

Bund der Versicherten e. V., 24558 Henstedt-Ulzburg

**Per E-Mail: [IVb4@bmas.bund.de](mailto:IVb4@bmas.bund.de)**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
10117 Berlin

**CC: [IB2@bmf.bund.de](mailto:IB2@bmf.bund.de)**

Bundesministerium der Finanzen  
11016 Berlin

24. November 2016

**Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales:**

**„Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze“ (Betriebsrentenstärkungsgesetz) vom 04. November 2016**

**Stellungnahme des Bund der Versicherten e.V. (BdV)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Möglichkeit, Stellung zum o.g. Referentenentwurf zu beziehen. Als gemeinnützige Verbraucherschutzorganisation mit ca. 50.000 Mitgliedern begrüßen wir diese Möglichkeit.

Wir teilen Ihre Einschätzung, dass eine Stärkung der Alterssicherung durch eine Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) erreicht werden kann – insbesondere, was die Verbreitung in kleinen Unternehmen angeht. Wir begreifen es als Chance, dass mit dem Gesetzesentwurf neue Leitplanken für die bAV gesetzt werden und mit der „reinen Beitragszusage“ eine neue Form der bAV eingeführt wird.

**Der Verzicht auf Garantien der Höhe** nach eröffnet EbAVs eine neue Flexibilität und zusätzliche Chancen in der Kapitalanlage. Damit dies dann auch zum Vorteil der vorsorgenden Arbeitnehmer gereicht, bedarf es dann aber der Sicherheit, dass die Erträge bei einer Beitragszusage auch bei den Arbeitnehmern ankommen.

**Es bedarf also einer Garantie dem Grunde nach**, dass eine angemessene, zeitnahe und faire Beteiligung an den Erträgen unbedingt sichergestellt ist. Dies lässt sich aber im Rahmen des Gesetzes auch umsetzen.

**Die Beitragszusage als neue Form der bAV fordert die Tarifparteien** zukünftig über einen sehr langen Zeitraum die in den Tarifverträgen verankerte bAV zu begleiten und zu betreuen. Wir hoffen, dass dies den Tarifparteien besser gelingt als Lebensversicherern, die in der Vertragsführung über viele Jahrzehnte zuweilen ernste Probleme haben.

Lebensversicherer haben Probleme, da deren Produkte oft qualitativ schlecht und teuer sind und manche Anbieter nicht in der stabilsten Verfassung sind. Dies gilt es bei den EbAV der Beitragszusagen zu vermeiden. Daher ist es unseres Erachtens notwendig, entsprechende **Qualitätsanforderungen im Gesetz zu verankern**.

Unsere Anmerkungen sowie positive und negative Kritik am Gesetz finden sich auf den nächste Seiten. In Kapitel 1 beleuchten wir die Problemlage und in Kapitel 2 die Eckpunkte des Gesetzes. Kapitel 3 bzw. 4 widmen sich den aus unserer Sicht grundsätzlichen positiven und kritischeren Aspekten, ergänzt um Anmerkungen zu den Einzelnormen in Kapitel 5. Das Fazit in Kapitel 6 schließt die Stellungnahme ab.

## **1 Identifikation der Hemmnisse für eine erfolgreiche Verbreitung der bAV**

Im Referentenentwurf werden richtigerweise sechs Aspekte angeführt, die nach wissenschaftlichen Auswertungen als ursächlich für die nicht ausreichende Betriebsrenten-Durchdringung in kleinen Unternehmen identifiziert wurden (Seite 25):

1. der mit der Einführung eines Betriebsrentensystems verbundene hohe Verwaltungs- und Kostenaufwand;
2. das langfristig kaum zu kalkulierende Haftungsrisiko;
3. ein fehlendes Interesse an betrieblicher Altersversorgung sowohl von Seiten der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer;
4. die hohe Komplexität der Thematik;
5. fehlende objektive Informationsmöglichkeiten;
6. es fehlen Geringverdienern häufig die Mittel, um im Wege der Entgeltumwandlung eine substanzielle Betriebsrente aufzubauen.

Nach unserer Einschätzung und unserer Erfahrung aus der laufenden Beratung unserer ca. 50.000 Mitglieder ist aber eine übergeordnete Problematik die wesentliche Ursache dafür, dass die genannten sechs Aspekte eine ausreichende Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung hemmen:

- 7. Fehlendes Vertrauen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in die bislang angebotenen Produkte der Versicherungswirtschaft, die nicht geeignet sind und deshalb (trotz staatlicher Förderung) nicht ausreichend nachgefragt werden.**

In unserer Stellungnahme werden wir den vorliegenden Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes dahingehend prüfen, inwieweit die sieben genannten Problemursachen geregelt werden. Daran anknüpfend werden wir bewerten, ob die diskutierten Regulationsmaßnahmen geeignet sein können, eine Problemlösung zu realisieren. Diese Bewertung wird dann wiederum unsere Lösungsvorschläge bzw. Handlungsalternativen aufzeigen.

## **2 Die inhaltlichen Schwerpunkte des Entwurfs**

Der Referentenentwurf sieht im Arbeits- und Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung sowie im Versicherungsaufsichts- und Sozialrecht im Wesentlichen neun Neuregelungen vor. Diese beinhalten insbesondere,

1. den Sozialpartnern die Möglichkeit zu eröffnen, auf tariflicher Grundlage eine neue Form der Betriebsrente in der betrieblichen Altersversorgung einzuführen, der
2. auf reinen Beitragszusagen basiert und somit keinerlei Mindest- bzw. Garantieleistungen der durchführenden Einrichtungen vorsehen darf.
3. Bei diesem neuen Durchführungsweg sollen die Arbeitgeber verpflichtet werden, im Falle einer Entgeltumwandlung die ersparten Sozialversicherungsbeiträge an die Beschäftigten weiterzugeben.
4. Außerdem sollen die Sozialpartner künftig rechtssichere Modelle der automatischen Entgeltumwandlung regeln können („Opting-Out“- bzw. „Optionsmodelle“).
5. Im Einkommensteuergesetz soll ein neues steuerliches Fördermodell spezifisch für Geringverdiener („bAV-Förderbetrag“) eingeführt werden.
6. Die Höchstbeträge für steuerfreie Zahlungen an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen sollen zu einer einheitlichen prozentualen Grenze zusammengefasst und angehoben werden.
7. Zur Entlastung von Niedrig- und Geringverdienern soll bei der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung die Nichtanrechnung von Zusatzrenten geregelt werden.
8. Die Deutsche Rentenversicherung Bund soll als objektive Informationsquelle auch für die betriebliche Altersversorgung fungieren.
9. Die Grundzulage bei der Riester-Rente soll angehoben und das Verfahren zur Riester-Förderung optimiert werden.

### **Zusammenfassende Bewertung:**

Hauptsächlich lassen sich die von uns identifizierten Probleme auf folgende Kernpunkte reduzieren:

- **Schlechte Produkte:** Die vorliegenden Regelungen ändern nur den Rahmen der bAV ohne dafür zu sorgen, dass die Instrumente qualitativ verbessert werden.
- **Überforderung der Tarifparteien:** Die Tarifparteien werden über viele Jahrzehnte in eine erhebliche Verantwortung gedrängt, deren Umfang nicht abgeschätzt werden kann. Sowohl bürokratisch, rechtlich und in der Produktverantwortung müssen die Tarifparteien über viele Jahrzehnte hinweg erhebliche Aufgaben übernehmen.
- **Unnötige Verkomplizierung:** Das System der Sozialpartnerrente verkompliziert das ohnehin schon komplexe System der bAV dahingehend, dass zukünftig das komplexe Regelungsgeflecht nunmehr zwischen vier Parteien (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Tarifparteien und Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV)) gewoben ist.
- **Fehlende Beratung:** Es ist unklar, wer für eine hinreichende Beratung der Arbeitnehmer hinsichtlich der bAV Sorge zu tragen hat. Ohne belastbarer Beratung ist jedoch keine Stärkung der bAV vorstellbar.

