

# **AXA bAV-Symposium**

## **Die Zukunft nach Inkrafttreten des BRSG**

**8. März 2018**

**Hans Ludwig Flecken**

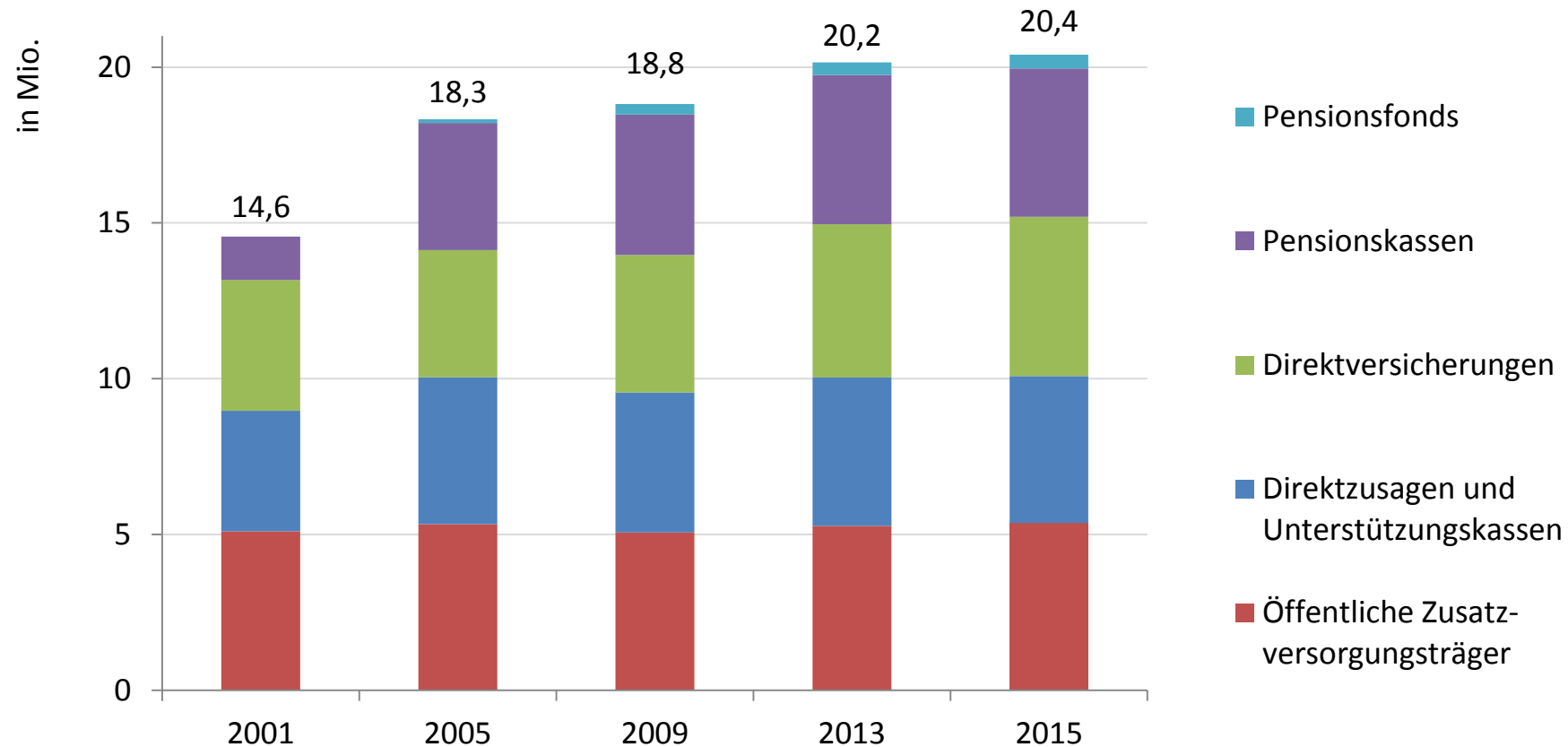
**Bundesministerium für Arbeit und Soziales**

# Die Zukunft nach Inkrafttreten des BRSRG

- **Aktuelle Bestandsaufnahme der zusätzlichen Altersvorsorge**
- **Die politischen Leitlinien des BRSRG**
- **Weitere Verbreitung der bAV durch**
  - reine Beitragszusagen
  - Entgeltumwandlungen
  - Riester-geförderte bAV
- **Haben die Regelungen des BRSRG rechtlichen Bestand (z.B. zum bAV-Förderbetrag) ?**
- **„Nach der Reform ist vor der Reform“ - Was kommt nach dem BRSRG ?**
  - nach den Aussagen im Regierungsentwurf des BRSRG
  - nach den Aussagen im Koalitionsvertrag
  - aus europäischen Regulierungen

