

Stellungnahme der VEMA eG zum Referentenentwurf des Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge.

Andreas Brunner und Hermann Hübner

© VEMA Versicherungs-Makler-Genossenschaft e.G.

Die Zielstellung der geplanten Gesetzesänderungen, die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen zu fördern und zu erleichtern, findet die vollste Zustimmung und Unterstützung der VEMA eG.

Als größter genossenschaftlicher Zusammenschluss von mehr als 2.500 mittelständischen Versicherungsmaklern mit über 15.000 Beschäftigten ist sie erklärte Zielgruppe dieser Maßnahmen sowohl in Bezug auf die Firmenstruktur der angeschlossenen Unternehmen als auch in Bezug auf die betreuten Kundengruppen.

Uneingeschränkte Zustimmung finden die in diesem Zusammenhang vorgeschlagenen Regelungen zu den Freigrenzen bei der Grundsicherung, da gerade in kleinen (nicht tarifgebundenen) Unternehmen zum Teil ein niedrigeres Lohnniveau vorherrscht, welches angesichts der vorgezeichneten Rentenentwicklung nicht immer verhindern können wird, dass im Alter auf staatliche Unterstützung zurückgegriffen werden muss.

Grundsätzlich ist als wichtigstes Ziel anzustreben, den gesamten Regelungskomplex der betrieblichen Altersvorsorge zu vereinfachen, da gerade KMUs in der Regel nicht die betrieblichen Kapazitäten haben, sich ausführlich mit dieser Materie zu beschäftigen. Folgende Punkte sind nach unserer Erfahrung und Einschätzung noch zu überarbeiten, beziehungsweise klarer zu Regeln:

1. Die Sozialversicherungsfreiheit des Beitrags

Der Ansatz ist zu begrüßen, die Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG zu erweitern und damit auch die Regelungen in Bezug auf § 40 b EStG a.F. zu vereinfachen. Im Ergebnis bleibt die neue Regelung mit 7% steuerfreiem Beitrag und nur 4 % sozialabgabenfreien Beitrag hinter den bisher schon möglichen zweimal 4 % steuerfreien und sozialabgabenfreien Beitrag jedoch zurück. Hier wäre eine Anhebung der Grenze des § 3 Nr. 63 EStG auf 8 % und eine entsprechende Befreiung von der sozialabgabenpflichtigen zumindest eine Vereinfachung.

2. Krankenversicherungspflichtige Leistung

Im Rahmen dieser Reform erscheint es ratsam, die Beitragspflicht der bAV-Leistung in Bezug auf die gesetzliche Krankenversicherung zu überdenken. Die Streichung der bAV-Rente bei den privilegierten Einkommensarten in Bezug auf die Nichtverbeitragung in der GKV hat zu großem Unmut geführt. Auch wenn die Gerichte dem Gesetzgeber grundsätzlich dieses Recht auch zur nachträglichen Regelung zugestanden haben, bleibt die Frage, ob die Regelung „gerecht“ ist, weiterhin bestehen. In der Angebotsphase einer bAV stellt der Kunde durchaus zu Recht die Frage, wo denn sein Vorteil sei, wenn er in der Leistungsphase den vollen GKV-Beitrag zahlen müsse, während er in der Zeit der Beitragszahlung nur die Hälfte (plus Zusatzbeitrag) hätte leisten müssen.

3. Obligatorisches Angebot

Unabhängig von den Regelungen und Inhalten des Sozialpartnermodells erscheint es sinnvoll, jedem Arbeitgeber eine obligatorische Angebotsverpflichtung aufzuerlegen. Gerade bei KMUs sind die Tarifpartner in der Regel nicht in den Unternehmen präsent. Ein Interesse an Themen der Altersvorsorge ist gerade in kleineren technisch orientierten Unternehmen unterrepräsentiert. Hier ist eine Angebotsverpflichtung (für bspw.) einen Entgeltumwandlungsbetrag in Höhe von 4 % des Gehalts ein zielführendes Instrument. Damit wird gewährleistet, dass der Arbeitgeber von seinem Recht auf Auswahl des Vertragspartners auch tatsächlich Gebrauch macht, und dem Arbeitnehmer werden alle Zuschüsse und weiteren Vorteile deutlich vor Augen geführt.

