

Vorschläge

des

**Gesamtverbandes der
Deutschen Versicherungswirtschaft e. V.**

zur

**Verbesserung der Verbreitung
der betrieblichen Altersversorgung**

Gesamtverband der Deutschen
Versicherungswirtschaft e. V.

Wilhelmstraße 43 / 43 G, 10117 Berlin
Postfach 08 02 64, 10002 Berlin
Tel.: +49 30 2020-5201
Fax: +49 30 2020-6201

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

Ansprechpartner:
Dr. Peter Schwark
Mitglied der Hauptgeschäftsführung

E-Mail: p.schwark@gdv.de

Inhalt:

Zusammenfassung	3
A. Einleitung	
I. Status Quo der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung	5
II. Rolle der Versicherer in der betrieblichen Altersversorgung	6
B. Vorschläge zur Verbesserung der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)	7
I. Aktueller Vorschlag des BMAS	7
II. Geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Verbreitung der bAV	8
1. <i>Reduzierung der Komplexität der bAV</i>	8
a) Erleichterung der freiwilligen Einführung von Modellen der automatischen Einbeziehung	8
b) Anpassung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung	10
c) Weitere Maßnahmen zur Vereinfachung der bAV	11
2. <i>Erhöhung der Attraktivität der bAV aus Arbeitnehmersicht</i>	12
a) Verringerung der Belastung der bAV-Leistungen in der GKV/GPfV	12
b) Keine Vollarrechnung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auf die Grundsicherung	12
3. <i>Weitere Maßnahmen</i>	13
a) Flexible Übergänge in die Rente	13
b) Säulenübergreifende Renteninformation	13

Zusammenfassung

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) kann nicht zuletzt aufgrund der Riester-Reformen in den letzten Jahren beachtliche Erfolge aufweisen. Insbesondere die Versicherungswirtschaft hat wesentlich zur Renaissance der bAV beigetragen; mittlerweile trägt sie Verantwortung für knapp 15 Millionen Versorgungszusagen. Dabei bieten Lebensversicherer auch vielen kleinen Unternehmen, die keinen Zugang zu eigenen Versorgungswerken haben, attraktive Lösungen zur Betriebsrente.

Allerdings ist die Verbreitung der bAV ins Stocken geraten. Es sind daher Maßnahmen erforderlich, die zu einem weiteren Ausbau der bAV vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen beitragen.

Mit Sorge sieht die Versicherungswirtschaft dabei die aktuellen Überlegungen des Bundesarbeitsministeriums (BMAS) zu einer Privilegierung gemeinsamer Einrichtungen der Tarifvertragsparteien durch einseitige Entlastung des Arbeitgebers von der Haftung für seine Versorgungszusagen. Würden die Pläne umgesetzt, würde neben das bestehende, gewachsene bAV-System ein zweites mit gänzlich anderen Regeln durch Tarifverträge gesetzt. Die damit verbundene höhere Komplexität steht einer besseren Verbreitung der bAV entgegen.

Aus Sicht der Versicherungswirtschaft wäre es zielführender, die Rahmenbedingungen in der bAV generell zu verbessern und es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer insgesamt attraktiver zu machen, die zweite Säule der Alterssicherung verstärkt zu nutzen:

- Es sollten Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass Automatismen in der bAV künftig die Absicherung ganzer Belegschaften erleichtern; hierdurch könnten in erheblichem Maße Effizienzvorteile realisiert und damit Kosten gesenkt werden. Dazu sollte Arbeitgebern, die sich freiwillig für Modelle der automatischen Einbeziehung der Arbeitnehmer in die Entgeltumwandlung entscheiden, Rechtssicherheit auch hinsichtlich der Einbeziehung bereits bestehender Arbeitsverhältnisse gegeben werden.
- Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Förderung der bAV sollte zeitgemäß angepasst und auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze angehoben werden. Dadurch könnte das aufwändige Nebeneinander von Durchführungswegen vermieden und zugleich die Abdeckung des Erwerbsminderungsrisikos erleichtert werden.

- Die Belastung der bAV-Leistungen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sollte deutlich reduziert werden, um die Attraktivität der bAV insbesondere auch bei Beziehern von kleinen und mittleren Einkommen zu erhöhen.
- Um den Vorsorgeanreiz auch bei Geringverdienern zu erhalten, sollte bei der Grundsicherung ein hinreichend hoher Freibetrag für Eigenvorsorge, zu der auch die bAV zählt, geschaffen werden.