# Aktuelle Bestandsaufnahme der zusätzlichen Altersvorsorge

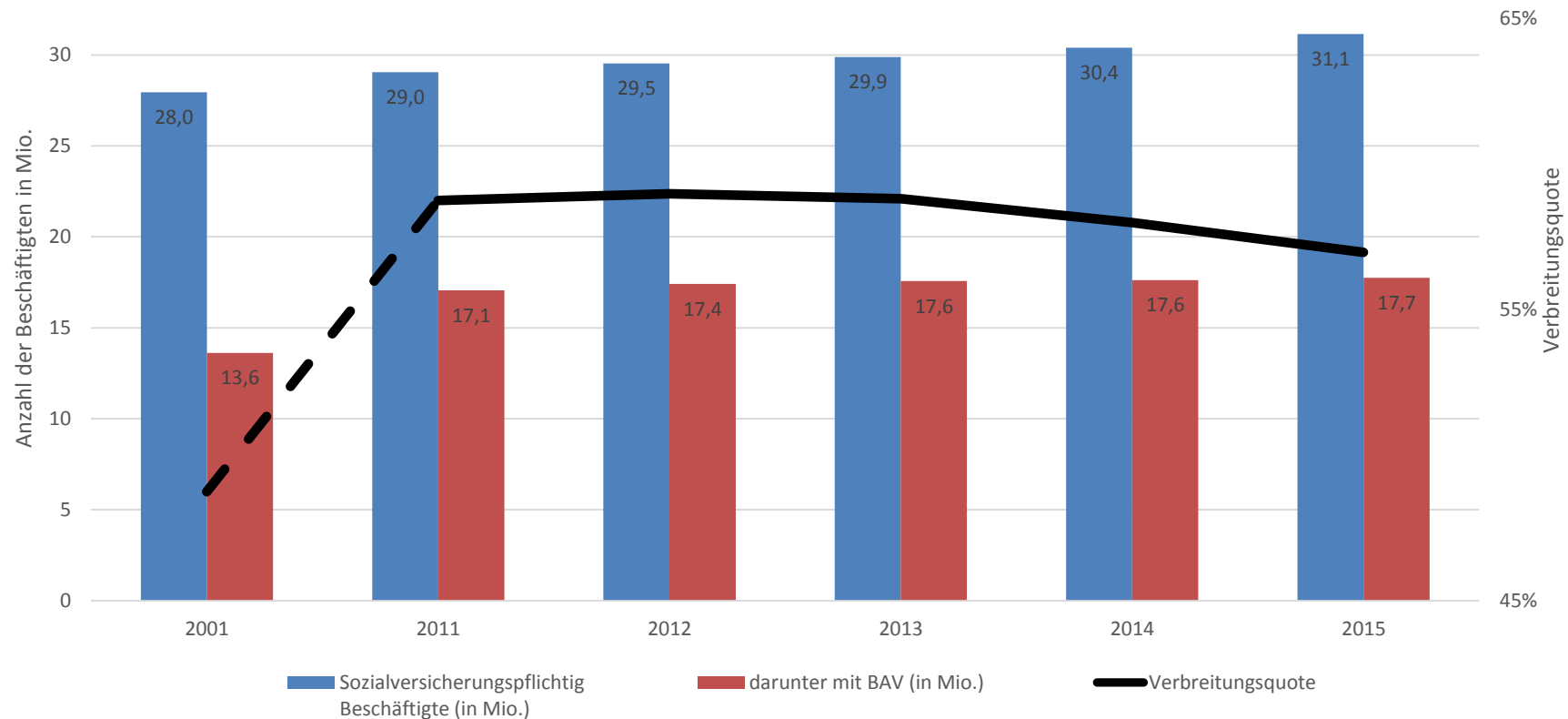
## Entwicklung der Anzahl der BAV-Anwartschaften seit 2001



Quelle: Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015)

# Aktuelle Bestandsaufnahme der zusätzlichen Altersvorsorge

## Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt und mit BAV-Anwartschaften



Quelle: Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015)

