a Absatz 3 Satz 1 EStG eingeführt werden, die neben den o. g. Fällen auch die Anzeige hinsichtlich des Vorliegens von § 92a Abs. 3 Satz 9 Nr. 4 EStG regelt. Dabei sollte – ggfs. in der Gesetzesbegründung – klargestellt werden, dass – entgegen der Auffassung der ZfA – keine Prüfpflicht für den Anbieter besteht bzw. der Anbieter auf die Angabe des Mitteilenden vertrauen darf, dass die Voraussetzungen des § 92a Abs. 3 Satz 9 Nr. 4 EStG erfüllt sind.

Redaktioneller Hinweis:

In Satz 12 ist „nach Nummer 5“ zu streichen. Die Nummer 5 wird bereits am Satzanfang genannt und muss im gleichen Satz nicht nochmals angeführt werden.

XI. Zu Nr. 14 Buchstabe b: § 93 Abs. 3 EStG-E (Schädliche Verwendung und Versorgungsausgleich)

Die vorgesehene Möglichkeit der Abfindung einer laufenden Riester-Rente des Ausgleichsberechtigten, die aufgrund eines durchgeführten Versorgungsausgleichs zu einer Kleinbetragsrente absinkt, ist zu begrüßen.

XII. Zu Nr. 16: § 96 Abs. 2 EStG-E (Anbieterhaftung für entgangene Steuern)

Nach § 96 Abs. 2 EStG-E soll der Anbieter eines Riester-Vertrages ab 2018 für entgangene Steuern bzw. zu Unrecht gewährte Steuervergünstigungen in Haftung genommen werden können, wenn diese auf vorsätzlich bzw. grob fahrlässig mangelhafte Datenübermittlung bzw. Nichtübermittlung im Zusammenhang mit der Riester-Rente zurückzuführen sind. Der bisherige Absatz 2 sieht bislang „nur“ eine Haftung für Zulagen und gesondert festgestellte Beträge nach § 10a Abs. 4 EStG (zusätzliche Steuerermäßigung) vor. Nach der Begründung des Referentenentwurfs soll die vorgesehene neue Haftungsregelung dazu beitragen, die Datenqualität der Anbieter zu verbessern. Die Haftung soll ausweislich der Begründung zudem dazu dienen, Steuerausfälle zu vermeiden, weil die Festsetzungsfrist abgelaufen ist. Entsprechendes soll für zu Unrecht durch Sonderausgabenabzug bzw. Zulagenzahlungen gewährte Steuervergünstigungen gelten (bisheriger Absatz 2).

Die vorgesehene Haftungsvorschrift ist zu streichen, da das geltende Recht bereits ausreichend Sanktionsmöglichkeiten zur Verfügung stellt, um die Anbieter zu optimierter Datenqualität im Rahmen der ihr obliegenden Datenübermittlungspflichten anzuhalten. Dies gilt im besonderen Maße für die Übermittlung von steuerpflichtigen Leistungen aus Riester-Verträgen. Um Leistungen u. a. aus Riester-Verträgen zutreffend und rechtzeitig besteuern zu können, kann die Finanzverwaltung im Rahmen des Rentenbezugsmitteilungsverfahrens (§ 22a EStG) zum einen ein entsprechendes Verspätungsgeld gegen die meldepflichtigen Anbieter festsetzen (§ 22a Abs. 5 EStG). Zum anderen ist die schuldhaft fehlerhafte bzw. (Nicht-) Übermittlung einer Rentenbezugsmitteilung bußgeldbewehrt (vgl. § 50f EStG).

Hinzu kommt, dass Anbieter von Riester-Verträgen ohnehin aufgrund der Neuregelungen im Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens vom 18.07.2016 (BGBl. I S. 1679) zur unverzüglichen Korrektur oder Stornierung einer Datenübermittlung von Beiträgen (§ 10a Abs. 5 EStG i. V. m. § 93c Abs. 3 AO n. F.) und Leistungen (§ 22a EStG i. V. m. § 93c Abs. 3 AO n. F.) bis zum Ablauf des siebten auf den Besteuerungszeitraum folgenden Jahres verpflichtet sind, wenn sie eine unzutreffende (Nicht-)Datenübermittlung feststellen. Die entsprechende Datenübermittlung löst dann

ggfs. die Änderung der Steuerfestsetzung nach § 175b AO n. F. innerhalb der nach § 171 Abs. 10a AO n. F. im Ablauf gehemmten Festsetzungsfrist aus.⁵