Die Versicherungswirtschaft bringt sich konstruktiv mit Know-how und Erfahrung in den politischen Dialog zur Stärkung der bAV ein.

A. Einleitung

I. Status Quo der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung

Die bAV erlebte in Folge der Riester-Reformen eine beachtliche Renaissance; in letzter Zeit ist der Ausbau aber ins Stocken geraten. Zwischen Dezember 2001 und Dezember 2011¹ ist in Deutschland der Anteil der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft mit einer bAV zwar von 31 % auf 50 %, also um 19 Prozentpunkte, gestiegen. Jedoch betrug der Anstieg zwischen 2009 und 2011 nur noch 1 Prozentpunkt.² Nach wie vor bestehen erhebliche Differenzen in der Verbreitung zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen und den Unternehmensgrößen, aber auch dem qualifikatorischen Status der Arbeitnehmer.

Damit ist bei der Verbreitung der bAV zwar Einiges erreicht, jedoch kann der aktuelle Befund noch nicht zufriedenstellen. Sowohl von Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern werden die Vorteile der bAV noch nicht ausreichend erkannt und genutzt; die bAV bleibt systematisch hinter ihren Möglichkeiten zurück, mit schwerwiegenden Folgen für die Alterssicherung insgesamt. Der Weg, den die Alterssicherungspolitik in Deutschland zurecht beschreitet, ist der zu einem Mehr-Säulen-Modell, bei dem *die Summe* aus staatlicher Alterssicherung einerseits und privater und betrieblicher Altersvorsorge andererseits zu einer auskömmlichen Versorgung führt. Neben der privaten Vorsorge, bspw. über Riester-Verträge, kann und muss auch die betriebliche Altersversorgung eine größere Rolle bei der Verbreitung zusätzlicher Vorsorge spielen. Gerade in den kleinen und mittleren Betrieben bestehen bei der Verbreitung der bAV noch erhebliche Potenziale.

II. Rolle der Versicherer in der betrieblichen Altersversorgung

Die Versicherer spielen bereits heute eine bedeutende Rolle in der bAV: Sie engagieren sich in allen fünf Durchführungswegen – sei es direkt als Anbieter eines Durchführungswegs oder indirekt über die Rückdeckung von Versorgungszusagen.

¹ Neuere Zahlen sollen erst 2015 veröffentlicht werden.

² Quelle: TNS Infratest (2012): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst (BAV 2011) – Endbericht –, Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht Sozialforschung 429, Projektleitung: Klaus Kortmann, Jochen Heckmann, München, Dezember 2012, Seite 2 bzw. 35;
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-429-betriebliche-altersversorgung.pdf?__blob=publicationFile

Insgesamt waren ihnen 2013 gut 14,7 Millionen Verträge der bAV zuzuordnen. Damit stieg dieser Bestand seit den Riester-Reformen um gut 7,2 Millionen Verträge, nahezu eine Verdoppelung seit 2001. Darüber hinaus sind auch die Zusatzpolicen, die der Sicherung vor existenzgefährdenden Risiken dienen, wichtig: aktuell werden die Verträge der bAV noch um 4,7 Millionen Zusatzpolicen ergänzt.

Über die Gründung oder Öffnung von Pensionskassen und Pensionsfonds haben die Versicherer ganz wesentlich zur Renaissance der bAV beigetragen. Von individuellen Lösungen bis hin zur tarifvertraglich geregelten Versorgung ganzer Branchen reicht das Spektrum der eingesetzten Produkte.

Lebensversicherer bieten dabei bereits jetzt vielen kleinen Unternehmen, die keinen Zugang zu großen Versorgungswerken haben, attraktive Lösungen zur Betriebsrente, etwa in Form der für den Arbeitgeber einfach zu handhabenden und verwaltungsarmen Direktversicherung. Dabei können die Versicherer für ihre Kunden vor allem dann Kosteneinsparungen erzielen, wenn ganze Belegschaften quasi automatisch in die bAV einbezogen werden. Solche Automatismen, wie sie etwa auf tarifvertraglicher Ebene – vielfach in Zusammenarbeit mit der Versicherungswirtschaft – geschaffen wurden, führen nicht nur zu schlanken und damit kostengünstigen Verwaltungsverfahren, sondern auch zu höheren Beteiligungsquoten – ein doppelter Gewinn für die bAV.