## Aktuelle Bestandsaufnahme der zusätzlichen Altersvorsorge

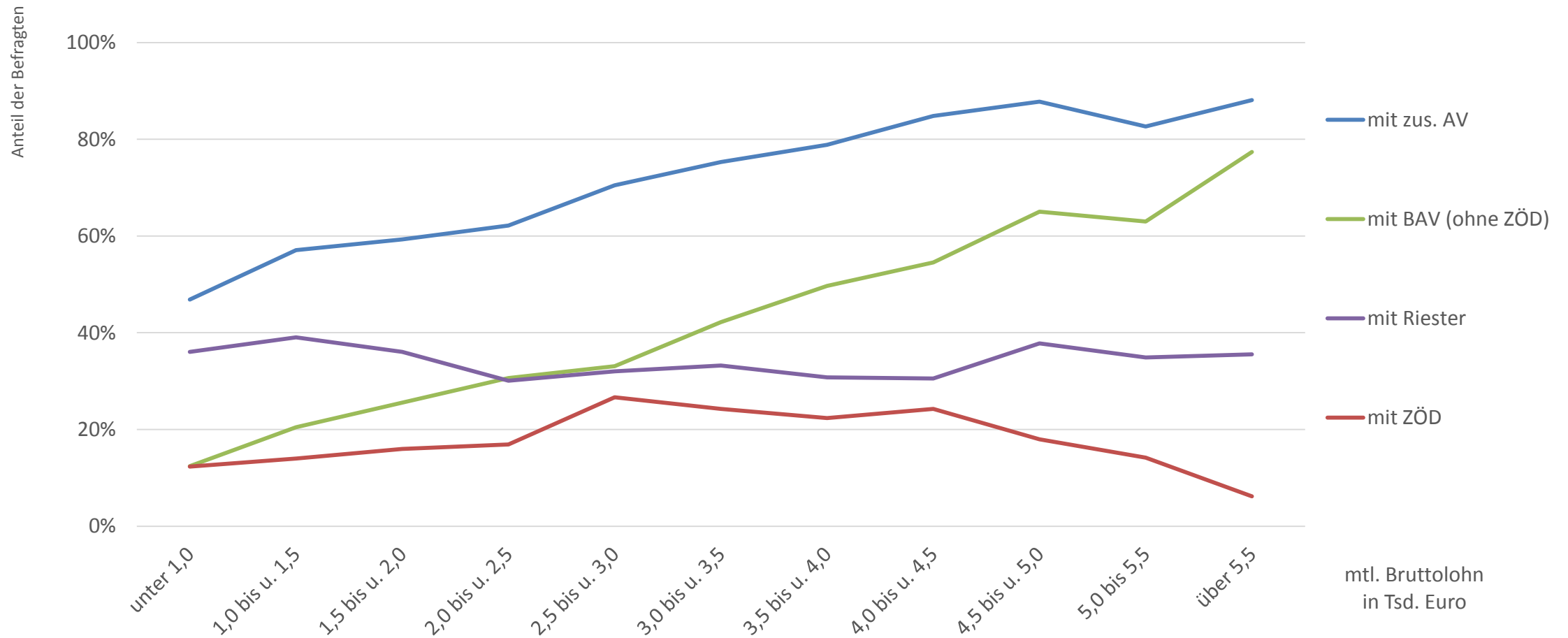
### Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit zusätzlicher Altersvorsorge

	Ohne zusätzliche AV	Mit zusätzlicher AV	Mit BAV	Mit Riester	Darunter mit BAV und Riester
Gesamt	29,6%	70,4%	57,0%	33,8%	20,4%
Männer	30,6%	69,4%	58,2%	30,1%	18,8%
Frauen	28,6%	71,4%	55,6%	38,1%	22,3%

Quelle: Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge (AV 2015)