Jedoch finden sich auch im Ansatz ein Reihe von positiven Ansätze, die eine deutliche Verbesserung der jetzigen Ausgangslage auslösen können.

Im Folgenden werden wir uns in Kapitel 3 mit den grundsätzlich positiven Ansätzen auseinandersetzen, in Kapitel 4 die grundlegenden problematischen Ansätze diskutieren, in Kapitel 5 Hinweise auf die konkreten Normen geben um in Kapitel 6 zum Fazit zu gelangen.

### **3 Positive Ansätze des Gesetzesentwurfs**

Es sind im Wesentlichen drei Aspekte, die wir grundsätzlich positiv bewerten.

#### **3.1 Einführung reiner Beitragszusagen**

Die Einführung reiner Beitragszusagen bietet die Möglichkeit, einerseits die Betriebsrenten von den Kosten zu entlasten, die Garantien mit sich bringen. Vor allem in der aktuellen Niedrigzinsphase wirken sich Garantien in erheblichem Maße renditemindernd aus. Andererseits ermöglichen reine Beitragszusagen, die Arbeitgeber von weitreichenden und langfristigen finanziellen Risiken freizuhalten. Ergänzend kommt hinzu, dass reine Beitragszusagen die Betriebsrente von den kostenträchtigen Regeln von Solvency II entlasten.

Damit eröffnet das Gesetz grundsätzlich positive Möglichkeiten neuer Modelle der bAV. Hierzu wäre es jedoch wünschenswert, wenn dieser Gedanke konsequent weiterentwickelt würde und genau diejenigen Modelle ermöglichen würde, die die vollen Vorteile einer reinen Beitragszusage ausschöpfen.

Hierzu zählen insbesondere die Ideen des Generationenfonds von Prof. Dr. Goecke, die weit in der Wissenschaft und im Aktuarswesen als hilfreiche und hoffnungsvolle Erweiterung des Vorsorgegedankens angesehen werden. Hierfür wäre es dann aber notwendig, diese Ideen auch aufsichtsrechtlich zu ermöglichen.

#### **3.2 Förderung für Geringverdiener**

Um Niedrig- und Geringverdiener beim Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge zu unterstützen, ist die Verbesserung der Zulagenförderung bei bAV-Riester-Renten grundsätzlich geeignet – auch und vor allem in der Kombination mit der Abschaffung der Doppelverbeitragung (siehe auch 2.3). Allerdings ist die bloße Verbesserung der Zulagenförderung nicht ausreichend, solange keine weitergehenden Anforderungen an die Qualität der angebotenen Produkte vorgegeben werden. Für die genannten Zielgruppen sehen wir Betriebsrenten auf dem Wege der Entgeltumwandlung allerdings als weniger geeignet, da durch die Beitragsfreistellung die individuellen Ansprüche auf Arbeitslosen- und Krankengeld sowie auf gesetzliche (Erwerbsminderungs- und Alters-) Rentenleistungen gemindert werden.

### **3.3 Aufhebung von Doppelverbeitragungen bei bAV-Riester-Renten**

Mit der Aufhebung der Doppelverbeitragung bei bAV-Riester-Renten wird eine widersinnige und kontraproduktive Regelung korrigiert. Das begrüßen wir ausdrücklich. Nicht nur unter dem Gesichtspunkt, dass im Zusammenspiel mit der verbesserten Zulagenförderung (siehe 2.2) Niedrig- und Geringverdiener unterstützt werden, sondern auch dahingehend, dass eine schwerwiegende Gerechtigkeitslücke endlich geschlossen wird.

#### 4 Problematische Aspekte des Gesetzesentwurfs

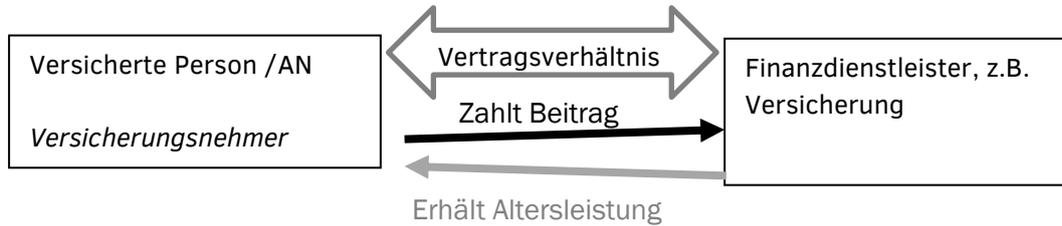
Neben den genannten Ansätzen beinhaltet der Entwurf darüber hinaus diverse Neuregelungen, die aus unserer Sicht problematisch sind, die wir in den folgenden Abschnitten konkretisieren.

Mit dem vorliegenden Entwurf würden den vorhandenen fünf Durchführungswege eine weitere Form der Betriebsrente zur Seite gestellt werden, die – vom Gesetzgeber ausdrücklich gewollt – als „Sozialpartnermodell“ ausgestaltet ist. Das bedeutet, dass bei diesem Entwurf **ausschließlich die Tarifvertragsparteien in den Mittelpunkt** gestellt werden:

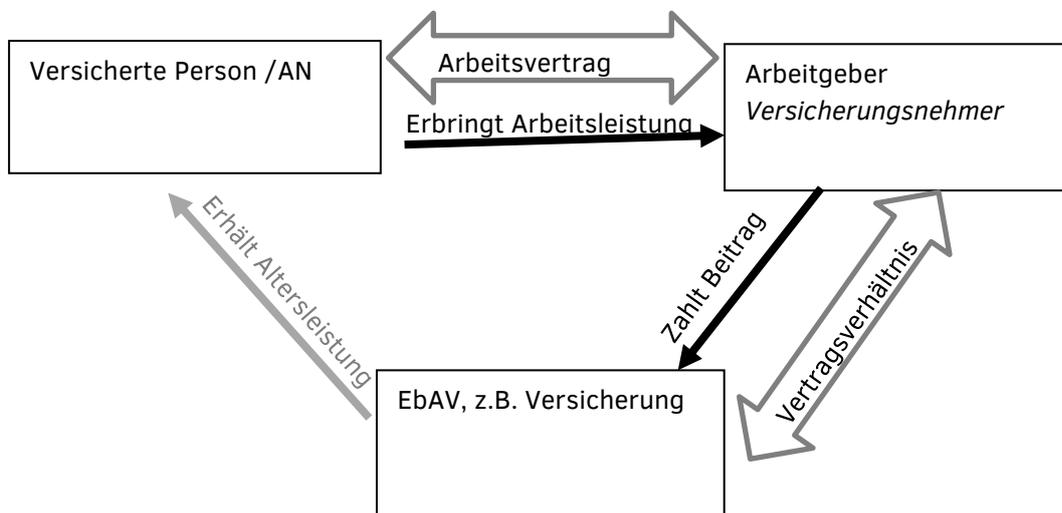
- Die Tarifvertragsparteien sollen sog. reine Beitragszusagen einführen sowie rechtssicher Modelle der automatischen Entgeltumwandlung („Optionssysteme“) vereinbaren können.
- Arbeitgeber und Gewerkschaften sollen damit darin gestärkt werden, die Alterssicherung der Beschäftigten noch mehr als bisher zum Gegenstand von Tarifverhandlungen zu machen und somit die Grundlage für eine weitere Verbreitung einer qualitativ hochwertigen betrieblichen Altersversorgung zu legen.
- Wenn die Sozialpartner künftig vereinbaren, dass Betriebsrentenzusagen in der Form reiner Beitragszusagen erfolgen, müssen sie sich an der Durchführung und Steuerung dieser Betriebsrenten beteiligen – z.B. im Rahmen gemeinsamer Einrichtungen nach dem Tarifvertragsgesetz.
- Es wird als Sache der Sozialpartner gesehen, die Vor- und Nachteile der reinen Beitragszusage und von Garantien zu analysieren und eine fundierte Entscheidung zu fällen, wobei die durchführenden Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung bei diesem Prozess regelmäßig eingebunden sein sollen.
- Die Sozialpartner sollen festlegen können, 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.