B. Vorschläge zur Verbesserung der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

I. Aktueller Vorschlag des BMAS

Die Versicherungswirtschaft sieht mit Sorge, dass im Zuge der richtigen und notwendigen politischen Diskussion um die bessere Verbreitung der bAV Maßnahmen in Betracht gezogen werden, die eine massive Diskriminierung von Teilen der heutigen bAV zur Folge hätten. So soll nach dem im Herbst 2014 vorgelegten Vorschlag des BMAS nur bei gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien die Haftung des Arbeitgebers entfallen können. Voraussetzung ist nur, dass die Einrichtung Mitglied in einem Sicherungsfonds ist. Zudem soll auch die Definition der Betriebsrentenzusage in die Gestaltungsmacht der Tarifvertragsparteien gelegt werden. Dieser Vorschlag ist zu Recht bei allen Beteiligten bereits auf deutliche Ablehnung gestoßen. Denn die quasi-willkürliche Herausnahme des bAV-Angebots ganzer Tarifzweige aus Kernbestandteilen des Betriebsrentenrechts käme einem Paradigmenwechsel in der bAV gleich, der unabsehbare Folgen für das bestehende, gewachsene bAV-System hätte. Neben dieses würde ein zweites mit gänzlich anderen, fließenden und immer wieder neu zu definierenden Regeln durch Tarifverträge gesetzt. Ein solcher Systembruch würde zahlreiche rechtliche und praktische Probleme schaffen. Mehr und nicht weniger Komplexität, Reibung und damit verbundene Umsetzungsschwierigkeiten wären die Folge. Arbeitgeber würden im Hinblick auf erteilte bzw. zukünftig zu erteilende Versorgungszusagen verunsichert. Existierende Versorgungswerke wären in ihrem Fortbestand gefährdet.

Würden die Pläne des BMAS umgesetzt, käme es insbesondere zu einer nicht zu rechtfertigenden Diskriminierung der Direktversicherung und damit gerade desjenigen Durchführungsweges, der mit aktuell gut 7,5 Millionen Verträgen den größten Anteil an den Verträgen der betrieblichen Altersversorgung hält, die von Lebensversicherungen verwaltet werden. Gerade die Direktversicherung hat einen erheblichen Beitrag zur Verbreitung der bAV geleistet, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, da sie sehr verwaltungsarm ist und den Arbeitgeber aufgrund der strengen Versicherungsaufsicht sowie der Absicherung durch Protektor vor Haftungsrisiken schützt.

Vor allem mit Blick auf den Mittelstand ist der BMAS-Vorschlag besonders bedenklich. Die damit verbundene erhebliche Verkomplizierung der bAV stünde deren besserer Verbreitung besonders in kleinen und mittleren Unternehmen entgegen, bei denen eine einfache Handhabung der bAV besonders wichtig ist. Dies hat auch die so genannte Machbarkeitsstudie des BMAS aus dem Jahr 2014 nochmals belegt.

Sollte das BMAS trotz der allseitigen Kritik an einer einseitigen Entlastung des Arbeitgebers bezüglich seiner Haftung im Kern festhalten wollen, müssten jedenfalls Direktversicherungen und deregulierte Pensionskassen in die Überlegungen einbezogen werden. Denn entscheidendes Kriterium für eine Begrenzung der Haftung kann alleine die Frage der Sicherheit der Versorgungseinrichtung als solcher sein. Gerade diese Durchführungswege unterliegen bereits strengen aufsichtsrechtlichen Vorgaben, und auch die Mitgliedschaft beim gesetzlichen Sicherungsfonds der Lebensversicherer gewährleistet schon jetzt ein besonders hohes Sicherheitsniveau.

II. Geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung

Um der bAV neue Impulse zu geben, sollte aus Sicht der Versicherungswirtschaft an folgenden Punkten angesetzt werden:

1. Reduzierung der Komplexität der bAV

a) Erleichterung der freiwilligen Einführung von Modellen der automatischen Einbeziehung durch Arbeitgeber

Die Entgeltumwandlung in der bAV wird derzeit vielfach hochgradig individualisiert betrieben. Zwar gibt es zahlreiche gute tarifvertragliche Lösungen, jedoch fehlen bislang die Automatismen, die es allen Unternehmen leichter machen, ganze Belegschaften in die bAV einzubeziehen. Dies führt zwangsläufig zu höheren Kosten und damit zu geringeren Leistungen. Ziel muss es daher sein, die Rahmenbedingungen dafür zu verbessern, dass möglichst große Teile der Belegschaft versichert und damit Effizienzvorteile generiert werden können. Hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, anstelle individueller und damit kostenintensiver Ansprache jedes einzelnen Arbeitnehmers seine gesamte Belegschaft en bloc zu versichern, führt dies zu deutlich höheren Leistungen für die Arbeitnehmer.

Auch die Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos im Rahmen einer bAV wird wesentlich erleichtert bzw. günstiger, wenn gesamte Belegschaften als Gruppe versichert werden können.

Um die Entgeltumwandlung auf Betriebsebene auch und gerade in KMU in dem beschriebenen Sinne zu vereinfachen bzw. zu „automatisieren“, bieten sich insbesondere Modelle an, bei denen für alle Arbeitnehmer eines Betriebes standardmäßig im Arbeitsvertrag eine Entgeltumwandlung vorgesehen wird. Will der einzelne Arbeitnehmer nicht an der entgeltumwandlungsfinanzierten bAV teilnehmen, muss er innerhalb einer bestimmten, angemessen langen Frist widersprechen. Erfahrungen aus dem Ausland zeigen, dass bei solchen Modellen der automatischen Einbeziehung eine sehr hohe Beteiligungsquote mit den beschriebenen Effizienzvorteilen erreicht wird, gerade auch bei Frauen sowie Geringverdienern.

In Deutschland haben Arbeitgeber nach geltender Rechtslage allerdings nur für neu begründete Arbeitsverhältnisse die Möglichkeit, ein solches Modell rechtssicher einzuführen. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen kann dagegen eine Entgeltumwandlung mit Opt-out-Möglichkeit für den Arbeitnehmer nicht ohne Weiteres durch den Arbeitgeber implementiert werden, da allein ein Schweigen des Arbeitnehmers auf das entsprechende Angebot des Arbeitgebers nicht als Zustimmung gewertet werden kann. Um dem Arbeitgeber also auch für bereits bestehende Arbeitsverhältnisse und damit für die gesamte Belegschaft die rechtssichere Einführung von Modellen der automatischen Einbeziehung zu ermöglichen, ist eine entsprechende gesetzliche Regelung erforderlich. So könnte etwa eine Ergänzung des § 1a BetrAVG vorgenommen werden, die klarstellt, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, nach Ablauf von drei Monaten nach entsprechender Ankündigung gegenüber dem Arbeitnehmer von dessen künftigen Entgeltansprüchen einen Betrag bis zu einer bestimmten Höhe (bis zu 8 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, s. dazu noch im Folgenden) in eine wertgleiche Anwartschaft auf bAV umzuwandeln, sofern der Arbeitnehmer nicht innerhalb der Dreimonatsfrist widerspricht.

Eine solche gesetzliche Regelung würde den aus Sicht der Versicherungswirtschaft aufrecht zu erhaltenden Grundsatz der Freiwilligkeit der Einführung einer bAV durch den Arbeitgeber berücksichtigen, ohne Gestaltungsspielräume auf Betriebsebene einzuschränken:

Es würde gerade kein Zwangssystem für sämtliche Arbeitgeber mit all den damit verbundenen Problemen (Sanktionen bei Nichtbefolgung, Haftungsfragen, Kontrolle, etc.) eingeführt. Die Rechte der Arbeitnehmer wären mit einer solchen Regelung kaum betroffen. Zwar würde im Ergebnis den betroffenen „Bestands-Arbeitnehmern“ – für den Fall, dass sie nicht an dem neu eingeführten Entgeltumwandlungssystem teilnehmen möchten – eine Verpflichtung zum Widerspruch gegen die Einbeziehung auferlegt. Diese erscheint mit Blick auf die sozialpolitisch wichtige Zielrichtung der Regelung, nämlich den weiteren Ausbau von Altersversorgungsansprüchen voranzubringen, verhältnismäßig. Für neu begründete Arbeitsverhältnisse würde die Regelung ohnehin nur die bereits geltende Rechtslage abbilden, wonach Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich eine entsprechende Vereinbarung bei Abschluss des Arbeitsvertrages treffen können.

b) Anpassung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderung der bAV

Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Förderung der bAV über § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 der Sozialversicherungsentgeltverordnung sollte zeitgemäß auf die betrieblichen Erfordernisse abgestimmt werden. So sollten die Beiträge an einen externen Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) bis zu einem Betrag in Höhe von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze steuer- und sozialabgabenfrei vom Arbeitgeber geleistet werden können. Dies erscheint schon deshalb geboten, weil die zu schließende Versorgungslücke größer geworden ist: Bei Einführung des § 3 Nr. 63 EStG 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.

Durch eine Aufstockung des Volumens des § 3 Nr. 63 EStG würde insbesondere auch ein wesentlicher Beitrag zu einer Vereinfachung der bAV geleistet. In vielen Betrieben kommt es derzeit insbesondere auf Grund der steuerlichen Rahmenbedingungen zu einem Nebeneinander verschiedener Durchführungswege.

Da das Volumen des § 3 Nr. 63 EStG bereits für eine potentielle Umsetzung des Entgeltumwandlungsanspruchs „zu reservieren“ ist, wird ein weiterer Durchführungsweg, etwa eine Unterstützungskasse, erforderlich, wenn der Arbeitgeber daneben noch eine arbeitgeberfinanzierte bAV anbieten möchte. Dieses Nebeneinander der Durchführungswege mit deren unterschiedlichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen führt naturgemäß zu einer erheblich erhöhten Komplexität. Diese wäre durch die Aufstockung des Volumens des § 3 Nr. 63 EStG und die damit verbundene mögliche Konzentration auf nur einen Durchführungsweg relativ einfach und im Ergebnis weitestgehend steuerneutral zu verhindern.

Gegebenenfalls könnte die über die bisherige Regelung (bis zu 4 % der BBG steuer- und sozialabgabenfrei, zusätzlich 1.800,-- Euro steuerfrei) hinausgehende Steuer- und Sozialabgabenfreistellung auch an die Voraussetzung geknüpft werden, dass auch für den Fall der Invalidität eine Versorgung in angemessener Höhe gewährleistet ist. Eine solche Regelung hätte auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eine starke Anreizwirkung, die Invaliditätsabsicherung in die bAV einzuschließen. Je größer dabei die versicherten Kollektive sind, etwa durch Einsatz von Modellen der automatischen Einbeziehung mit Opt-out-Möglichkeit (s. o.), desto eher wird die Versicherungswirtschaft in die Lage versetzt, hier pragmatische Lösungen auch ohne Gesundheitsprüfung anzubieten.

c) Weitere Maßnahmen zur Vereinfachung der bAV:

Weitere Maßnahmen zu einer Vereinfachung der bAV sind zu diskutieren. Als Stichpunkte sind hier u. a. zu nennen:

- Verzicht auf die Differenzierung Alt-/Neuzusage i. R. der steuerlichen Förderung der Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse;
- Verbesserung der Möglichkeiten zur Auslagerung von Pensions- und Unterstützungskassenzusagen auf Pensionsfonds (Übertragung des „future service“); dabei sollte § 3 Nr. 66 EStG auf Direktversicherungen und Pensionskassen ausgeweitet werden;
- Verbesserung der Portabilität (steuerrechtliche Begleitung eines Übertragungsabkommens für Unterstützungskassen);
- Verbesserung der Abfindungsmöglichkeiten (§ 3 BetrAVG).

2. Erhöhung der Attraktivität der bAV aus Arbeitnehmersicht

a) Verringerung der Belastung der bAV-Leistungen in der GKV/GPfIV

Die Belastung der bAV-Leistungen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung mit dem vollen Beitragssatz stellt insbesondere für die unteren Einkommensgruppen eine massive Beeinträchtigung der Attraktivität der bAV dar. Hier sollte dringend nachgebessert werden, z. B. könnte eine Reduzierung des für die bAV-Leistungen geltenden Beitragssatzes vorgenommen werden. Eine andere Möglichkeit wäre die Einführung angemessener Freibeträge für bAV-Leistungen.

b) Keine Vollarrechnung von Leistungen der bAV auf die Grundsicherung im Alter

Geringverdiener sorgen häufig zu wenig für ihr Alter vor und haben derzeit auch nur wenig Anreiz dazu. Dies liegt vor allem auch an den derzeit geltenden Anrechnungsregeln für Einkommen in der Grundsicherung im Alter.