Auch ist die vorgesehene Begründung zu § 96 Abs. 2 EStG-E missverständlich, nach der die Haftung dazu dienen soll, Steuerausfälle infolge abgelaufener Festsetzungsfrist zu vermeiden: Bei der Haftungsinanspruchnahme ist die Verjährungsregelung in § 191 Abs. 5 AO zu beachten. Ein Haftungsbescheid kann danach nicht mehr ergehen, soweit die Steuer gegen den Steuerschuldner nicht festgesetzt worden ist und wegen Ablaufs der Festsetzungsfrist auch nicht mehr festgesetzt werden kann oder soweit die gegen den Steuerschuldner festgesetzte Steuer verjährt oder erlassen worden ist. Folglich können verjährte Steueransprüche nicht mit einer Haftungsvorschrift „reaktiviert“ werden.

Da mit der geplanten Haftung im Übrigen auch die zutreffende Besteuerung der späteren Leistungen aus der Riester-Rente sichergestellt werden soll, ist die vorgesehene Platzierung der neuen Vorschrift zudem unsystematisch: § 96 Abs. 2 EStG-E ist eine Vorschrift des Abschnitts XI., der mit der Überschrift „Altersvorsorgezulage“ versehen ist. Die Besteuerung von Leistungen aus Riester-Verträgen ist hingegen unter Abschnitt II. 8. „Die einzelnen Einkunftsarten“ in § 22 Nr. 5 EStG geregelt.

Petition:

- § 96 Abs. 2 EStG-E sollte entfallen.

Ergänzung:

In diesem Zusammenhang sollte das Gesetzgebungsverfahren genutzt werden, um die Sanktionsregelung bei fehlerhaften Rentenbezugsmitteilungen (§ 22a Abs. 5 EStG) zu streichen bzw. zumindest zu korrigieren, da diese die Durchführung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge erheblich belastet.

Wird eine Rentenbezugsmitteilung nicht innerhalb der in § 22a Abs. 1 Satz 1 EStG genannten Frist übermittelt, so ist derzeit für jeden angefangenen Monat, in dem die Rentenbezugsmitteilung noch aussteht, ein Betrag in Höhe von 10 Euro für jede ausstehende Rentenbezugsmitteilung an die zentrale Stelle zu entrichten (Verspätungsgeld). Aus § 22a Abs. 1 Satz 1 EStG ergibt sich, dass eine Rentenbezugsmitteilung derzeit bis zum 1. März des Jahres abzugeben ist, das auf das Jahr folgt, in dem eine Leibrente oder andere Leistung nach § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a und § 22 Nr. 5 EStG einem Leistungsempfänger zugeflossen ist. Dementsprechend kommt es auf die

⁵ Vgl. Baum, NWB Nr. 38 vom 19.09.2016 S. 2852 (2855 f.).

inhaltliche Korrektheit der Rentenbezugsmitteilung nicht an. Obwohl das Bundesministerium der Finanzen auf Anfrage mitgeteilt hat, dass eine rechtzeitig abgegebene, aber inhaltlich falsche Rentenbezugsmitteilung in der Regel nicht zu einem Verspätungsgeld führt, verhängt der Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung Bund dennoch bei seinen Prüfungen entsprechende Verspätungsgelder aufgrund angeblich vorhandener Fehler und zwar regelmäßig in Höhe des Höchstsatzes von 50.000 Euro je Unternehmen. Dabei ist zu beachten, dass in aller Regel seitens der meldepflichtigen Unternehmen die Rentenbezugsmitteilungen zu 100 Prozent rechtzeitig abgegeben wurden. Problem aus Sicht der ZfA ist es aber, dass einige dieser Meldungen – wenn auch nur zu einem marginalen Anteil von deutlich unter 1 Prozent – fehlerhaft sind (z. B. angegebenes Geburtsdatum stimmt [angeblich] nicht). Diese „fehlerhaften“ Übermittlungen werden seitens der ZfA als verspätet angesehen. Aufgrund des sehr großen Volumens der abzugebenden Meldungen – insgesamt über 30 Mio. Datensätze pro Jahr – addiert sich dann die Summe des Verspätungsgeldes (10 Euro je Meldung und angefangenem Monat) schnell auf die schon benannten 50.000 Euro je geprüftem Unternehmen.