Schematisch stellen sich damit die Formen der Altersvorsorgemöglichkeiten wie folgt dar:

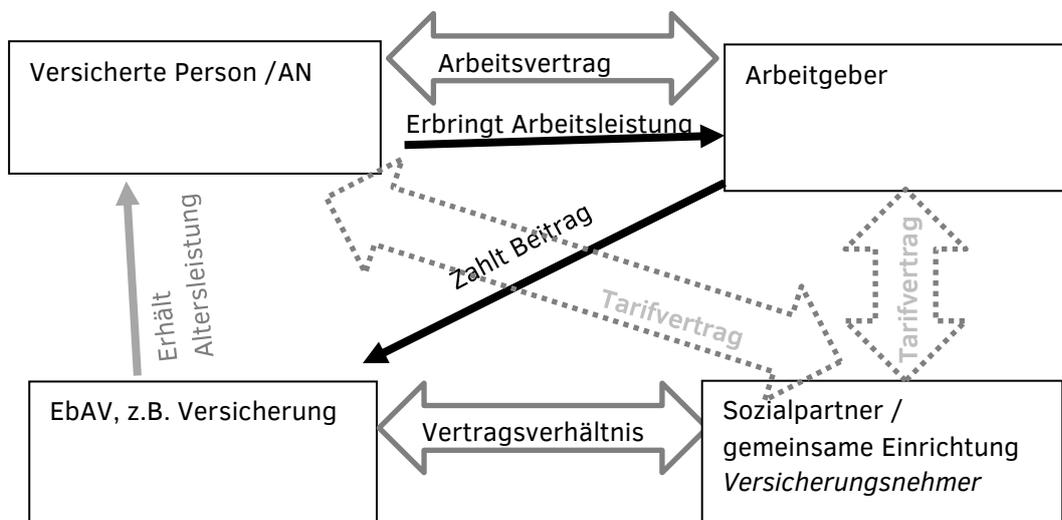
### Private Altersvorsorge:



### Bisherige Betriebliche Altersvorsorge:



### Sozialpartnermodell:



**Stark vereinfacht stellen sich die verschiedenen Formen der Altersvorsorge also wie folgt dar:**

Bei der privaten Altersvorsorge verhandelt die versicherte Person persönlich den Vertrag (wird dadurch z.B. Versicherungsnehmer), zahlt die Beiträge und erwirbt später die Altersleistung.

**Bei der bisherigen bAV** vereinbart der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber die Teilnahme an der bAV. Der Arbeitgeber wiederum verhandelt üblicherweise mit dem Finanzdienstleister den Vertrag und wird sodann zum Vertragspartner der Versorgungseinrichtung (wird damit z.B. Versicherungsnehmer) und zahlt die Beiträge. Der Arbeitnehmer erhält dann die Altersleistung.

Beim **Sozialpartnermodell** vereinbart der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber die Teilnahme an der bAV, bzw. widerspricht nicht (bei der Opting-Out-Variante). Der Arbeitgeber zahlt entsprechend der tarifvertraglichen Regelung die Beiträge. Die Tarifparteien beschließen die Eckpunkte der bAV und vereinbaren diese wiederum mit der Versorgungseinrichtung. Dieser zahlt dann die Altersleistung an den Arbeitnehmer.

Wie bereits aus den Schaubildern deutlich wird, gewinnt die bAV im Sozialpartnermodell erheblich an Komplexität. Das Ziel einer einfachen, transparenten und für einen Arbeitnehmer nachvollziehbaren Altersvorsorge wird **durch das Sozialpartnermodell** deutlich erschwert.

#### **4.1 Beratungs- und Haftungsfragen**

Unter Beratungs- und Haftungsgesichtspunkten sind angesichts des komplexen Regelungsgeflechts im Sozialpartnermodell für uns vor allem Beratungs- und Haftungsfragen bedeutsam. Hierbei ist zu beachten, dass die EU-Vertriebsrichtlinie IDD zum 01.01.2017 in nationales Recht umgesetzt werden soll. Vor diesem Hintergrund sehen wir es als dringend erforderlich an, dass

1. durch den Gesetzgeber klargestellt wird, für welche Bestandteile des Betriebsrentenstärkungsgesetzes IDD relevant sein soll.

2. Insbesondere muss für die Arbeitnehmer ein umfängliches Schutzniveau sichergestellt sein. Dieses sollte mindestens das Niveau von IDD umfassen.
3. Es muss deutlich festgelegt sein, wer vor Beginn der Teilnahme zur bAV und während der Teilnahme zur bAV die Beratung der Arbeitnehmer übernimmt. Hierbei sollte jedoch dafür Sorge getragen werden, dass die Arbeitgeber (die für die Arbeitnehmer ihres Betriebes eine betriebliche Altersvorsorge bereitstellen) nicht von den Vermittlerpflichten erfasst werden, da andernfalls die avisierte Enthftung über die Hintertür wieder die Arbeitgeber erfasst und damit den Verzicht auf Garantien obsolet macht.

Es sei hier darauf hingewiesen, dass in der bAV die Problematik einer angemessenen Beratung auch ohne Einführung der Beitragszusage durch IDD deutlich verschärft wird. Die hier angesprochenen Probleme würden sich auch ergeben, würde auf die Einführung einer neuen Form der bAV verzichtet werden.

#### **4.1.1 Beratungsbedarf bei Entgeltumwandlung über das Sozialpartnermodell**

Bei Betriebsrenten gibt es eine Reihe von Problemstellungen, die Gegenstand einer umfassenden Beratung sein müssen. Exemplarisch sei hier auf Entgeltumwandlungen verwiesen, die auf Grund der sozialversicherungsfreien Bestandteile für den einzelnen Arbeitnehmer situationsabhängig nachteilig sein können. Damit verknüpft sind konkrete Fragestellungen, wie z.B.:

- Kürzungen der Alters- und Erwerbsminderungsrente in der gesetzlichen Rentenversicherung.
- Kürzungen des gesetzlichen Arbeitslosengeldes.
- Kürzungen des Krankengeldanspruchs aus der gesetzlichen Krankenversicherung.

In diesem Zusammenhang wären konkrete verpflichtende Beratungsinhalte gegenüber dem Arbeitnehmer darauf abzustellen, zum Beispiel die monatlichen Kürzungen aus den genannten Sozialversicherungszweigen basierend auf dem aktuellen Stand zum Abschlussdatum der bAV zu schätzen.