Es ist grundsätzlich richtig, dass nach dem Subsidiaritätsprinzip zuvorderst alle eigenen Ressourcen genutzt werden, bevor staatliche Fürsorgeleistungen gewährt werden können. Die vollständige Anrechnung eigener Alterseinkommen wird aber zur Vorsorgefalle: Sie kann zur Folge haben, dass die „Eigenhilfe“ gar nicht erst zustande kommt, wenn die Menschen davon überzeugt sind, ohnehin nichts von ihr „zu haben“. Eine Studie des MEA-Instituts³ zeigt, dass rund 35 % der Befragten mit einer hohen Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, im Alter auf Grundsicherung angewiesen zu sein. Haushalte, die Grundsicherung erwarten, bilden im Durchschnitt weniger Vermögen und sorgen weniger vor als andere.

Der Grundsatz der „Hilfe zur Selbsthilfe“ muss daher in der Grundsicherung im Alter neu interpretiert werden.

³ Gasche, M. Lamla, B. (2012): Erwartete Altersarmut in Deutschland: Pessimismus und Fehleinschätzungen – Ergebnisse aus der SAVE-Studie
http://www.mea.mpisoc.mpg.de/uploads/user_mea_discussionpapers/1308_13-2012.pdf

Geringverdiener erhielten dann einen Anreiz zur Vorsorge, wenn ein angemessener Freibetrag für Eigenvorsorge, zu der auch die bAV (unabhängig von der Art ihrer Finanzierung) zählt, geschaffen würde. Vorbilder für eine solche Freibetragslösung gibt es bereits bei der Anrechnung von Hinzuverdienst im Rahmen des SGB II und des SGB XII. Aber auch an den Freibeträgen bei der Pfändung von Arbeitseinkommen und Renten könnte sich der Gesetzgeber orientieren.

3. Weitere Maßnahmen

a) Flexible Übergänge in die Rente

Zur Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand sollte auch die kapitalgedeckte Altersvorsorge stärker genutzt werden. Bisher kreist die politische Diskussion vor allem um die gesetzliche Rente.

So sollte auch Pensionskassen eine flexible Leistungsgestaltung ermöglicht werden. Dem steht bislang eine restriktive Auslegung der maßgeblichen Vorschrift (§ 118a Abs. 2 VAG) durch die Versicherungsaufsicht entgegen. Möglich ist danach derzeit nur eine Teilauszahlung der Leistungen der Pensionskasse in Höhe der Quote des wegfallenden Erwerbseinkommens. Es ist jedoch kein Grund ersichtlich, der Pensionskasse nicht auch eine Leistung in der absoluten Höhe des wegfallenden Einkommens zu ermöglichen.

b) Säulenübergreifende Renteninformation

Die häufig unzureichende Information der Bürger über mögliche Versorgungslücken ist ein wesentlicher Grund für die nicht ausreichende Verbreitung der bAV. Bereits heute erfüllen zwar die Versicherer hohe Standards bei der Information ihrer Kunden über die gesamte Laufzeit der Verträge hinweg, sowohl in der privaten als auch in der betrieblichen Altersversorgung. Diese erleichtern es, die finanzielle Situation im Alter einzuschätzen. Auch übermittelt die Deutsche Rentenversicherung Bund eine informative jährliche Standmitteilung. Es besteht aber aufgrund der Trägervielfalt in der deutschen Alterssicherung bei der Bevölkerung ein steigender Bedarf, Informationen aus allen Säulen zusammenzuführen, um einen Gesamtüberblick über die Versorgung zu ermöglichen.

Künftig sollte daher die Entscheidungsgrundlage für die Bürger verbessert werden. Dazu sollte eine internetbasierte säulenübergreifende Renteninformation geschaffen werden, die den Bürgern transparent macht, mit welchen Leistungen sie insgesamt im Alter rechnen können. Mögliche Versorgungslücken könnten so leichter identifiziert und geschlossen werden. Nötig hierfür ist die Einrichtung einer IT-gestützten Informationsplattform, wie es sie beispielsweise in Dänemark schon gibt. Es gilt noch viele Detailfragen zu lösen, um die Plattform unkompliziert, technisch-praktikabel und kostenbewusst umzusetzen. Wichtig dafür ist aber Rückenwind durch die Politik, um im Dialog zwischen Politik, Datenschützern und Anbietern bestehende Hürden zu überwinden.

Berlin, den 05.01.2015