

Gemeinsames Positionspapier Stärkung der Altersversorgung für die Zukunft

Allianz SE, Bayerischer Bankenverband e.V., Generali,
Munich Re, NÜRNBERGER Versicherung,
Versicherungskammer Bayern

Zur Stärkung der Altersversorgung in Deutschland werden derzeit in allen politischen Lagern Lösungen gesucht. Das bestehende Drei-Säulen-Modell ist dringend einer Novellierung zu unterziehen. Die Säule 1 als **staatliche Regelsicherung** reicht alleine nicht mehr aus, um weiten Teilen der Bevölkerung ein angemessenes Leben im Alter zu sichern. 2015 bezogen fast 350.000 Rentenversicherte erstmalig eine Regel-Altersrente i. H. v. durchschnittlich 483 € mtl. Die überdurchschnittlich hohen Altersrenten für besonders langjährig Versicherten („Rente mit 63“) betragen im Schnitt 1.177 € brutto. Tendenz in allen Bereichen fallend¹. Es bedarf jetzt Reformen um die Folgen des demografischen Wandels aufzufangen. Die zweite Säule der Altersversorgung, die **betriebliche Vorsorge (bAV)** in der Privatwirtschaft ist auf einem guten Weg. In Großunternehmen ist die bAV zwar weit verbreitet, muss jedoch vor allem arbeitgeberseitig vor allem für Klein- und Mittelunternehmen (KMU) und arbeitnehmerseitig vor allem für untere Einkommensgruppen attraktiver und zielgruppen-gerechter ausgestaltet werden. Der Gesetzentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz hat einige richtige Ansätze. Er muss aber an entscheidenden Stellen noch dringend nachgebessert werden.

Durch den schon existenten demographischen Wandel steht fest, dass die staatliche Regelsicherung insbesondere für Geringverdiener, zunehmend aber auch für Durchschnittsverdiener in Zukunft in der Regel nicht mehr allein ausreichen wird.

So zeigen die Modellrechnungen, dass die Relation von Renten zu Löhnen von derzeit rund 48 % ab dem Jahr 2030 bis auf 44,5 %² sinken wird. Soll auch in Zukunft der Grundsatz der Generationengerechtigkeit bei der staatlichen Regelsicherung weiter gelten, muss klar sein, dass die Beitragssätze für Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht unbeschränkt erhöht werden können. Die Probleme der gesetzlichen Rentenversicherung dürfen nicht auf den Schultern nachfolgender Generationen ausgetragen werden.

Zugleich gilt: Nur der Ausbau der betrieblichen und privaten kapitalgedeckten Altersvorsorge mit garantierten Mindestleistungen ermöglicht es, die Alterseinkommen künftiger Rentnerinnen und Rentner sicherzustellen und so die Lasten des demografischen Wandels gleichmäßiger und generationengerecht zu verteilen. Eine Anhebung der Regelaltersgrenze über das derzeitige 67. Lebensjahr hinaus ist in Anbetracht einer kontinuierlich steigenden Lebenserwartung ebenfalls zu diskutieren.

Auch nach Einführung der sog. Flexi-Rente wird sich nur ein gewisser Kreis der Bevölkerung eine flexible Teilrente leisten können. Nichtsdestotrotz ist es zu begrüßen, dass das Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus durch die Flexi-Rente attraktiver wird.

Eine Erhöhung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung stellt kein geeignetes Mittel für eine zusätzliche finanzielle Absicherung

im Alter dar. Auch wird die Arbeit im Rentenalter nur einen kleinen Beitrag für zusätzliche Vorsorge zur Altersabsicherung führen. Dies kann nur über einen Ausbau der betrieblichen und privaten Vorsorge erreicht werden.

Insbesondere sind folgende Maßnahmen notwendig, um die betriebliche und private Altersvorsorge tragfähig zu gestalten:

- Reine Beitragszusagen und Opting-out Vereinbarung auch für nicht tarifgebundene und *nicht mitbestimmte Betriebe* ermöglichen
- Einfachere Verfahren entwickeln
- Mehr Transparenz über Leistungen und Beiträge
- Adäquate Förderung durch den Staat für Geringverdiener

Die im vorgelegten Gesetzentwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes enthaltenen Maßnahmen für Arbeitnehmer mit geringen Einkommen setzen an den richtigen Stellen an:

- Leichte Erhöhung der Riester-Grundzulage ab dem Beitragsjahr 2018 von 154 Euro auf 165 Euro. Eine stärkere Anhebung auf mindestens 200 Euro in naher Zukunft wäre allerdings wünschenswert, möchte man Geringverdienern die Möglichkeit zum Aufbau einer nennenswerten zusätzlichen Altersvorsorge bieten. Ebenso sollte der förderfähige Höchstbeitrag an die heutige Beitragsbemessungsgrenze angepasst und anschließend dynamisiert werden.