4. Kapitalanlageoptionen

Die bisherigen Einschränkungen bei den Investitionsmöglichkeiten im Rahmen der bAV auf Produkte, die zumindest eine Beitragsrückgewähr gewährleisten, werden im Rahmen der Reform zurecht in Frage gestellt. Warum diese Erweiterung der Möglichkeiten jedoch auf das Sozialpartnermodell beschränkt werden soll, ist nicht nachvollziehbar. Hier wurde mittlerweile im Rahmen der Regularien für Vermittler sinnvolle Vorschriften zur Analyse der Risikoneigung des Kunden erlassen. Es sind keine Gründe ersichtlich, die dagegensprechen, diese Regularien in der gesamten Bandbreite auch auf die bAV anzuwenden und damit die bAV insgesamt auch auf für Produkte mit höheren Gewinnchancen zu öffnen.

5. Allgemeinverbindlichkeitserklärung über das Sozialpartnermodell

Unter der oben angeführten Prämisse, dass ein einfach und klar strukturiertes bAV-System die Akzeptanz in den KMUs fördern würde, ist das gesamte Konstrukt „Sozialpartnermodell“ kritisch zu betrachten. Die Erweiterung des bAV-Systems um das Sozialpartnermodell führt eben nicht zur Vereinfachung der gesamten Materie. Auf deutliche Skepsis stößt hier insbesondere die „Drohung“ mit einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung. Es erscheint hier schwer vorstellbar, wie Vertragspartner, die gerade nicht sehr stark in der Zielgruppe der KMUs vertreten sind, für diese die besten Lösungen finden sollen. Es erscheint nicht vorstellbar, wie eine solche aufoktroiierte Lösung die allgemeine Akzeptanz für die bAV erhöhen sollte.

Zu 1. Nach bisheriger Rechtslage ist es bisher schon möglich, Gehalt zweimal in Höhe von 4 % der BBG steuer- und sozialversicherungsfrei in betriebliche Altersvorsorge umzuwandeln. Eine Möglichkeit ergibt sich über § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV für die Durchführungswege Pensionszusage und Unterstützungskasse und der zweite Weg ist der in dem Entwurf behandelte über § 3 Nr. 63 EStG. Natürlich ist zu begrüßen, dass die im § 3 Nr. 63 EStG mitbehandelte Möglichkeit, noch zusätzliches Entgelt über die 4 % der BBG hinaus umzuwandeln, vereinfacht werden soll. Da der über die 4 % BBG hinausgehende Beitrag in Höhe von weiteren 3 % jedoch nur steuer- und nicht sozialversicherungsfrei umgewandelt werden kann, wäre es für den Kunden nur die zweitbeste Lösung, diese Möglichkeit wahrzunehmen. Der fachkundige Makler, der gemäß der Rechtsprechung Sachwalter des Kunden ist, wird dem Kunden, der Entgelt in diesen Höhen umwandeln will, daher immer erst den Weg für weitere 4 % über die Unterstützungskasse aufzeigen (müssen). Bei fachgerechter Beratung wird die im Entwurf vorgesehene Vereinfachung in der Praxis weitestgehend wirkungslos bleiben. Zielführend wäre hier eine Anhebung des steuer- und sozialversicherungsfreien Beitrags auf 8 % der BBG im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG, verbunden mit der Abschaffung der additiven Nutzung des § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV. Dies würde zu einer deutlichen Vereinfachung führen, da nicht mehr zwei Durchführungswege in der bAV genutzt werden müssten, um eine entsprechende Absicherung zu erreichen.

Zu 2. Bis zum 31.12.2003 wurden die Leistungen aus der bAV lediglich mit dem halben Beitragssatz der GKV belegt. Erst durch das GMG wurde durch die Änderung der Regelungen im SGB V (insb. §§ 229, 240, 248, 249a) eine Belastung mit dem vollen Beitragssatz der GKV eingeführt. Dieser Beitrag ist allein vom Rentenempfänger zu erbringen. Über das Recht des Gesetzgebers dieses, auch für bereits bestehende Verträge, so zu regeln, braucht nicht mehr diskutiert zu werden. Dies ist höchst- und verfassungsrichterlich entschieden. Dennoch sollte diese Regelung im Hinblick auf die Zielstellung, die bAV zu verbreiten, überdacht werden. Die Aussage gegenüber dem Arbeitnehmer, er spare sich nun seine Hälfte des Krankenversicherungsbeitrags, muss aber im Leistungsbezug den vollen Beitrag alleine stemmen, ist sicherlich keine gute Werbebotschaft. Dem Fördergedanken würde es wesentlich eher entsprechen, über eine gänzliche Beitragsbefreiung nachzudenken. Dies insbesondere deshalb, weil man bewusst auch die Gruppen mit kleinem und mittleren Einkommen gezielt erreichen möchte. Höhere Einkommensgruppen, die ggf. eine private Krankenversicherung abschließen konnten, bleiben hier ohnehin von entsprechenden Beitragsbelastungen der Betriebsrente verschont.