Abgesehen davon, dass eine entsprechende Prüfpraxis auf Basis der gesetzlichen Vorgaben fraglich erscheint, ist eine entsprechende Verspätungsgeldregelung überflüssig, da die Sanktionierungsmöglichkeit nach § 50f EStG besteht (siehe oben). Dies gilt auch deshalb, weil eine gewisse – geringe – Fehlerquote bei größeren Datenübermittlungen selbst bei höchsten Anstrengungen und größter Sorgfalt der übermittelnden Einrichtungen sich nicht gänzlich vermeiden lässt.

Petiturum:

- Die Regelungen zum Verspätungsgeld (§ 22a Abs. 5 EStG) sollten gestrichen werden.
- Hilfsweise:
Für den Fall, dass die heutige Prüf- und Verspätungsgeldpraxis trotz entgegenstehenden Gesetzeswortlaut für richtig befunden wird, sollte gesetzlich geregelt werden, dass von der Verhängung eines Verspätungsgeldes abzusehen ist, wenn mehr als (beispielsweise) 95 Prozent der Rentenbezugsmitteilungen vom Mitteilungspflichtigen fristgerecht abgegeben worden sind.

XIII. Zu Nr. 17: § 100 EStG-E (Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung)

Bereits vorstehend ist unter B I. die Einführung eines BAV-Förderbetrags begrüßt worden. Es ist richtig und sachgerecht, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unterdurchschnittlichem Einkommen (Wortlaut der Begründung) im Rahmen dieser neuen Förderung zu unterstützen. Wenn allerdings im Sinne der Gesetzesbegründung der BAV-Förderbetrag tatsächlich für diesen Personenkreis gedacht sein soll, dann sind die bisher angesetzten Lohnobergrenzen gemäß § 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG-E zu niedrig bemessen.

Das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt aller Versicherten stellt die Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates fest. Dabei stützt sie sich auf die Daten, die das Statistische Bundesamt erhebt. Für das Jahr 2014 wurde das Durchschnittsentgelt auf 34.514 Euro festgelegt. Für 2015 und 2016 wurden vorläufige Durchschnittsentgelte veranschlagt mit 34.999 Euro bzw. 36,267 Euro. Von diesen Werten sind die derzeit auf das Jahr hochgerechneten 24.000 Euro weit entfernt. Abstellend auf diese Durchschnittsentgelte müsste die Arbeitslohnhöchstgrenze zur Gewährung des BAV-Förderbetrags bei einem dynamisierten Ansatz monatlich nicht nur auf 2,7 Prozent, sondern auf mindestens 3 Prozent der BBG angesetzt werden.

Sichergestellt werden sollte, wie bereits unter B I. ausgeführt, dass das neue Modell der Geringverdienerförderung zumindest auch für Mischfinanzierungen (Arbeitgeberfinanzierung und Entgeltumwandlung) gilt.

Ungeachtet dessen sieht § 100 Abs. 3 Nr. 4 EStG-E die Verteilung der Vertriebskosten nur als festen Anteil der laufenden Beiträge vor. Gemäß der Gesetzesbegründung und auch gemäß § 100 Abs. 2 EStG-E soll der BAV-Förderbetrag allerdings auch im Rahmen von bestehenden Vereinbarungen einer bAV zur Anwendung kommen können. Da bestehende Tarife am Markt weitgehend nicht den Vorgaben des § 100 Abs. 3 Nr. 4 EStG-E entsprechen, sollte überlegt werden, die restriktive Kostenverteilungsvorgabe anzupassen, um kurzfristig über den BAV-Förderbetrag den Kreis der Personen mit unterdurchschnittlichem Einkommen verstärkt in die bAV einbeziehen zu können. Dabei sollte auch berücksichtigt werden, dass durch das Lebensversicherungsreformgesetz der Zillmersatz von 4% auf 2,5% (§ 4 Abs. 1 DeckRV) gesenkt wurde. Dies übt implizit Druck auf die Höhe der Einmalprovisionen aus. Zudem sieht § 169 Abs. 3 VVG eine Verteilung der Abschlusskosten auf 5 Jahre im Kündigungsfall vor. D. h., die bestehenden VAG- und VVG-Regelungen führen bereits zu einer ausreichenden Verteilung der Kosten auf die gesamte Vertragslaufzeit.