#### **4.1.2 Allokieren der Beratungspflicht bei IBIPs**

IDD wird immer dann bedeutsam, wenn es um Beratung und Vertrieb von Versicherungen, einschließlich Versicherungsanlageprodukten (IBIPs als Teil von PRIIPs) geht.

Damit IDD für Betriebsrenten relevant wird, müssen sie unter PRIIPs, speziell unter Versicherungsanlageprodukte (IBIPs) fallen. Dem steht IDD Artikel 2 (1) 17d entgegen, denn von PRIIPs ausgenommen sind Betriebsrenten, die unter die EbAV-Richtlinie von 2003 oder die Solvency II-Richtlinie von 2009 fallen.

Für Pensionskassen und Pensionsfonds ist die Zuordnung eindeutig: Diese beiden Durchführungswege fallen unter die EbAV-Richtlinie. Offen bleibt bei dem vorliegenden Entwurf v.a. die Zuordnung der Direktversicherungen. Bedingt durch die reine Beitragszusage fallen diese Varianten nicht unter Solvency II.

Hier sehen wir dringenden Handlungsbedarf, durch den Gesetzgeber klarzustellen, inwieweit die Direktversicherungen im Sozialpartner-Modell unter IDD fallen und wer dann die entsprechende Beratung bereitzustellen hat.

#### **4.1.3 Beratungsrisiken für Arbeitgeber und „gemeinsame Einrichtungen“**

Ein wesentliches Ziel des Entwurfs zielt darauf ab, Arbeitgeber durch die geplante „Enthftung“ von finanziellen Risiken freizuhalten. Insofern muss hier gesetzgeberisch klargestellt werden, dass jede Form von Beratung des Arbeitnehmers ausschließlich durch den Vermittler des Betriebsrentenanbieters zu erfolgen hat – und zwar (als qualitativer Mindeststandard) analog zu IDD. Eine gesetzgeberische Klarstellung ist gleichermaßen notwendig, wenn die bAV durch „gemeinsame Einrichtungen“ durchgeführt wird, da besagte Einrichtungen auch als Versicherungsnehmer fungieren.

Hier wäre dann noch festzulegen, ob und in welcher Form die „gemeinsamen Einrichtungen“ auch für die Beratung einzutreten haben oder aber wer stattdessen die Beratung in hinreichender Qualität organisiert und verantwortet. Insoweit bleibt im Gesetzentwurf unklar, welche Rolle den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung zugedacht ist. Die Grenzziehung zwischen Beratung und (bloßer) einzelfallbezogener Auskunftserteilung bedarf der Klarstellung.

#### **4.1.4 Risiken bei Opting-out-Modellen**

Vor allem bei Optionssystemen sehen wir einen zwingenden Bedarf an qualitativ hochwertiger Beratung für die Arbeitnehmer. Deshalb muss auch hier durch den Gesetzgeber klargestellt werden, dass eine Qualitätssicherung der bAV-Beratung zumindest analog zu IDD stattfinden muss. Diese muss sämtliche Informationspflichten vor Vertragsabschluss (Produktvergleiche und Vertragsoptionen) sowie alle Berichtspflichten während der Vertragslaufzeit umfassen. Entscheidend sind in diesem Kontext IDD-Kapitel VI („Zusätzliche Anforderungen im Zusammenhang mit Versicherungsanlageprodukten“).

#### **4.1.5 Wohlverhaltensregeln und Informationspflichten**

Auch ein bAV-Berater sollte die allgemeinen Grundsätze (Artikel 17 der IDD) und Auskünfte (Artikel 18 der IDD) einhalten und mitteilen, ob es sich um eine unabhängige Beratung oder gebundenen Vertrieb handelt (Artikel 20 der IDD). Auch mögliche Zielmärkte sollte er nennen (Artikel 25) und mögliche Interessenkonflikte offenlegen (Artikel 25 der IDD).

Die Deutsche Rentenversicherung ist unseres Erachtens nur bedingt als Berater in diesem Sinne geeignet, da sie auch als Mittwettbewerber gegenüber der bAV anzusehen ist.

#### **4.1.6 Umfang der Kunden- und Produktinformationen**

Laut dem Entwurf gibt es diverse spezielle bAV-Rahmenbedingungen und Optionen, über die ein Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor Vertragsabschluss zwingend informiert werden muss, um eine „umfassend informierte Anlageentscheidung“ treffen zu können, so z.B.:

- (schwankende!) Rentenleistungen und Kapitalzahlungen
- Unverfallbarkeiten
- Anwartschaften
- Portierungsmöglichkeiten
- Abfindungszahlungen
- Steuerliche Förderungen
- Verbeitragungen zur Sozialversicherung
- Kapitalanlagerisiken
- Insolvenzversicherungen

Geht man von IDD als Mindeststandard der Beratungsqualität aus, so sind insbesondere die folgenden Regelungen zu beachten: In Artikel 29 (Kundeninformation der IDD) und Artikel 30 (Geeignetheitsbeurteilung der IDD) wird insbesondere abgestellt auf Offenlegung der Kosten, Erfassung von Wertpapiererfahrungen und Risikobereitschaft seitens des Arbeitnehmers.

Das Produktinformationsblatt (KID for PRIIPs bzw. PIB nach PIA) sollte auf die oben genannten bAV-Kennziffern angepasst werden. Auch sollte so eine Vergleichbarkeit zwischen den verschiedenen Formen der bAV wie auch mit privaten Altersvorsorgeprodukten erreicht werden.

#### **4.1.7 Beratung durch die Deutsche Rentenversicherung**

Sofern – wie im Entwurf vorgesehen – die Deutsche Rentenversicherung über die gesamte staatlich geförderte zusätzliche Altersvorsorge Auskünfte erteilen soll, muss auch hier die oben genannten Regeln und Pflichten gesetzgeberisch klargestellt werden, damit die angestrebte Neutralität und Anbieterunabhängigkeit sichergestellt werden kann.

Es ist jedoch zu befürchten, dass die Deutsche Rentenversicherung hier besonders starken Anforderungen unterstehen muss, da sie als „Mitwettbewerber“ anzusehen ist. Schließlich wird in vielen Fällen die freiwillige Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung in Konkurrenz zur bAV stehen.

#### **4.1.8 Dauerhafte Betreuung der Beitragszusagen durch die Tarifparteien**

Anders als bei bisherigen tarifvertraglichen Vereinbarungen zur bAV stellt die Beitragszusage die Tarifpartner vor neue und zusätzliche Aufgaben. Anders als wie bisher den Schwerpunkt der Arbeit auf die Aushandlung der Grundzüge der bAV-Verträge zu setzen, obliegt den Tarifparteien zukünftig die Begleitung und Betreuung der Beitragszusagen über viele Jahrzehnte.

Aus der Versicherungswirtschaft ist bekannt, dass die Daten- und Dokumentenhaltung über einen solchen Zeitraum zuweilen nur schwer zu bewerkstelligen ist. Die beteiligten Tarifpartner sollten sich dieser Herausforderung bewusst sein, wenn sie sich dieser Aufgabe annehmen.

## **4.2 Probleme aus der technischen Umsetzung und den Produktspezifika**

### **4.2.1 Fehlende Garantien dem Grunde nach Unzureichender Ausgleich für den Verzicht auf Garantien**

Der in dem Vorschlag niedergelegte Verzicht auf Garantien stellt sich letztlich erst einmal nur als Verzicht auf konkrete Leistungsgarantien der Höhe nach dar. Dieser Verzicht soll ja ermöglichen, dass günstiger durch Anlage in riskantere Finanzprodukte höhere Erträge erwirtschaftet werden, die dann letztlich zu einer effizienteren und rentableren Altersvorsorge führen.