1 Quelle: Deutsche Rentenversicherung

2 Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung 2016

- Grundsätzlich richtig ist auch die Anhebung der Höchstgrenzen für die Förderung von Beiträgen an Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze. Allerdings wären auch an dieser Stelle konsequentere Schritte, wie die Anhebung der Sozialabgabenfreiheit von bisher 4% auf ebenfalls 8% erforderlich, um die Ziele einer Vereinfachung und Stärkung der bAV zu erreichen.
- Für Arbeitnehmer mit einem Einkommen von bis zu 2.000 Euro pro Monat will der Fiskus zukünftig Arbeitgeberbeiträge zur bAV fördern. Maßgeblich sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Beitragsstellung. Der Mindestbeitrag des Arbeitgebers liegt bei 240 Euro, höchstens wird ein Beitrag von 480 € gefördert. 30% dieses Beitrages (Förderbetrag) erhält der Arbeitgeber durch direkte Verrechnung mit der Lohnsteuer erstattet. Bereits 2017 gezahlte Beiträge werden ab Förderbeginn 2018 maximal in Höhe der Aufstockung der bisherigen Beiträge erstattet.

Wenig hilfreich ist dagegen die Fokussierung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes auf tarifvertragliche Lösungen, da viele KMU *keinem* Tarifvertrag unterliegen. Um die bAV gerade in KMU stärker zu verbreiten, sollten daher weiterführende Lösungen, auch unabhängig von einem Tarifvertrag oder dem Bestehen einer Arbeitnehmervertretung, gefunden werden. Andernfalls drohen für die kleinen und mittelgroßen, nicht tarifgebundenen Unternehmen Wettbewerbsnachteile beim Anwerben von Fachkräften. Zu denken wäre an dieser Stelle an die grundsätzliche Einführung von Opting-Out-Modellen auch unabhängig von Tarifverträgen, z.B. durch Vereinbarungen von Betriebsparteien. Dazu sollte in den Gesetzestext eine Klarstellung vor-

genommen werden, die die Zulässigkeit von auf Betriebsebene freiwillig eingeführten Opting-Out-Modellen feststellt.

Die Enthftung des Arbeitgebers in den Fällen, in denen die Leistungsansprüche der Arbeitnehmer bereits durch einen externen Versorgungsträger abgesichert sind, muss möglich werden. In diesem Zusammenhang sollte man es dem Arbeitgeber auch ermöglichen sich bereits zu Versicherungsbeginn wirksam zu enthaften, indem man es ihm ermöglicht, die für die versicherungsvertragliche Lösung erforderliche Willenserklärung bereits zu Versicherungsbeginn wirksam auszuüben. Eine Möglichkeit, die ihm ohne gesetzliche Klarstellung aufgrund aktueller Rechtsprechung seit kurzem leider verwehrt ist. Gerade bei nicht stetig mit Austritten beschäftigten KMU führen die ohne Klarstellung zu beachtenden Erklärungsfristen nämlich zu zusätzlichen Haftungsbefürchtungen und damit zur Ablehnung der bAV.

Aus Sicht der Versicherungsunternehmen sollte die Ausgestaltung der bislang vorgesehenen, tarifvertraglichen reinen Beitragszusage aus sozial- und tarifpolitischen Gründen nachgebessert werden. Die Herausforderung besteht darin, trotz einer Enthftung des Arbeitgebers zugleich die Vorsorgeansprüche von Arbeitnehmern abzusichern. So ist es im anhaltenden Niedrigzinsumfeld notwendig, bessere Renditechancen zu Gunsten des Arbeitnehmers zu nutzen, um planbare, verlässliche Leistungen im Alter, bei Invalidität und im Hinterbliebenenfall zu erwirtschaften. Auch ist die Beziehung von vorhandenen Versorgungslösungen zu beachten:

Die Tarifvertragsparteien sollten den Gestaltungsspielraum erhalten, mit den von ihnen eingesetzten Versorgungsträgern optional auch garan-

tierte Leistungen zu vereinbaren, z.B. ein Mindestschutz in der Ansparphase oder garantierte Mindestrenten in der Leistungsphase. Gerade im Hinblick auf die Zielgruppe der Gering- und Normalverdiener sollte aus sozialpolitischen Gründen den Vertragsparteien die Möglichkeit offen bleiben, durch Garantien eine vorhersehbare Rentenleistung darzustellen. Auch in der Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversorgung sollten die Tarifvertragsparteien die Wahlmöglichkeit erhalten, garantierte Produkte zu vereinbaren. Denn anders als bei der Altersrente steht bei diesen Absicherungen der verlässlich kalkulierbare Risikoschutz und nicht die Renditeerhöhung durch spekulative Anlagen im Vordergrund.

Demgegenüber unterstützt der Bankenverband die Zielsetzung des Gesetzesentwurfs hinsichtlich des Verbots garantierter Leistungen und begrüßt die damit verbundenen Renditechancen, die den Arbeitnehmern verbesserte Leistungen im Alter, bei Invalidität und im Hinterbliebenenfall ermöglichen werden.

Auf internationaler Ebene hat die Europäische Kommission sich dem Ziel verschrieben, eine europäische Rente – Standardised-Pan-European-Personal-Pension (PEPP) – einzuführen, um den Markt für Rentenprodukte zu stärken und grenzüberschreitenden Wettbewerb zu fördern. Diese Vision sollte erst im zweiten Schritt weiterverfolgt werden, nicht zuletzt, weil Voraussetzung hierfür eine Angleichung der Steuer- und Sozialsysteme innerhalb Europas ist. Der erste Schritt muss deshalb sein, auch in Deutschland ein säulenübergreifende Rentensystem praktikabel aufzubauen und sinnvolle staatliche Fördermaßnahmen zeitnah einzuführen. Die PEPP-Produkteigenschaften müssen eine sichere Altersversorgung gewährleisten und somit lebenslang garantierte Renten auszahlen.

Unsere Positionen:

Wir sind der festen Überzeugung, dass eine wesentliche Förderung der Sparbereitschaft in weiten Teilen der Bevölkerung durch weitere **staatliche Förderungen** und **angemessene Freibeträge** bei der Anrechnung von Leistungen auf die Grundsicherung erreicht werden kann. Die geplante Einführung von Freibeträgen in der Grundsicherung im Alter (bis zu 202 Euro monatlich) ist unserer Ansicht nach daher ein Schritt in die richtige Richtung.

Möchte man sein Ziel einer stärkeren Verbreitung der bAV allerdings wirklich erreichen, so ist es unbedingt erforderlich, die Doppelverbeitragung in der bAV zu beenden, also die Rücknahme der im Jahr 2004 eingeführten vollen Verbeitragung der bAV-Leistungen zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Außerdem darf es keine weitere Belastung für Sparer (z. B. durch eine Investmentbesteuerung für private und betriebliche Altersversorgung) geben.

Eine alle drei Säulen umfassende Renteninformation würde mehr Transparenz und Sensibilität zur Altersvorsorge sicherstellen. Diese Renteninformation muss dabei auch zur nachgelagerte Besteuerung von Renten und die Höhe zu entrichten-

der Sozialabgaben informieren (Vermeidung einer Vorsorgeillusion).

Der steuerliche Rechnungszins von sechs Prozent für die Bewertung von Pensionsrückstellungen sollte überprüft werden.

Während sich der Rechnungszins in der Handelsbilanz – zwar mit zeitlichem Verzug – eher an der tatsächlichen Zinsentwicklung orientiert, ist in der Steuerbilanz nach wie vor ein fester Rechnungszins von sechs Prozent für die Bewertung der zu bildenden Pensionsrückstellungen zu Grunde zu legen. Aufgrund des im Verhältnis zum handelsrechtlich zu verwendenden Zinssatz deutlich zu hohen steuerrechtlichen Zinssatzes kann nur ein Teil der handelsrechtlich zu bilanzierenden Pensionsverpflichtungen steuerlich geltend gemacht werden. Dies führt zur Versteuerung von Scheingewinnen. Nach einer Studie des DIHK haben mittelständische Unternehmen seit 2008 so mehr als 700 Millionen Euro an Steuern auf fiktive Gewinne gezahlt. Diese steuerliche Behandlung ist für die Akzeptanz der bAV in der Praxis nicht förderlich. Wir fordern daher eine Absenkung des steuerlichen Rechnungszinses zu prüfen.

Weiter ist zu fordern, dass der provisionsgestützte Vertrieb der Altersvorsorgeprodukte auch weiterhin

möglich bleibt. Sollte der provisionsgestützte Vertrieb über Regulierungsvorschriften wie MiFID II und IDD für die Banken und Versicherungen so unattraktiv werden, dass sie ihn nur noch sehr eingeschränkt anbieten werden, könnte dies massive Auswirkungen auf den Vertrieb dieser Produkte haben. Nachdem die Honorarberatung in Deutschland bislang kaum nachgefragt ist, werden komplexe Produkte wie Altersvorsorge ohne eine provisionsgestützte Beratung kaum noch beraten werden. Die Folgen daraus kann man in England und in den Niederlanden sehen: Altersvorsorgeprodukte werden seit Abschaffung der provisionsgestützten Beratung kaum noch nachgefragt – mit verheerenden Auswirkungen für die Altersabsicherung der Bevölkerung.

Fazit:

Die bAV bietet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Chance zum Aufbau einer attraktiven Zusatzversorgung im Alter. Der vorgesehene Ausbau der steuerlichen Förderung ist der richtige Weg, sollte aber noch konsequenter umgesetzt werden. Der Gesetzentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz muss daher an zentralen Stellen nachgebessert werden, um die Zielgruppe der KMUs zu erreichen und den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entsprechen.



Bayerischer Bankenverband 



Ein Stück Sicherheit.