Zu 3. Ergänzend zu den Möglichkeiten einer Opting-Out-Regelung, deren rechtssichere Umsetzung nach dem aktuellen Stand der Beratung dem Sozialpartnermodell vorbehalten bleibt, erscheint ein verpflichtendes Angebot durch den Arbeitgeber, als erfolgsversprechendes Mittel, die bAV auch in KMUs zu verbreiten. Bisher hat der Arbeitgeber das Recht, einen Anbieter für die bAV zu benennen, wenn denn sein Arbeitnehmer eine entsprechende Absicherung wünscht. Das bedeutet, der Arbeitgeber muss sich früher oder später mit der Auswahl eines Anbieters befassen. Nach dieser Entscheidung verbleibt nur noch ein kleiner Schritt zum individuellen Angebot für den Arbeitnehmer, den der gewählte Anbieter sicher gern übernehmen wird. Hier hilft ein festgelegter Prozentsatz von (beispielsweise 4 %) des Einkommens als Berechnungsgrundlage, um für jeden Arbeitnehmer ein akzeptables Angebot zu erstellen, bei dem dem Arbeitnehmer sowohl die Zuschüsse, Vorteile und Nettobelastung vor Augen geführt werden kann. Eine solche Verpflichtung zu einem obligatorischen Angebot wäre auch eine vernünftige Grundlage für eine Opting-Out-Regelung außerhalb des Sozialpartnermodells.

Zu 4. Der Gesetzgeber hat sich in jüngster Vergangenheit mehrfach und umfassend mit dem Thema Anlageberatung durch Banken und sonstige Vermittler befasst. In diesem Zusammenhang wurde auch das Thema Versicherungen mit „klassischer“ Anlage, mit Fondsanlagen mit Garantien und mit Fondsanlagen ohne Garantien behandelt und entsprechende Regelungen getroffen. Hier ist kein Grund erkennbar, warum nicht bei entsprechender Risikoneigung des Arbeitnehmers auch in der bAV die Möglichkeit einer chancenreicheren Anlage in eine Fondspolice ohne Kostenbelastung durch Garantien möglich sein soll. Die dafür notwendige individuelle Beratung erscheint wesentlich eher durch qualifizierte Versicherungsmakler umsetzbar, als durch die nicht fachspezifisch qualifizierten Mitarbeiter der Sozialpartner.

Zu 5. Es erscheint grundsätzlich nicht sinnvoll, die Sozialpartner, die in der Zielgruppe der Reform unterrepräsentiert sind, als vorrangige Verhandlungsführer zu wählen. Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter haben mit der Metallrente und den anderen Branchenlösungen für Ihre Zielgruppen hervorragende Arbeit geleistet und wesentlich zur Verbreitung der bAV in ihren Zielgruppen beigetragen. Diese Ergebnisse werden auch immer wieder von Vermittlern für KMUs gewählt, wenn es denn für diese passt. Allerdings zeigen auch gerade die Entwürfe zur vorliegenden bAV-Reform, dass die Problembereiche der Großunternehmen sich deutlich von denen der KMUs unterscheiden. Beispielsweise der Bereich der Arbeitgeberhaftung spielt bei den meisten KMUs und den dort gewählten Durchführungswegen der bAV eine weit unwesentlichere Rolle als offenkundig bei den Sozialpartnern. Es ist daher nur schwer vorstellbar, dass eine zwischen den Sozialpartnern vereinbarte Lösung uneingeschränkte Zustimmung der KMUs finden wird. Diese Erfahrungen machten letztendlich auch schon die Tarifpartner bei Ihren Versuchen, exklusive Vertragspartner in der bAV für Ihre angeschlossenen Unternehmen festzulegen.

Der vorliegende Entwurf zur Reform der bAV enthält viele gute Ansätze, die jedoch insbesondere im Hinblick auf die zuvor genannten Punkte nochmals diskutiert werden sollten.

Hermann Hübner
Vorstandsvorsitzender VEMA
Hauptsitz Heinersreuth

Andreas Brunner
stellv. Vorstandsvorsitzender
Sitz Karlsruhe

Pressekontakt:

Eva Malcher
Telefon: 0921/7869483-843
E-Mail: eva.malcher@vema-eg.de

Unternehmen

VEMA Versicherungs-Makler-Genossenschaft e.G
Unterkonnereuth 29
95500 Heinersreuth

Internet: www.vema-eg.de

Über VEMA Versicherungs-Makler-Genossenschaft e.G

Die VEMA eG ist ein genossenschaftlicher Zusammenschluss von 2.562 mittelständigen Versicherungsmaklerbetrieben mit mehr als 15.000 beschäftigten Personen.