# Aktuelle Bestandsaufnahme der zusätzlichen Altersvorsorge

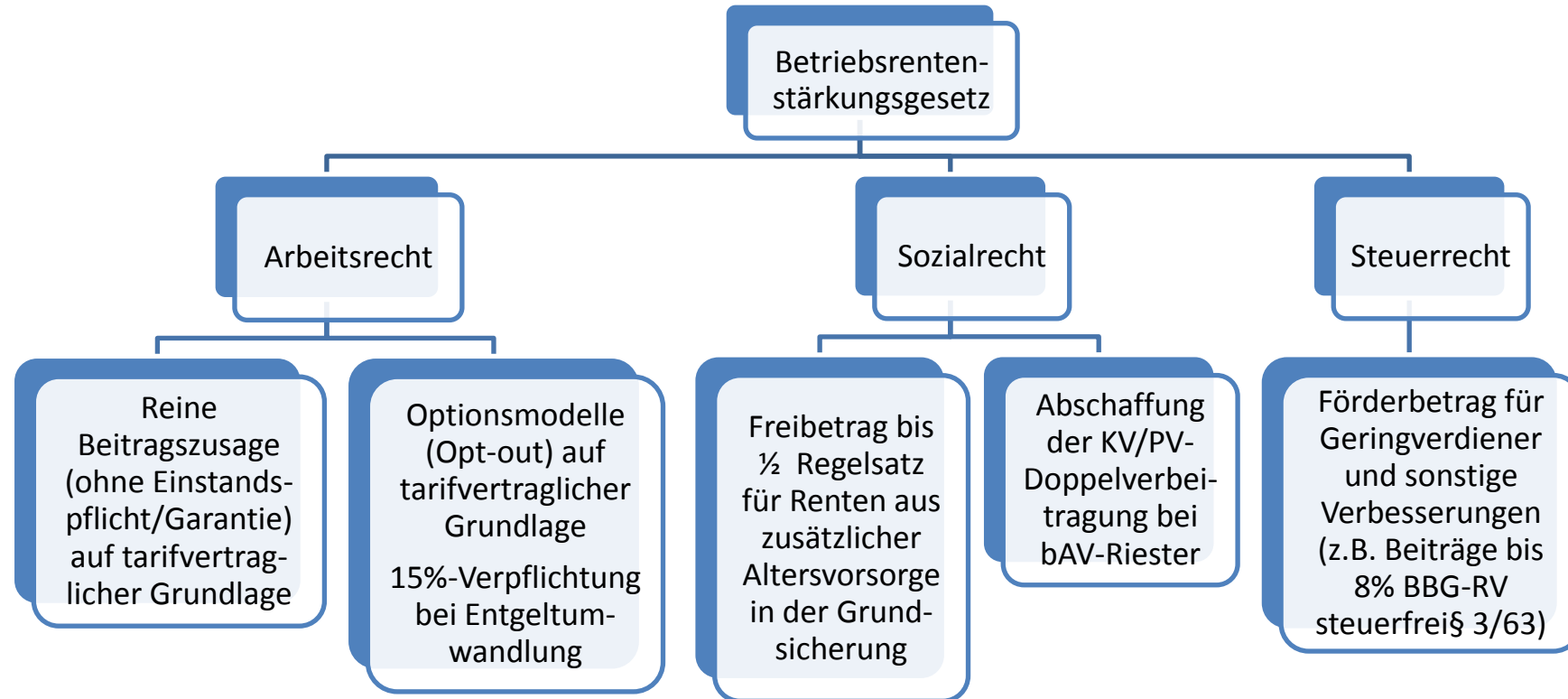
## Anteil der Beschäftigten mit zusätzlicher Altersvorsorge nach Bruttolohn



## Die politischen Leitlinien des BRSVG

- **Sicherung des Lebensstandards im Alter im 3-Säulenmodell**
- **Vorteile der bAV beim Aufbau einer kapitalgedeckten Altersvorsorge wegen hohen**
  - **Effizienz aufgrund ihres kollektiven Charakters und**
  - **des hohen Vertrauens bei den Beschäftigten**
- **Daher: Erstmalige Schaffung von bAV für ca. 12-13 Mio. Beschäftigte, insbesondere für geringverdienende Arbeitnehmer**
- **Keine Pflicht zur Betriebsrente, sondern Erhaltung der Freiwilligkeit der bAV**
- **Verbesserte Verbreitung der bAV auf freiwilliger Basis durch die starke Kraft und Tradition der Sozialpartnerschaft**
- **Schaffung von Rahmenbedingungen, damit die Sozialpartner attraktive Angebote entwickeln können.**

# Das Maßnahmenpaket des BRSVG im Überblick





# Die politischen Konfliktpunkte bei der reinen Beitragszusage

## Konfliktpunkt Tarifexklusivität

*Wahrung der Interessen von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeitgebern*