Hierzu muss aber gewährleistet sein, dass eine hinreichende Beteiligung an den Erträgen auch in jedem Fall erfolgt. Statt eine „Garantie der Höhe nach“ auszusprechen, muss das neue System eine „Garantie dem Grund nach“ enthalten. Es muss ausdrücklich und unabdingbar gewährleistet sein, dass die Arbeitnehmer stets angemessen, zeitnah und fair an den Erträgen beteiligt werden. Diese Ertragsbeteiligung darf kein „Goodwill“ der Versorgungseinrichtungen, Tarifparteien oder Arbeitgeber sein. Eine angemessen, zeitnahe und faire Ertragsbeteiligung muss dem Grund nach garantiert sein.

Würde das System keine derartige Ertragsbeteiligung vorsehen, so kann den Arbeitnehmern nicht erklärt werden, warum sie auf Garantien verzichten sollen, wenn sie sich nicht sicher sein können, an den positiven Effekten dieses Garantieverzichts auch beteiligt zu werden. Die nach § 25 BetrAVG-E noch zu erlassende Rechtsverordnung muss darüber hinaus sicherstellen, dass für die Anlageentscheidung des Arbeitnehmers wesentliche Aspekte **nicht nachträglich zum Nachteil** der Arbeitnehmer geändert werden können.

Das bisherige System der Überschussbeteiligung der Lebensversicherung ist kein solches System einer angemessenen, zeitnahen und fairen Ertragsbeteiligung. Zum einen werden die Regeln der Überschussbeteiligung immer wieder geändert, so dass gerade die „Garantie dem Grunde nach“ nicht mehr besteht. In Milliardenhöhe werden Überschüsse den Versicherungsnehmern entzogen und in der Zinszusatzreserve geparkt (seit 2011). Die Beteiligung an wichtigen Teilen der Überschüsse (sogenannte Bewertungsreserven) wurde per Gesetz massiv beschnitten (durch das Lebensversicherungsreformgesetz 2014) und eigenmächtig entscheiden die Lebensversicherer regelmäßig darüber, welche Kunden in welchen Tarifen in welcher Höhe jeweils mit Überschüssen bedacht werden und welche Gelder wiederum in anderen Reservetöpfen weggeparkt werden um Eigenkapital zu sparen (geschieht laufend).

Ein System der reinen Beitragszusage ohne Garantie muss zwingend von einem System der Ertragsbeteiligung flankiert werden, das garantiert eine angemessene, zeitnahe und faire Ertragsbeteiligung bewirkt. Dabei müssen alle Ertragsarten gleichermaßen berücksichtigt werden: Anlageerträge, Kostenerträge und Risikoerträge.

Da ein angemessenes, zeitnahes und faires System der Ertragsbeteiligung nicht über die Überschussbeteiligung der Lebensversicherer dargestellt werden kann, besteht ein grundsätzliches Problem, Lebensversicherer mit sonstigem Geschäft als Anbieter für Beitragszusagen anzudenken. Denn innerhalb eines Lebensversicherungsunternehmens gleichzeitig sowohl das laxere System der Überschussbeteiligung und ein garantiertes System der Ertragsbeteiligung laufen zu lassen, wird strukturell nicht möglich sein, da etwa die Abgrenzung bestimmter Ertragspositionen (zum Beispiel bei Kostengewinnen) zwischen beiden Systemen nicht möglich sein wird.

#### **4.2.2 Anforderungen an eine EbAV zur Beitragszusage**

Da eine Beitragszusage ohne Garantie ihre Legitimation erheblich aus einer angemessenen, zeitnahen und fairen Beteiligung an den Erträgen der EbAV zieht, sind unseres Erachtens grundsätzliche Anforderungen an ein solches Unternehmen zu stellen, diese lassen sich auf zwei Grundprinzipien reduzieren:

- **Keine Gewinnerzielungsabsicht:** Eine EbAV zur Umsetzung einer Beitragszusage darf keine Gewinnerzielungsabsicht verfolgen.
- **Transparenz:** Alle für den Erfolg der Beitragszusage relevanten Entscheidungen der EbAV sind zeitnah und transparent öffentlich zu machen.

Ohne diese Grundsätze würden einer EbAV die Akzeptanz einer Beitragszusage ohne Garantie fehlen.

#### 4.2.3 Bildung einer übergreifenden EbAV zur Beitragszusage (Defaultlösung)

Da insbesondere auch die Verbreitung der bAV in KMUs forciert werden soll, bedarf es auch einer Lösung für diejenigen Unternehmen, die in keinem Tarifvertrag organisiert sind. Wir schlagen daher vor, dass eine EbAV gebildet wird, die als „Defaultlösung“ fungiert und allen Arbeitgebern offen steht. Für diese EbAV übernehmen die Spitzenverbände die Rolle der Tarifpartner. Sie ist als Pensionsfonds organisiert und als private Unternehmen vom Staat beliehen (ähnlich wie der Pensions-Sicherungs-Verein a.G.).

Wenn mit einer solchen Defaultlösung eine kostengünstige, effiziente, transparente und rentable EbAV bereit steht, kann ein Wettbewerbsdruck entstehen, der grundsätzlich zu flächendeckend akzeptablen Lösungen führen kann. Unter dieser Voraussetzung wäre es denkbar, dass die Beratungsproblematik etwas entschärft würde.

##### **Konkreter Vorschlag:**

Es liegen bereits mehrere konkrete Vorschläge vor, die jeweils aus unterschiedlichen Blickwinkeln Lösungsansätze skizzieren.

Aus unsere Sicht wäre das Modell des „Vorsorgekontos“, wie von er Landesregierung Baden-Württemberg am 4. Oktober 2016 vorgestellt, eine praktikable Lösung. Auch Ideen aus der sogenannten „Deutschlandrente“ könnten unter Umständen hier einfließen.

In der konkreten technischen Umsetzungen schlagen wir als Herzstück einer EbAV den Generationenfonds vor, wie er von Prof. Dr. Goecke entwickelt wurde und unter Anderem auf der Wissenschaftstagung des BdV im September 2015 vorgestellt wurde. Die Funktionsweise lässt sich vereinfacht wie folgt skizzieren und ließe sich mit wenigen Erweiterungen des Gesetzesentwurfs auch umsetzen:

Bei dem Modell „Generationenfonds“ besteht die Gesamtdeckungsrückstellung aus zwei Teilen: Die Summe der „persönlichen“ Versorgungskonten und einer kollektiven Sicherheitsreserve, die insbesondere dazu dient, temporäre Wertschwankungen auf der Kapitalanlageseite zu puffern. Wichtig ist bei diesem Modell, dass die kollektive Sicherheitsreserve vollumfänglich und ausschließlich den AN zugutekommt. Ferner müssen alle Regeln, wann und in welchem Umfang Mittel der Reserve entnommen und zugeführt werden, transparent sein.

Wenn also sichergestellt ist, dass das Gesamtkapital zu jeder Zeit vollumfänglich den Arbeitnehmern (direkt oder indirekt) gehört, so muss man nicht primär auf die Ertragsbeteiligung schauen, sondern auf die Generationengerechtigkeit. Wird nämlich eine zu hohe Sicherheitsreserve aufgebaut, so geht dies zu Lasten der älteren Arbeitnehmer, wird hingegen die Sicherheitsreserve systematisch „geplündert“, so werden die jüngeren Arbeitnehmer benachteiligt. Die Herausforderung für das Management eines Generationenfonds bzw. für die Versicherungsaufsicht wird es sein, Grundregeln zu formulieren, die eine Generationengerechtigkeit sicherstellen. Daher schlagen wir vor, dass man bei einer reinen Beitragszusage stärker auf die Generationengerechtigkeit achtet, denn bei einer retrospektiven Fortschreibung werden alle Erträge (und auch Verluste) direkt oder indirekt weitergegeben. Die Forderung nach einer zeitnahen Ertragsbeteiligung muss man bei einem Generationenfonds als Forderung nach einer Begrenzung der kollektiven Sicherheitsreserven nach oben begreifen.

#### **4.2.4 Ermöglichen eines Generationenfonds**

In unserer Forderung nach einer Defaultlösung schlagen wir vor, diese in Form eines Generationenfonds umzusetzen. Dieser wurde von Prof. Dr. Goecke entwickelt und ist in 4.2.3. näher skizziert.

Insbesondere bedarf es bei einem solchen Generationenfonds auch der Bildung einer „Sicherheitsreserve“ als Puffer zum intergenerationellen Ausgleich der Kapitalanlagen und –erträge.

Die grundsätzliche Mechanik ist durch die Erhebung eines Sicherheitsbeitrags nach § 23 Abs. 1 BetrAVG-E bereits eröffnet, wenn diese dann direkt in die Sicherheitsreserve fließen. Wir schlagen vor, die nach § 23 Abs. 2 BetrAVG-E im Falle einer Entgeltumwandlung weitergeleiteten Beträge direkt in die Sicherheitsreserve einzuspeisen.

Die Sicherheitsreserve als solche und ihre konkret Umsetzung gilt es dann in der Pensionsfondsaufsichtsverordnung bzw. dem VAG einzuarbeiten. Hierzu sei auf die Vorarbeiten von Prof. Goecke bzw. der aba verweisen.

#### **4.2.5 Kein Kapitalwahlrecht**

Ausdrücklich ist vorgesehen, dass kein Kapitalwahlrecht vereinbart werden darf. Damit ist zwingend eine Verrentung vorgeschrieben. Ist ein solcher Verrentungszwang gegeben, so sollte dieser dann durch eine entsprechende Regulierung flankiert werden, damit dieser Zwang von den Produkthanbietern nicht ausgenutzt wird. Insbesondere gilt es die Verrentungsmodalitäten so zu regulieren, dass diese fair und transparent sind. Dies bezieht sich insbesondere auf die anzusetzende Sterbetafel.

Aus unserer Sicht ist eine vollständige Verrentung nicht immer zielführend. Gerade zu Beginn der Verrentungsphase kann es sinnvoll sein, mit einem höheren Einmalbeitrag die eigene Lebenssituation altersgerecht anzupassen, etwa über Umbauten in der selbstgenutzten Immobilie. Analog zu Riester-Renten sollte unseres Erachtens daher zumindest eine teilweise Kapitalisierung möglich sein. Dies würde zudem die Attraktivität der neuen Form der bAV deutliche erhöhen.

#### **4.2.6 Wenig Alternative zu Versicherungsprodukten**

Die vorgesehenen Regelungen bevorzugen sehr deutlich versicherungsförmige Angebote und ermöglichen letztlich keine neuen Formen des kollektiven Sparens, wie sie etwa von Prof. Dr. Goecke in Form des Generationenfonds entwickelt wurden. Angesichts der problematischen Lage der Lebensversicherungsbranche wäre es aber dringend angezeigt, alternative Modelle zu ermöglichen.

Grundsätzlich ist es schwer, in einem Niedrigzinsumfeld neue Versorgungssysteme zu etablieren, da diese zunächst auf nur geringe Erträge aufbauen können. Aktuelle Lebensversicherer bzw. Wettbewerbssparkassen stehen aber in einer noch problematischeren Lage, da hier das System nicht bei „Null“ beginnt, sondern zusätzlich noch Belastungen aus der Vergangenheit ausgleichen müssen. Durch das System der Zinszusatzreserve ergeben sich aus dem Vergangenheitsgeschäft der Versicherer und Wettbewerbssparkassen laufend neue Reservelöcher, die zunächst zu stopfen sind. Somit ist das Aufsetzen auf eine Lebensversicherung oder eine Wettbewerbssparkassen für das Etablieren eines neuen Systems zusätzlich herausfordernd.

#### **4.2.7 Notwendige Regulierung der Kalkulationsgrundlagen der Verrentung - Sterbetafel**

Ein tragender Pfeiler der Beitragszusagen ist die jahresgenaue Ermittlung und Anpassung der Rentenhöhen. Neben den dabei anzusetzenden Zinssätzen, die im Gesetzesentwurf auch bedacht sind, fehlt jeglicher Hinweis auf die anzusetzenden Sterbetafeln. Diese sind aber entscheidend für die Rentenhöhen. Je nachdem wie hoch die angenommene Lebenserwartung der versicherten Person ist, fällt die Rente höher oder niedriger aus. Allein bei Lebensversicherungsunternehmen variieren die derzeit angenommenen Lebenserwartungen für eine heute 67 Jahre alte Person sehr stark.

<b>LEBENSERWARTUNGEN JE NACH ERREICHTEM ALTER, GESCHLECHT UND GEWÄHLTER STERBETAFEL</b>						
	Statistisches Bundesamt		DAV04R normal		DAV04R extrem	
Alter in 2016	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
0	86,4	90,7	100,5	104,1	110,8	114
30	84,5	89	95,4	99,4	105,1	108,1
60	83,6	87,5	91,2	95,1	98,5	102,9
85	91	91,7	93,6	95,4	99,4	101,3
Quelle	Generationensterbetafeln für Deutschland - Modellrechnungen für die Geburtsjahrgänge 1896-2009 Statistisches Bundesamt 2011		Ermittelt als sogenannte Aggregatstafel erster Ordnung nach der Veröffentlichung der Deutschen Aktuarvereinigung <a href="https://aktuar.de/unsere-themen/lebensversicherung/sterbetafeln/UT_LV_7.pdf">https://aktuar.de/unsere-themen/lebensversicherung/sterbetafeln/UT_LV_7.pdf</a>		Ermittelt als sogenannte Aggregatstafel erster Ordnung nach der Veröffentlichung der Deutschen Aktuarvereinigung <a href="https://aktuar.de/unsere-themen/lebensversicherung/sterbetafeln/UT_LV_7.pdf">https://aktuar.de/unsere-themen/lebensversicherung/sterbetafeln/UT_LV_7.pdf</a>	
Anmerkung	Für 0-jährige hier die Zahlen für 2009 Geborene, da die Tafel bei Geburtsjahr 2009 endet.		Einschlägig sind die Werte für Frauen, da in der Kalkulation keine Unterscheidung zwischen Männern und Frauen gemacht werden darf. Daher sind grundsätzlich die Werte für Frauen einschlägig.		Hier ist die Aggregatstafel 1. Ordnung mit einem Faktor von 50 % gerechnet. Einschlägig sind auch hier die Werte für Frauen, da in der Kalkulation keine Unterscheidung zwischen Männern und Frauen gemacht werden darf. Daher sind grundsätzlich die Werte für Frauen einschlägig.	

Der Unterschied der Lebenserwartung zwischen der bei einer realistischen Tafel und einer besonders extremen Ausprägung kann also durchaus 15 Jahre betragen. Die angenommenen Verrentungsdauer erhöht sich dadurch um etwa 50 %. Je nachdem welche Tafel angesetzt wird, ergibt sich dann eine deutlich geringere Rente.

Angesichts des komplizierten Regelungsgeflechts zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Tarifvertragsparteien und Versorgungseinrichtung wird es nicht möglich sein, nur über Transparenz einen hinreichenden Wettbewerb zu erzeugen, der Sterbetafel-Exzesse verhindert.

Daher fordern wir, dass zumindest für die Produkte im Rahmen der neu eingeführten „Beitragszusage“ verbindliche Regelungen über die anzusetzende Sterbetafel getroffen werden. Angesichts der Mechanik, dass jährlich über die Rentenhöhe auch die Auswirkungen der Langlebigkeit nachgesteuert werden können, können im Vergleich zum privaten Rentenversicherungsgeschäft deutlich realistischere Sterbetafeln angesetzt werden.

Wir schlagen vor, hier jeweils auf die aktuellsten Generationensterbetafeln des statistischen Bundesamtes abzustellen, die mit dem größten medizinischen Fortschritt als Annahme erstellt werden (sogenannt Variante „V2“).

#### **4.2.8 Unzureichende Mindestanforderungen an die Umsetzung der Beitragszusage**

Richtigerweise wurde im Gesetzentwurf erkannt, dass es notwendig ist, bestimmte Mindestanforderungen zu definieren. Jedoch werden diese nicht im formellen Gesetz festgelegt, sondern sollen erst im Rahmen einer zusätzlichen Verordnung gefasst werden. Dies sehen wir kritisch, da derart grundsätzliche Anforderungen durch ein formelles Gesetz und damit auch deutlich verbindlicher gefasst werden sollten. Auch sollten derartige grundsätzliche Anforderungen stets einer parlamentarischen Kontrolle unterliegen.

Zudem ist vorgesehen, dass nach § 25 BetrAVG-E nur „Mindestanforderungen an die Verwendung der Beiträge“ gestellt werden sollen. Aus unserer Sicht ist unklar, was damit konkret gemeint sein soll. Die Gesetzbegründung verweist hier nur auf den „Rahmen der Kapitalanlagen“.

Hier sollte ausdrücklich auf die tatsächliche Verwendung der Beiträge auch in Hinblick auf Kosten, Vergütungen, Reservebildungen, etc. hingewiesen werden.

Es sollte also auf Gesetzesebene gewährleistet werden, dass die Verwendung der Beiträge in hinreichendem Maße dem eigentlichen Zweck einer Kapitalbildung zu Gunsten der Arbeitnehmerschaft erfolgt.

#### **4.2.9 Kostendeckelung und Kostentransparenz**

Für den Erfolg und die Akzeptanz einer Beitragszusage ist es notwendig, dass die Umsetzung kostengünstig erfolgt. Daher sollte eine Kostendeckelung erfolgen.

Eine Kostendeckelung sollte dann auch nachvollziehbar und transparent sein. Hierzu gilt es eine hinreichende Kostentransparenz zu schaffen. Die Erfahrungen aus anderen Bereichen zeigen, dass die bisherigen Ansätze der Kostentransparenz (etwa der „Effektivkosten“) keine Transparenz schaffen und eher zusätzlich in die Irre führen.

#### **4.2.10 Einbezug einer Invaliditätsabsicherung**

Um die Akzeptanz eines neuen Systems zu erhöhen und um eine notwendige Ergänzung des Absicherungsprofils zu erreichen, sollte unseres Erachtens die Möglichkeit des Einbezugs einer Invaliditätsabsicherung geschaffen werden.

Diese zusätzlichen Leistungen könnten sich etwa an dem Tatbestand der Erwerbsminderung orientieren und als Zielsetzung den Ausgleich des Rentenabschlags umfassen. Technisch analog zur Bemessung der Altersrenten kann aktuariell auch eine derartige Absicherung eingerechnet werden.

#### **4.2.11 Verfehlung des Ziels einer effizienten Vorsorge bei Bildung gesonderter Anlagestöcke**

Nach dem Gesetzesentwurf ist zu befürchten, dass grundsätzlich in einer Pensionskasse oder einem Lebensversicherungsunternehmen je Tarifvertrag nach § 244c VAG ein gesonderter Anlagestock zu bilden wäre. Dies würde aber einen deutlichen Verwaltungsaufwand bedeuten, der besonders bei kleinen Branchen eine Beitragszusage alleine durch den gesonderten Kapitalstock mit deutlichen Kosten belastet würde.

Wir schlagen daher vor, dass innerhalb einer Pensionskasse oder einem Lebensversicherungsunternehmen nur ein einziger für Beitragszusagen vorgesehener Anlagestock gebildet werden darf.

## **5 Weitere Anmerkungen zu den einzelnen Normen**

Im Folgenden finden sich Anmerkungen zu einzelnen Normen des BRSg. Um Doppelungen zu vermeiden, werden Aspekte die in den vorhergehenden Kapiteln bereits thematisiert wurden, nicht aufgeführt oder nur angerissen.

### **5.1. Zu Artikel 1 „Änderung des Betriebsrentengesetzes“**

#### **5.1.1. Zu Punkt 7. Zum neuen § 22 Abs. 2:**

*Zu „Die Erträge der Versorgungseinrichtung müssen auch dem ausscheidenden Arbeitnehmer zugute kommen“.*

Hier sollte klargestellt werden, dass auch die noch aktiven Arbeitnehmer an den Erträgen zu beteiligen sind.

Insbesondere sollte hier gefordert werden, dass die Beteiligung an den Erträgen besonderen Anforderungen genügen müssen, die damit einen Ausgleich für den Verzicht auf Garantien darstellen. Insbesondere sollte also gefordert werden, dass diese Beteiligung an den Erträgen angemessen, zeitnah und fair zu erfolgen hat (s.o.).

#### **5.1.2. Zu Punkt 7. Zum neuen § 22 Abs. 3 Nr. 1. a):**

*Zu „... die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen““.*

Damit ein Verbraucher eine informierte Entscheidung darüber fällen kann, ob eine Fortsetzung mit eigenen Beiträgen angezeigt ist, benötigt er hinreichende Informationen zu den Modalitäten der Beitragszusage. Dies betrifft insbesondere:

- Die konkreten Vereinbarungen der Tarifpartner mit der EbAV über die konkrete Beitragszusage
- Einen hinreichenden Einblick in die für den Erfolg der Beitragszusage relevanten Tätigkeiten der EbAV, d.h. eine umfassende Unternehmenstransparenz der EbAV

Diese Anforderungen gilt es zusätzlich im Gesetz umzusetzen.

### **5.1.3. Zu Punkt 7. Zum neuen § 24**

Damit nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine informierte Entscheidung darüber fällen können, ob eine Teilnahme an einer Beitragszusage einer einschlägigen tariflichen Regelung angezeigt ist, benötigen sie hinreichende Informationen zu den Modalitäten der Beitragszusage. Dies betrifft insbesondere:

- Die konkreten Vereinbarungen der Tarifpartner mit der EbAV über die konkrete Beitragszusage
- Einen hinreichenden Einblick in die für den Erfolg der Beitragszusage relevanten Tätigkeiten der EbAV, d.h. eine umfassende Unternehmenstransparenz der EbAV

Diese Anforderungen gilt es, zusätzlich im Gesetz umzusetzen.