Speziell die Übergangsregelung des § 100 Abs. 2 EStG-E erscheint sehr komplex. Verständlich wird die Regelung erst unter Hinzunahme der Be-

gründung (Beispiele auf Seite 63 des Referentenentwurfs). Die rein fiskalisch motivierte Regelung sollte gestrichen werden. Die befürchteten Mitnahmeeffekte dürften schon durch die eng begrenzte Zielgruppe zu vernachlässigen sein. Dies gilt insbesondere auch dann, wenn es bei der vorstehend angesprochenen Kostenverteilungsregelung bleiben sollte.

Petita:

- Die betraglichen Lohnobergrenzen für den täglichen, wöchentlichen bzw. monatlichen Lohnzahlungszeitraum gemäß § 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG-E sind zu dynamisieren und bei einer Monatsbetrachtung nicht nur auf 2,7 Prozent der BBG, sondern auf mindestens 3 Prozent der BBG anzuheben.
- Der BAV-Förderbetrag sollte unabhängig von der Finanzierungsform gewährt werden (keine Beschränkung auf Arbeitgeberfinanzierung).
- § 100 Abs. 3 Nr. 4 EStG-E (Kostenverteilung) sollte überdacht und ggfs. gestrichen werden. Gleiches gilt für § 100 Abs.3 Nr. 2 EStG-E (Übergangsregelung).

C Weiterer Regelungsbedarf

I. Definition von „national anerkannten Altersvorsorgeprodukten“ rechtssicher festlegen

Die zum 1.1.2018 in Kraft tretende EU-Verordnung Nr. 1286/2014 über Basisinformationsblätter für verpackte Anlageprodukte für Kleinanleger und Versicherungsanlageprodukte („PRIIP-Verordnung“) sieht u. a. eine Ausnahmeregelung für national anerkannte Altersvorsorgeprodukte vor, d.h. für diese Produkte muss kein Basisinformationsblatt erstellt werden. Während die Ausnahmeregelung beispielsweise für die betriebliche Altersvorsorge in der Verordnung klar formuliert ist, ist die Definition für private Altersvorsorge auslegungsbedürftig:

„Altersvorsorgeprodukte, die nach nationalem Recht als Produkte anerkannt sind, deren Zweck in erster Linie darin besteht, dem Anleger im Ruhestand ein Einkommen zu gewähren, und die dem Anleger einen Anspruch auf bestimmte Leistungen einräumen; ...“ (Art. 2 Abs. 2 Buchstabe e PRIIP-Verordnung).

Eine gesetzliche Klarstellung, welche Produkte in Deutschland in diesem Sinne als Altersvorsorgeprodukte anerkannt sind, ist daher notwendig. Entscheidend dafür sollten Vorgaben zum Mindestalter des Kunden bei Beginn

der Auszahlungen und zur Auszahlungsform sein. Dies entspricht auch der Intention der EU-Kommission, die in einer FAQ-Liste zu PRIIP folgendes ausführt:

“8. Why are private pensions not covered?

Private pension products, sometimes called 'third pillar pensions' are often integral components of Member States' social security systems. Where this is the case there will usually be some form of national recognition or certification of their use in funding retirement provision. Typically this is done by providing some form of tax break on the money paid in, when it is invested or when it is paid out in re-turn for restrictions on access to the money, i.e., it can only be paid out as an income once the saver has reached a specified minimum age. Given that many Member States have specifically tailored tax regimes for private pension and disclosure regimes for those products, it is not appropriate to require them to have a KID as well.”

In diese Kategorie fallen Riester- und Basisrentenverträge. Hinzu zu zählen sind auch die privaten Rentenversicherungen (Rentenversicherungen der 3. Schicht), da sie ebenfalls lebenslange, stabile Leistungen vorsehen und einer spezifischen steuerlichen Behandlung unterliegen. Dies sind entscheidende Aspekte für den Altersvorsorgecharakter der Produkte.

II. Vergleichbare Informationen für Altersvorsorgeprodukte sicher stellen

Mit dem Produktinformationsblatt gemäß § 7 AltZertG („AV-PIB“) liegt eine passgenaue, gut vergleichbare Kurzinformation für zertifizierte Altersvorsorgeprodukte der 1. und 2. Schicht (Riester- und Basisrenten) vor. Durch eine Übernahme der Regelungen zum AV-PIB auf Rentenversicherungen in der 3. Schicht könnte eine Vergleichbarkeit gewährleistet werden. Dazu wäre das AV-PIB auf Rentenversicherungen in der 3. Schicht analog zu übertragen. Mit Blick auf den entsprechend notwendigen Vorlauf kann dies bis zum Inkrafttreten der PRIIP-Verordnung am 1.1.2018 erreicht werden.