- Positionen Arbeitgeber:**
- **Enthaftung** der Arbeitgeber auch **ohne Tarifvertrag**
  - Gesetzlicher **Anspruch für nichttarifgebundene Arbeitgeber auf Zugang** zur Versorgungseinrichtung, die die reine Beitragszusage durchführt.
  - **Gesetzlicher Anspruch für tarifgebundene Arbeitgeber**, bAV-Beitrag anstelle in die „neue“ Zielrente in die „alte“ bAV mit Haftung und Leistungsgarantie zu zahlen

***Ablehnung BMAS/Gewerkschaften***

- Position Gewerkschaften:**
- **Enthaftung ausschließlich für tarifgebundene Arbeitgeber**
  - **Ausschluss der Möglichkeit auf Bezugnahme auf Tarifverträge** durch nichttarifgebundene Arbeitgeber

***Ablehnung BMAS/Arbeitgeber***

# Die politischen Kompromisse bei der reinen Beitragszusage

## An die Sozialpartner adressierte gesetzliche *Soll- und Prüfregelungen*

- Die Tarifvertragsparteien **sollen** im Rahmen von Tarifverträgen zur reinen Beitragszusage bereits bestehende Betriebsrentensysteme angemessen **berücksichtigen**.
- Die Tarifvertragsparteien **müssen prüfen**, ob auf der Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung tarifvertraglich vereinbarte Beiträge für eine reine Beitragszusage auch für eine andere zulässige Zusageart **verwendet werden dürfen**.
- Die Tarifvertragsparteien **sollen** nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Zugang zur durchführenden Versorgungseinrichtung **nicht verwehren**.
- Der durchführenden Versorgungseinrichtung **dürfen** im Hinblick auf die Aufnahme und Verwaltung von Arbeitnehmern nichttarifgebundener Arbeitgeber **keine sachlich unbegründeten Vorgaben gemacht werden**.

# Die politischen Konfliktpunkte bei der reinen Beitragszusage

## Konfliktpunkt Enthftung der Arbeitgeber

*Ausgleich der Interessen von Arbeitgebern und Beschäftigten*

**Überlegung BMAS:** Haftung der Wirtschaft im Kollektiv durch Pensions-Sicherungs-Verein II  
*Ablehnung durch BdA (PSV)*

**Position Sozialpartner:** Staatshaftung  
*Ablehnung BMF*

**Position Gewerkschaften:** Gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber zu einem Sicherheitsbeitrag in Höhe von 20%  
*Ablehnung BdA / CDU/CSU*

## Die politischen Kompromisse bei der reinen Beitragszusage

Die Höhe der Betriebsrenten aus reinen Beitragszusagen ist von der Vermögens- und Ertragslage der Versorgungseinrichtung abhängig („Zielrentenkonzept“).

### Gesetzliche Regelung zur Vereinbarung eines Sicherungsbeitrags

- **Jedoch:** Keine gesetzliche Verpflichtung der Tarifvertragsparteien zur Vereinbarung eines Sicherungsbeitrags („*Tarifvertragsparteien sollen Sicherungsbeitrag vereinbaren*“)
- **Aber:** Anreiz zur Vereinbarung von Sicherungsbeiträgen durch gesonderte Freistellung der Beiträge von Steuern (§ 3 Nr. 63a EStG) und Sozialabgaben

Die Sozialpartner müssen sich an Durchführung und Steuerung der Betriebsrenten aus reinen Beitragszusagen beteiligen.

# Die Zukunft nach dem Inkrafttreten des BRSVG

## Weitere Verbreitung der bAV durch TV-Verträge über reine Beitragszusagen ?

### Anreize auf Arbeitgeberseite

- Kein Planungs- und Finanzierungsrisiko („*Pay and Forget*“)
- Keine Verpflichtungen nach dem BetrAVG; diese obliegen der durchführenden Einrichtung
- bAV-Förderbetrag

### Anreize für Arbeitnehmerseite

- Freibetrag in der Grundsicherung im Alter
- bAV-Förderbetrag Geringverdiener
- Steuer- und Sozialabgabenfreiheit der Sicherheitsbeiträge

### Errichtung der die reine Beitragszusage durchführenden Versorgungseinrichtung

- Erste Anbieter von entsprechenden Versorgungseinrichtungen befinden sich auf dem Markt

**Die Tarifvertragsparteien können nun den „Ball aufnehmen“.**

# Die Zukunft nach dem Inkrafttreten des BRSg

## Weitere Verbreitung der bAV durch Entgeltumwandlung ?

### Die Maßnahmen

- Schaffung einer sicheren Rechtsgrundlage für automatische Entgeltumwandlung (Opt-Out-Systeme)\*