### **5.1.4. Zu Punkt 7. Zum neuen § 25**

Die „*Mindestanforderungen an die Verwendung der Beiträge*“ sollte unseres Erachtens den Charakter eines formellen Gesetzes besitzen, da diese konstituierend für eine erfolgreiche Beitragszusage und somit wesentlich für die Entscheidung des Arbeitnehmers sind.

Wir verweisen hier ausdrücklich auf die im vorherigen Kapitel erfolgten Ausführungen.

## **5.2. Zu Artikel 4 „Änderung des Fünften Sozialgesetzbuch“**

Wir begrüßen es, dass zukünftig betriebliche Riester-Verträge eine KV/PV-Beitragsfreistellung in der Auszahlungsphase erfahren.

### **5.3. Zu Artikel 6 „Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes“**

#### **5.3.1. Zu Punkt 2. Zum neuen § 244b Abs. 1 Nr. 2:**

*Zu „... eine lebenslange Zahlung.. vorsehen..“.*

Analog zu den Regelungen bei Riester-Verträgen schlagen wir eine Teilkapitalisierung zum Auszahlungsbeginn vor.

#### **5.3.2. Zu Punkt 2. Zum neuen § 244c:**

Hier ist vorgesehen, dass je Tarifvertrag ein eigener Anlagestock zu bilden ist. Dies ist unseres Erachtens nicht sachgerecht, da damit das Ziel einer effizienten Kapitalbildung auf Grund zu kleiner Anlagestöcke verhindert wird. Daher sollte in jedem Lebensversicherungsunternehmen und jeder Pensionskasse höchstens ein gesonderter Anlagestock für Beitragszusagen gebildet werden dürfen.

#### **5.3.3. Zu Punkt 2. Zum neuen § 244d:**

Ausdrücklich sollte in der Verordnungsermächtigung festgelegt werden, dass in dieser konkret die anzusetzenden Rechnungsgrundlagen zu definieren sind, die sich für die Sterbetafel an einem Best-Estimate und für den Zinssatz an einem geringfügig unter Best-Estimate liegenden Zinssatz orientieren sollte.

Bezüglich der Informationspflichten sollten neben den Versorgungsanwärtern und Rentenempfängern auch „interessierte Arbeitnehmer und Arbeitgeber“ aufgenommen werden.

## 6 Fazit: BdV-Bewertung und Alternativen

Den sieben genannten Hemmnissen wird durch den Entwurf nur unzureichend begegnet:

- **Verlust des betrieblichen Charakters:** Die betriebliche Altersversorgung würde durch das Sozialpartnermodell einen wesentlichen Teil ihres betrieblichen Charakters verlieren. Das Interesse an - für alle Beteiligten – erfolgreichen betrieblichen Lösungen (siehe z.B. Bosch-Pensionsfonds) wird vernachlässigt und damit geschwächt. bAV würde zu einem weiteren abstrakten Vorsorgeinstrument ohne die psychologische Verbindung zum Arbeitsvertrag zu haben.
- **Notwendigkeit einer „Garantie dem Grunde nach“:** Wir benötigen als Ersatz für Leistungs-Garantien stattdessen eine Garantie dem Grunde nach, dass stets eine angemessene, zeitnahe und faire Ertragsbeteiligung erfolgt. Die Überschussbeteiligung der Lebensversicherer ist keine derartige Form einer garantierten angemessenen, zeitnahen und fairen Ertragsbeteiligung. Daher sollten Lebensversicherer als Anbieter ausgenommen werden.
- **Zusätzliche Intransparenz und Komplexität:** Es wird gefühlt ein weiterer Durchführungsweg geschaffen, der die betriebliche Altersversorgung noch weiter verkompliziert - und zwar für alle Beteiligten, v.a. für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Vermittler. Das bislang schon komplizierte Beziehungsdreieck aus AN, AG und Versorgungseinrichtung wird zu einem für den normalen AN und AG undurchschaubaren Konstrukt.
- **Keine Attraktivität für KMUs:** Ein wesentliches Ziel der Bundesregierung ist es, v.a. für kleine Betriebe und Geringverdiener den Zugang zu Betriebsrenten zu erleichtern. Die Einführung eines weiteren Durchführungsweges, der auf eine tarifvertragliche Grundlage gestellt werden soll, würde vor allem kleine Betriebe abschrecken. Diese sind tariflich oft ungebunden und können oder möchten sich bewusst nicht tarifvertraglichen Regeln unterwerfen. Auch hier wird die zusätzliche Komplexität zusätzlich abschrecken.

- **Verbesserte Zulagenförderung ein Subventionsprogramm für die Anbieter:** Die verbesserte Zulagenförderung sowie die Abschaffung der Doppelverbeitragung bei bAV-Riester-Renten ist grundsätzlich ein geeigneter Schritt, um Niedrig- und Geringverdiener beim Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge in Form einer Riester-Rente zu unterstützen. So lange die hier angebotenen Produkte aber weiterhin derart ineffizient und ungeeignet sind ist die verbesserte Zulagenförderung nur ein Subventionsprogramm für die Anbieter, an erster Stelle die Lebensversicherungsunternehmen.
- **Beachtung des Wechselspiels zwischen bAV und gesetzlicher Absicherung:** Vor allem bleibt aber für Mittel- und Geringverdiener eine Betriebsrente auf dem Wege der Entgeltumwandlung weiterhin weniger geeignet, da dadurch die individuellen Ansprüche auf Arbeitslosen- und Krankengeld sowie auf gesetzliche (Erwerbsminderungs- und Alters-) Rentenleistungen gemindert werden.
- **Unzureichende Gewährleistung einer hinreichenden Produktqualität:** Der Entwurf sieht keine konkreten Alternativen zu bisherigen Angeboten der bAV vor. Zusätzlich werden auch keine Produkthanforderungen formuliert, um die Produktqualität zu gewährleisten. Weder zu einer verbesserten Beteiligung der versicherten Personen an den Erträgen (z.B. in Gestalt von Überschussbeteiligungen) noch einer Verbesserung der Kostenstruktur (v.a. hinsichtlich Abschluss- und Vertriebskosten sowie Verwaltungskosten) finden sich im Entwurf konkrete Ansätze.

Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit vorliegenden Tarifpartner-Modellen erscheint fraglich, dass die einseitige Fokussierung auf solche Modelle eine spürbare Qualitätsverbesserung der Produkte sicherstellt.

- **Jahrzehntelange Verantwortung der Tarifparteien:** Es bleibt in dem Entwurf offen, wie die langfristige Funktionsfähigkeit der Angebote durch die Tarifpartner sichergestellt werden soll. Es ist festzuhalten, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände über viel Jahrzehnte stetig, kontinuierlich und professionell die unterschiedlichen Produktangebote detailliert begleiten müssen.
- **Unklarheiten, wer die Arbeitnehmer in welcher Form berät:** Es finden sich im Entwurf keine konkreten Aussagen, wie eine qualitativ hochwertige und unabhängige/ neutrale Beratung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sichergestellt wird. Die Deutsche Rentenversicherung kann hier als Mitwettbewerber nur bedingt diese Aufgaben übernehmen.

Die vorgenannten Anregungen können dahingehend einen Beitrag leisten, entscheidende Verbesserungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu realisieren, damit die im Entwurf formulierten Ziele auch erreicht werden können.

Für Nach- und Rückfragen zu unserer Stellungnahme stehen wir gerne zu Ihrer Verfügung – auch für den weiteren Fortgang des Gesetzgebungsverfahrens.

Mit freundlichen Grüßen



Axel Kleinlein

Vorstandssprecher

Bund der Versicherten e. V.