\*Gesetzliche Fiktion eines (Opt-Out-Systems):

***„Das Angebot des Arbeitgebers auf Entgeltumwandlung gilt als vom Arbeitnehmer angenommen, wenn er nicht widersprochen hat.“***

- Vermeidung einer „Doppelterbeitragung“ in KV und PV bei Entgeltumwandlungen durch 15%-Zuschussverpflichtung der Arbeitgeber

# Der politische Konfliktpunkt bei der automatischen Entgeltumwandlung

## Wahrung von Schutzinteressen der Arbeitnehmer

### Position der Arbeitgeber:

Schutzinteressen der Arbeitnehmer sind auch bei Opt-Out-Systemen auf Grundlage von Betriebsvereinbarungen gewahrt

*Ablehnung Gewerkschaften*

### Position der Gewerkschaften:

Einführung von Opt-Out-Systeme ausschließlich auf Grundlage von Tarifverträgen

*Ablehnung Arbeitgeber*

# Der politische Kompromiss bei der automatischen Entgeltumwandlung

## Hinweis in der Beschlussempfehlung des AuS-Ausschusses (BT-Drucksache 18/12612)

*„Einschlägig wäre auch ein Tarifvertrag über ein Optionssystem, der zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften oder zwischen Zusammenschlüssen von Arbeitgeberverbänden bzw. Gewerkschaften mit dem Ziel einer bundesweiten und branchenübergreifenden Inbezugnahmemöglichkeit abgeschlossen würde.“*



# Die politischen Konfliktpunkte bei der Vermeidung einer Doppelverbeitragung in KV und PV

- Positionen BMAS:** **Wiedereinführung des hälftigen KV- und PV-Beitrags** auf Betriebsrenten  
*(Mindereinnahmen in KV und PV ca. 2,5 Mrd. €)*
- Position BMG:** **Kompensation des Einnahmeausfalls** in KV und PV durch Steuermittel
- Position BMF:** **Ablehnung** der Kompensation des Einnahmeausfalls aus Steuermitteln

# Der politische Kompromiss bei der Vermeidung einer Doppelverbeitragung in KV und PV

Gesetzliche Verpflichtung der Arbeitgeber zu einem (tarifdispositiven) 15%-Zuschuss, soweit dieser durch die Entgeltumwandlung Sv-Beiträge einspart.

Einführung der Verpflichtung mit langer Übergangsfrist

- ab 2019 für neue Vereinbarungen
- ab 2022 für alle vor 2019 getroffenen Vereinbarungen

Vor Inkrafttreten des BRSVG abgeschlossene Tarifverträge, die geringeren Arbeitgeberzuschuss als 15% vorsehen, bleiben gültig.

## Die Zukunft nach Inkrafttreten des BRSBG

**15%-Arbeitgeberzuschuss nur, *soweit* er durch die Entgeltumwandlung Sv-Beiträge einspart.**

- **Daher:** Bei Umwandlung von Entgelt oberhalb der BBG in RV keine Zuschussverpflichtung
- **Daher:** Bei Umwandlung von Entgelt im Bereich zwischen der BBG in RV (2018: 6.500 €) und der BBG in KV/PV (2018: 4.425 €) „*kann*“ der Arbeitgeber „*spitz*“ abrechnen.

**Anrechnung bisherige Zuschüsse des Arbeitgebers, *soweit* diese im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung und den ersparten Sv-Beiträgen stehen.**

- Ob ein solcher Zusammenhang besteht, ist eine Frage der Auslegung.
- Lange Übergangszeit (bis 31.12. 2021), um Unklarheiten bei bestehenden Vereinbarungen zu beseitigen.

## Die Zukunft nach dem Inkrafttreten des BRSVG

### Weitere Verbreitung der bAV durch Kombination der steuerlichen Riester-Förderung mit den Vorteilen kollektiver bAV-Konzepte ?

- Die Beiträge für Altersvorsorgevermögen im Sinne von § 92 EStG müssen lediglich dem Grunde nach „riesterförderfähig“ sein. Es kommt daher nicht darauf an, ob
  - die Förderung tatsächlich erfolgt ist oder
  - im Zeitpunkt der Beitragszahlung eine Förderberechtigung bestand.
- Mit der erhöhten Riester-Grundzulage von 175 € für Geringverdiener interessant.
- Da die Beiträge für die „Riester-Rente“ aus dem sv-verbeitragten Entgelt gezahlt werden, verringert sich die RV-Rente nicht.
- Steuerfreibetrag von 2.100 € und Beitragsfreiheit in KV und PV machen bAV Riester-Verträge auch für Arbeitnehmer mit hoher steuerlicher Belastung interessant.

# Die Zukunft nach Inkrafttreten des BRSVG

## Handhabung der „riestergeförderten“ bAV durch die Arbeitgeber

### Auf arbeitsvertraglicher Ebene

- Die zu vereinbarende Beitragshöhe ist abhängig von
  - der Höhe der Zulagen
  - der Gehaltsentwicklung und kann jährlich variieren.

### Auf Ebene der verwaltungsmäßigen Durchführung

- Anpassung der Gehaltsabrechnung bei jährlich variierenden Beiträgen
- Unbürokratische Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Versicherer

# Die Zukunft nach Inkrafttreten des BRSVG

## Haben die Regelungen des BRSVG rechtlichen Bestand ?

### Die Voraussetzung für den bAV-Förderbetrag

- Vertriebskosten beim Abschluss des Vertrags dürfen nicht zulasten der ersten Beiträge einbehalten werden.

### Privilegierung nur der geringverdienenden Versicherten rechtmäßig ?

- Zielsetzung des BRSVG ist, insbesondere Anreize zur Einführung einer bAV für Geringverdiener zu schaffen.
- Diese Zielsetzung rechtfertigt nach Auffassung der Bundesregierung:
  - **die Privilegierung** bei der Verteilung der Vertriebskosten
  - **die Privilegierung** der Renten aus zusätzlicher Altersvorsorge beim Freibetrag in der Grundsicherung gegenüber den Renten aus gesetzlichen Pflichtversicherungen
  - **die Privilegierung** der „betrieblichen Riester-Rente“ bei der Beitragsfreiheit in KV und PV

# Die Zukunft nach Inkrafttreten des BRSVG

## Gleichklang von Steuer- und Sv-Freiheit des geförderten Beitrags für Geringverdiener ?

### Steuerfreiheit

- Der nach § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG steuerfreie Arbeitgeberbeitrag **lässt den Dotierungsrahmen** in Höhe von 8% der BBG-RV für steuerfreie Beiträge an Versicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds **unberührt** (§ 100 Abs. 6 Satz 2 EStG).

### Sv-Freiheit

- Nach § 1 Abs.1 Satz 1 Nr. 9 SvEV ist der nach § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG steuerfreie Arbeitgeberbeitrag **dagegen auf den Dotierungsrahmen** in Höhe von 4% der BBG-RV für sv-freie Beiträge an Versicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds **anzurechnen**.
- Hierfür war neben der **Vermeidung** von zusätzlichen **Einnahmeausfälle** in der Sv maßgebend:
  - Sv-freie Entgeltumwandlung verringert die RV-Rente und
  - **konterkariert das Ziel**, die Altersversorgung von Geringverdienenden zu verbessern.

# „Nach der Reform ist vor der Reform“ - Was kommt nach dem BRSBG ?

## Die Aussagen im Regierungsentwurf des BRSBG

- „Die **Teilhabequote** besonders auch von **Geringverdienern** und von Beschäftigten in kleinen Unternehmen an der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung ist für die auf dem 3-Säulen-Modell der Alterssicherung basierende Rentenpolitik der Bundesregierung **von hoher Bedeutung**.“
- „Die Frage, wie die neuen arbeits- und förderrechtlichen Instrumente zu einer höheren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in diesem Personenkreis beitragen, **muss daher untersucht werden**.“
- „Im Rahmen des einmal in der Legislaturperiode von der Bundesregierung zu erstellenden Alterssicherungsberichts ist darzustellen, **in welchem Umfang die steuerliche Förderung in Anspruch genommen worden ist und welchen Grad der Verbreitung die zusätzliche Altersvorsorge dadurch erreicht hat**.“
- „Die Bundesregierung soll den gesetzgebenden Körperschaften **geeignete Maßnahmen vorschlagen**, wenn sich zeigt, dass durch die **freiwillige** zusätzliche Altersvorsorge **eine ausreichende Verbreitung nicht erreicht** wurde.“



# „Nach der Reform ist vor der Reform“ - Was kommt nach dem BRSG ?

## Die Aussagen im Koalitionsvertrag

- „Die Rente muss **für alle Generationen** gerecht und zuverlässig sein.“
- „**Wir halten am Drei-Säulen-Modell fest** und wollen in diesem Rahmen die **private Altersvorsorge** weiterentwickeln und gerechter gestalten.“
- „Es ist ein **Dialogprozess mit der Versicherungswirtschaft** anzustoßen, mit dem Ziel einer zügigen Entwicklung eines attraktiven standardisierten Riester-Produkts.“
- „Für die Sicherung des Niveaus bei 48 Prozent (bis zum Jahr 2025) werden wir in 2018 die Rentenformel ändern und parallel dazu eine Rentenkommission „Verlässlicher Generationenvertrag“ einrichten, die sich mit den Herausforderungen der nachhaltigen Sicherung und Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung und **der beiden weiteren Rentensäulen ab dem Jahr 2025** befassen wird.“

# „Nach der Reform ist vor der Reform“ - Was kommt nach dem BRSBG ?

## Beibehaltung der Freiwilligkeit der bAV ?

- **1999**      **Freiwillige Entgeltumwandlung**
- **2002**      **Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung**
- **2018**      **Arbeitgeberzuschuss (Steuer) für Geringverdiener**
- **2019**      **15%-Zuschussverpflichtung des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung**

---

## -----Freiwilligkeitsschwelle-----

- **Angebotspflicht des Arbeitgebers für entgeltumwandelnde bAV**
- **Pflichtteilnahme der Arbeitnehmer an entgeltumwandelnde bAV mit Wahlrecht**
- **Obligatorium mit staatlichem Referenzprodukt**

# „Nach der Reform ist vor der Reform“ - Was kommt nach dem BRSBG ?

## Kommt die säulenübergreifende Altersvorsorgeinformation ?

### Aussagen im Regierungsentwurf des BRSBG

- „.....Darüber hinaus tragen **vollständige, verständliche, verlässliche und vergleichbare** Informationen aus allen 3 Säulen dazu bei, einen möglichen zusätzlichen Vorsorgebedarf zu erkennen. Hier wird die Bundesregierung prüfen, welche Schritte notwendig sind, die bestehenden Informationen in diesem Sinne auf dem Weg zu einer säulenübergreifenden Altersvorsorgeinformation weiter zu entwickeln.“

### Aussagen im Koalitionsvertrag

- „**Wir werden eine säulenübergreifende Renteninformation einführen**, mit der Bürgerinnen und Bürger über ihre individuelle Absicherung im Alter Informationen aus allen drei Säulen erhalten und möglichen Handlungsbedarf erkennen können. Die säulenübergreifende Renteninformation soll unter Aufsicht des Bundes stehen.“

### Gegenstand des von BMAS und BMF in Auftrag gegebenen Forschungsvorhabens

- Relevante **Informationen identifizieren**
- Wege aufzeigen, wie bestehende **Informationen weiterentwickelt** werden können
- Erforderliche **Entwicklungsschritte erarbeiten** und priorisieren
- **Notwendige Standardisierungen** für eine Vergleichbarkeit der Infos zu erarbeiten

# **„Nach der Reform ist vor der Reform“ - Was kommt nach dem BRSG ?**

## **Wird es ein „Pan-European Personal Pension Product (PEPP)“ geben ?**

### **Die Ziele des VO-Vorschlags der EU-Kommission**

- Schaffung eines Binnenmarkts für private Altersvorsorgeprodukte
- Nationale Gütesiegel durch Zulassung der Produkte als PEPP durch EIOPA
- Empfehlung der Kommission an die Mitgliedstaaten, PEPP steuerlich zu fördern
- Keine Ersetzung oder Harmonisierung nationaler privater Altersvorsorgesysteme

### **Haltung des BMAS zum Vorschlag**

- PEPP ähnelt der Riester-Rente.
- Erfolg oder Misserfolg des PEPP von steuerlicher Förderung abhängig.
- Keine steuerlichen Kompetenzen der EU-Kommission, daher hierzu nur Empfehlungen
- Nutzen des PEPP-Vorschlags - neben der Riester-Rente - noch nicht erkennbar

### **Der aktuelle Stand der Beratungen**

- Unter derzeit bulgarischer Präsidentschaft wird über die Ausgestaltung des Produktinformations-Blatt beraten.
- Verabschiedung der VO im 1. Halbjahr 2018 nicht zu erwarten.

**Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit**