



An den Finanzausschuß
des Deutschen Bundestages
Paul-Löbe-Haus

11011 Berlin

21.01.2004 – Dr. Ue/Ni

**Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen
Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen
(Alterseinkünftegesetz – AltEinkG) – Drucksache 15/2150**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken für Ihre Einladung zur Anhörung am 28.01.2004.

Zur Vorbereitung der Anhörung, an der die aba gerne teilnehmen wird, nehmen wir vorab zu dem Gesetzentwurf Stellung, wobei wir uns auf die für die betriebliche Altersversorgung relevanten Fragen konzentrieren. Diese ist für die Unternehmen der deutschen Wirtschaft und ihre Arbeitnehmer insgesamt von hoher finanz- und sozialpolitischer Bedeutung. Ihre heutigen und insbesondere ihre künftigen Auswirkungen auf den „Finanzplatz Deutschland“ sind auch angesichts der zwangsläufigen demografischen Entwicklungen beachtlich.

A. Erster Themenblock:

Neuordnung der einkommensteuerlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen

Mit dem Alterseinkünftegesetz soll die Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen nach den Anforderungen des BVerfG neu geregelt werden. Die Beträge zur Aufbau einer Altersversorgung

- **aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.**, Rohrbacher Straße 12, 69115 Heidelberg
Postfach 12 01 16, 69065 Heidelberg ■ Telefon: 06221/13 71 78-0, Fax: 06221/242 10 ■ info@aba-online.de ■ www.aba-online.de

Deutsche Bank AG Filiale Heidelberg Konto-Nr. 0 128 009 (BLZ 672 700 03) ■ Postbank Karlsruhe Konto-Nr. 11 269-759 (BLZ 660 100 75)
HypoVereinsbank Filiale Heidelberg Konto-Nr. 4880 121567 (BLZ 672 202 86)

sollen in gewissen Grenzen nicht steuerlich belastet werden; die späteren auf diesen Beiträgen beruhenden Altersversorgungsleistungen müssen hingegen voll versteuert werden.

Die aba begrüßt grundsätzlich den geplanten Systemwechsel hin zu einer einheitlichen nachgelagerten Besteuerung von Alterseinkommen. Die in dem Gesetzentwurf vorgeschlagenen Regelungen engen allerdings den Spielraum über einen kapitalgedeckten externen Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung erheblich ein und konterkarieren damit das Ziel, die zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung auf- und auszubauen. Nach geltendem Recht kann eine (kapitalgedeckte) betriebliche Altersversorgung aufgebaut werden mit Beiträgen

- bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG

sowie

- bis zu 1.752 € an eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung pauschalversteuert mit 20 % nach § 40b EStG.

Eine Verteuerung der betrieblichen Altersversorgung durch eine Einschränkung der Dotierungsmöglichkeiten kann vor dem Hintergrund der zunehmend schwierigen Lage der gesetzlichen Rentenversicherung nicht im Sinne des Gesetzgebers sein. Die Hoffnungen, auf freiwilliger Basis die notwendige Breitenwirkung für eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung zu erzielen, beruhen derzeit insbesondere auf der betrieblichen Altersversorgung. Betriebsrenten sind über kollektive betriebliche und tarifliche Regelungen das geeignete Instrument, den Menschen einen kostengünstigen und elastischen Rahmen für ihre Vorsorge für das Alter zu bieten. Mitarbeiterbefragungen bestätigen immer wieder die höhere Akzeptanz und Wertschätzung der betrieblichen Altersversorgung. Eine Beschneidung der Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung aus rein fiskalischen Erwägungen würde mit Sicherheit nicht nur den Bestrebungen zuwiderlaufen, den Bürger zu mehr zusätzlicher Altersversorgung zu bewegen, sondern auch für das künftige zusätzliche Engagement der Arbeitgeber für die Altersversorgung ihrer Mitarbeiter äußerst nachteilig sein und führt zu künftigen steuerlichen Belastungen der Sozialhaushalte.

Sachgerecht ist es aus Sicht der aba, dass die gesetzlichen Regelungen zur Einführung einer nachgelagerten Besteuerung von Alterseinkommen klassische Produkte, die anerkanntermaßen zur Absicherung im Alter, bei Erwerbsunfähigkeit oder im Todesfall dienen, privilegieren sollen gegenüber denen, die nicht zwingend der Versorgung im Alter gewidmet sind.

Künftig sollen Beiträge zu Leibrentenversicherungen, bei denen die erworbenen Anwartschaften nicht beleihbar, nicht vererblich, nicht veräußerlich, nicht übertragbar und nicht kapitalisierbar

sind, als Sonderausgaben abzugsfähig sein. Hierbei gilt in der Endstufe ein Höchstbetrag von 20.000 € in 2025, der weit über dem aktuellen Höchstbetrag zur gesetzlichen Rentenversicherung liegt und somit den Aufbau einer adäquaten Altersversorgung aus steuerunbelastetem Einkommen ermöglicht. Die Folge ist eine Verlagerung der Produkte der Privatvorsorge hin zur 1. Säule der Alterssicherung. Diese Festlegung ist aber im Verhältnis zu Produkten der betrieblichen Altersversorgung (lebenslange betriebliche Leibrentenversicherungen) nicht gerechtfertigt und daher äußerst problematisch. Insbesondere ist darauf hinzuweisen, dass eine Vielzahl der kollektiven betrieblichen Altersversorgungseinrichtungen bereits heute die geforderten Kriterien für die neue sonderausgabengeforderte Leibrentenversicherung in der 1. Säule erfüllen. Darüber hinaus muß festgestellt werden, dass sich biometrische Risiken im Kollektiv und damit auch in der 2. Säule der Alterssicherung am besten absichern lassen. Es stellt sich daher die Frage, warum Produkte der zweiten Säule (2. Schicht, d.h. betriebliche Altersversorgung/"Riesterrente") soweit sie alle Kriterien der ersten Schicht erfüllen, dieser nicht auch mit den entsprechenden steuerlichen Konsequenzen zugeordnet werden. Der 2. Säule sollte daher auch die Möglichkeit einer Besteuerung nach Maßgabe der neuen Leibrentenversicherung eröffnet werden, wenn sie die Voraussetzungen dafür erfüllt. Denkbar wäre in diesem Zusammenhang auch ein Wahlrecht des Steuerpflichtigen.

B. Zweiter Themenblock:

Übergang zur nachgelagerten Besteuerung und Verbesserung der Portabilität in der betrieblichen Altersversorgung

I. Allgemeines

Vernünftige steuerliche Rahmenbedingungen sind unabdingbare Voraussetzung dafür, dass die betriebliche Altersversorgung sich positiv entwickeln und ihren Beitrag im Rahmen der Alterssicherung in Deutschland leisten kann. Trotz der Notwendigkeit eines weiteren Ausbaus einer die gesetzliche Rente ergänzenden Zusatzsicherung wird mit dem vorgelegten Gesetzentwurf der bisherige steuerliche Förderrahmen für Betriebsrenten eingeschränkt. Dies bedeutet insgesamt eine Verschlechterung der Finanzierungsmöglichkeiten für die betriebliche Altersversorgung, die für uns angesichts der Bestrebungen die betriebliche Altersversorgung zu stärken, völlig unverständlich ist.

Bedauerlicherweise steht heute die neue arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung bzw. die Riester-Rente im Zentrum der Betrachtungen des Gesetzgebers, obwohl es im Bereich der 2. Säule der Alterssicherung nicht nur Entgeltumwandlungsprodukte gibt. Vielmehr gab es schon vor Einführung dieser neuen betrieblichen Zusatzversorgung eine Vielzahl von Betriebs-

- [aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.](http://www.aba-online.de), Rohrbacher Straße 12, 69115 Heidelberg
Postfach 12 01 16, 69065 Heidelberg ■ Telefon: 06221/13 71 78-0, Fax: 06221/242 10 ■ info@aba-online.de ■ www.aba-online.de

rentensystemen (auch arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung). Dies belegen die vor dem 1.1.2001 veröffentlichten statistischen Daten zum Umfang und zur Ausbreitung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland.

Wir halten es auch in Zukunft für unverzichtbar, dass sich Arbeitgeber selbst zusätzlich auf freiwilliger Basis für betriebliche Versorgungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter engagieren. Wir haben aber Sorge, dass es durch die beabsichtigten Regelungen zu ungewollten nachteiligen Sekundärwirkungen im Hinblick auf arbeitgeberfinanzierte Gestaltungen kommt und insbesondere bereits bestehende und auf freiwilliger Basis eingerichtete betriebliche Altersversorgungssysteme mit finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers durch die geplanten steuerlichen Einschränkungen Schaden nehmen.

Die Betriebsrente durch Entgeltumwandlung, die sich der Höhe nach an dem Förderkonzept der Bundesregierung zur „Riesterrente“ orientiert, soll die Absenkungen des Rentenniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung ausgleichen. Um dem unvermeidbaren Rückgang des Rentenniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung entgegenzuwirken ist es unverzichtbar, jede Form der betrieblichen Altersversorgung - sei sie arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert - gerade im Interesse der Arbeitnehmer bestmöglich zu nutzen. Leider konzentriert sich die Förderung des Gesetzgebers der die gesetzliche Rente ergänzenden Zusatzversorgung bisher einseitig nur auf die arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung.

Grundsätzlich begrüßen wir alle Bestrebungen, die die Qualität von Betriebsrentenansprüchen erhöhen. Hierzu gehört neben der Fortsetzung einer Versorgung in entgeltfreien Zeiten im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses auch die Verbesserung der Portabilität von Betriebsrentenansprüchen. Mangels gesicherter statistischer Erkenntnisse ist offen, welche Bedeutung „Portabilität“ für Arbeitnehmer letztlich haben wird.

Erweiterte Mitnahmemöglichkeiten bei einem Arbeitgeberwechsel würden die Bedeutung der 2. Säule der Alterssicherung gegenüber der privaten ergänzenden Zusatzversorgung entscheidend verbessern, weil dort ein Arbeitgeberwechsel auf einen abgeschlossenen Altersvorsorgevertrag ohne Einfluss bleibt.

Portabilität im Bereich der Betriebsrenten stellt aber auch eine Qualitätsverbesserung dar, die „ihren Preis“ hat. Neben zusätzlichen Verwaltungs- und Durchführungs- bzw. Transaktionskosten gibt es auch Renditenachteile zulasten aller – auch der nicht arbeitgeberwechselnden Arbeitnehmer. Mitnahmemöglichkeiten beim Arbeitgeberwechsel führen beim Arbeitgeber aufgrund des Liquiditätsabflusses dazu, dass sich die Anlagehorizonte bei den extern finanzierten Durch-

führungswegen generell verkürzt werden. Dies geht letztlich für alle auf Kosten der später zu erwartenden Versorgung.

Wichtig erscheint uns, bürokratischen Aufwand weitgehend zu vermeiden und insbesondere die Arbeitgeberseite kostenmäßig nicht zusätzlich zu belasten. Es droht ansonsten die Gefahr, dass die ohnehin schon komplexe Materie noch komplizierter wird. Insbesondere bei kleinen und mittleren Betrieben führt weitere Bürokratie mit Sicherheit zu einem Hemmnis für den Ausbau der betrieblichen Altersversorgung.

II. Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen

1. Beiträge zu Pensionsfonds, Pensionskassen, Direktversicherungen

Arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen setzen voraus, dass der Arbeitgeber steuerlich über eine ausreichende eigene Dotierungsmöglichkeit verfügt, die nicht als Lohn versteuert wird. Der Gesetzgeber muß somit Spielraum für zusätzlichen Arbeitgeberaufwand schaffen. Die Vermischung von Entgeltumwandlung und Arbeitgeberfinanzierung im geltenden § 3 Nr. 63 EStG hat dazu geführt, dass der vom Gesetzgeber eingeführte Pensionsfonds sich für die firmenfinanzierte betriebliche Altersversorgung als nur bedingt geeignet erwiesen hat, weil der Dotierungsrahmen von 4 % bereits allein durch den dem vom Arbeitnehmer zustehenden Anspruch auf Entgeltumwandlung ausgeschöpft wird. Zusätzlicher Aufwand ist lohnsteuerpflichtig. Daneben bleibt die Möglichkeit der Förderung nach „Riester“, die aber der Arbeitnehmer geltend machen muß, statisch ist und erst 2008 voll ausgebildet ist, und die durch die Zulagenförderung relativ verwaltungsaufwendig ist. Das gleiche gilt künftig für die Versorgungsträger Pensionskasse und Direktversicherung. Auch hier wird der Förderrahmen sich mit dem Wegfall des § 40b EStG auf einem Niveau bewegen, bei dem letztlich der Höhe nach nur arbeitnehmerfinanzierte Beiträge zur Riesterrente oder durch Entgeltumwandlung als abzugsfähig anerkannt werden.

Weitere arbeitgeberfinanzierte Beiträge zur Altersversorgung im Bereich der arbeitgeberfinanzierten Zusatzversorgung sind – soweit der Rahmen für die Riester-Rente ausgeschöpft wurde – nicht mehr abzugsfähig bzw. der Aufwand müsste vom Arbeitnehmer individuell während der Aktivitätszeit versteuert werden. Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung ist somit faktisch nur in den „internen“ Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse möglich.

Eine Verbindung von arbeitnehmer- und arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgung mit entsprechenden einheitlichen steuerlichen Rahmenvorschriften macht die betrieblichen Dotierungsmöglichkeiten zur Altersvorsorge von den flexiblen privaten Anlageentscheidungen des Arbeitnehmers abhängig. Damit verlieren die Unternehmen (und die Tarifvertragsparteien) den kalkulierbaren Dotierungsrahmen für die Firmenrente. Dies würde unweigerlich zu einem Rückzug der firmenfinanzierten betrieblichen Altersversorgung führen, mit erheblichen negativen Auswirkungen für den Versorgungsgrad der Bevölkerung, aber auch für das institutionelle Geschäft der Finanzbranche, die weit über 100 Mrd. Euro Deckungskapital aus den klassischen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskassen, Pensionsfonds und Firmentrusts) am Kapitalmarkt unterbringt.

Beiträge an den Pensionsfonds oder an eine Pensionskasse können steuerlich gefördert entweder über § 10a (Riesterförderung) oder über § 3 Nr. 63 EStG entrichtet werden. Über die steuerliche Behandlung der Beiträge aus Entgeltumwandlung entscheidet jedoch nicht der Arbeitgeber sondern der Arbeitnehmer, je nachdem welche Variante für ihn steuerlich günstiger ist. Ein Arbeitgeber, der die Entgeltumwandlung der Mitarbeiter über den Pensionsfonds durchführt, öffnet damit in der Regel § 3 Nr. 63 EStG für die Entgeltumwandlung der Mitarbeiter mit der Folge, dass für arbeitgeberfinanzierte Pensionspläne der § 3 Nr. 63 EStG gar nicht mehr oder nur in einem unkalkulierbaren und geringen Maße zur Verfügung steht.

Dies führt bei Entgeltumwandlung über den Pensionsfonds (bzw. einer Pensionskasse) zu folgender Konsequenz: Da der Mitarbeiter gemäß § 1a Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) beanspruchen kann, bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung in betriebliche Altersversorgung umzuwandeln, ist damit die gesamte Dotierungsmöglichkeit des Arbeitgebers gemäß § 3 Nr. 63 EStG erschöpft. Auch wenn ein Mitarbeiter diese Möglichkeit aktuell nicht ausschöpft, muss sich der Arbeitgeber jedoch darauf einstellen, dass der Mitarbeiter in Zukunft von seinem gesetzlichen Anspruch Gebrauch machen wird, so dass die Nutzung des § 3 Nr. 63 EStG für arbeitgeberfinanzierte Pensionspläne nicht planbar ist. Als Konsequenz hieraus ergibt sich für den Arbeitgeber, dass der Pensionsfonds für arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung nicht in Betracht kommt. Bei Entgeltumwandlung wird mithin der Pensionsfonds für arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung blockiert. Das Gleiche gilt für die Pensionskasse, wenn zukünftig § 40 b EStG wegfallen sollte und für die Direktversicherung bei Einbeziehung in den § 3 Ziffer 63.

Auch für den umgekehrten Fall gilt das Gleiche, wenn der Arbeitgeber einen von ihm finanzierten Pensionsplan über den Pensionsfonds etc. abwickelt. Unabhängig von der Höhe der Arbeitgeberbeiträge führt § 3 Nr. 63 EStG, dass für die Entgeltumwandlung des Mitarbeiters nicht mehr

- **aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.**, Rohrbacher Straße 12, 69115 Heidelberg
Postfach 12 01 16, 69065 Heidelberg ■ Telefon: 06221/13 71 78-0, Fax: 06221/242 10 ■ info@aba-online.de ■ www.aba-online.de

der gesetzlich vorgeschriebene Höchstbetrag von 4 % der BBG zur Verfügung steht. Wenn der Arbeitgeber den Pensionsfonds auch für die Entgeltumwandlung öffnet, so muss er sich darauf einrichten, dass er bei einer vollen Ausschöpfung der gesetzlich verankerten Entgeltumwandlungsmöglichkeiten durch den Mitarbeiter einen zweiten Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung anbieten muss.

Aus unserer Sicht ist deshalb folgende Änderung wünschenswert:

- separate Nutzung des § 3 Nr. 63 EStG für arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung aus Entgeltumwandlung und zusätzlich für arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Die aba fordert deshalb eine Erhöhung der Dotierungsmöglichkeiten im Rahmen des § 3 Ziffer 63. Notwendig ist eine Anhebung um mindestens weitere 4 %. Dieser zusätzliche Rahmen (auch als Kompensation für den wegfallenden § 40b EStG) muß für die firmenfinanzierte betriebliche Altersversorgung reserviert werden.

Der geschilderte Sachverhalt führt darüber hinaus auch zu einer Blockade der aus Sicht der Praxis zu begrüßenden Regelung des § 3 Nr. 66 EStG. Hiernach ist es dem Arbeitgeber möglich, im Rahmen eines Einmalvorgangs mit Zustimmung der Finanzbehörde betriebliche Altersvorsorge im Wege der unmittelbaren Pensionszusage oder der Unterstützungskasse auf den Pensionsfonds zu übertragen. Während der Übertragungsvorgang selbst außerhalb des § 3 Nr. 63 EStG stattfindet und nicht zu einer Kollision mit bestehender Entgeltumwandlung führen kann, so gilt dies jedoch nicht für die Fortführung der einmal übertragenen betrieblichen Altersversorgung. Die weitere Finanzierung erfolgt nämlich wiederum im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG. Damit ist bei bestehender Entgeltumwandlung auch § 3 Nr. 66 für die Unternehmen faktisch nicht nutzbar.

Dass seitens der Arbeitgeber jedoch ein Bedarf nach einem externen und flexibel handhabbaren Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung besteht, zeigt sich auch an der Tatsache, dass die Unternehmen zunehmend über Pensionsrückstellungen finanzierte Altersversorgung in der Form eines internen Pensionsfonds (Pension Trust, Contractual Trust Arrangement) gestalten. Hierbei handelt es sich nicht um einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung, sondern um ein Konstrukt, das in Ermangelung eines entsprechenden externen Durchführungsweges, wie er im internationalen Bereich üblich ist, nicht in Deutschland zur Verfügung steht. Der Pensionsfonds wäre zwar in diesen Fällen als Durchführungsweg grundsätzlich geeignet, aus den oben genannten Gründen ist er jedoch in der Praxis nicht nutzbar.

- **aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.**, Rohrbacher Straße 12, 69115 Heidelberg
Postfach 12 01 16, 69065 Heidelberg ■ Telefon: 06221/13 71 78-0, Fax: 06221/242 10 ■ info@aba-online.de ■ www.aba-online.de

Der Pensionsfonds ist mit dem AVmG als fünfter Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland eingeführt worden. Mit dem Pensionsfonds verfolgte der Gesetzgeber das Ziel, einen dem Bedarf der betrieblichen Praxis entsprechenden flexiblen, externen Durchführungsweg einzurichten. Gleichzeitig sollte die neu eingeführte Beitragszusage mit Mindestleistung und die gesetzlich verankerte betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung mit Hilfe des Pensionsfonds durchführbar sein. Darüberhinaus hat der Gesetzgeber damit die Absicht verbunden durch die Einführung des Pensionsfonds den Finanzmarkt Deutschland zusätzlich zu stärken.

Vor dem Hintergrund der auf lange Sicht zu erwartenden Absenkung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung ist der Pensionsfonds in der Lage, diesen Rückgang zumindest teilweise auszugleichen. Dies gilt umso mehr, da die Leistungsreduzierung in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht nur auf die reinen Altersleistungen beschränkt bleibt, sondern in gleichem Umfang auch für die Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenleistungen gilt. Der Pensionsfonds ist in der Lage auch diese biometrischen Risiken abzusichern und damit einen teilweisen Ausgleich herzustellen.

Die Erfahrungen seit Einführung des Pensionsfonds zu Beginn des Jahres 2002 bis heute haben gezeigt, dass mit oberster Priorität die Möglichkeit für die Entgeltumwandlung in dem Pensionsfonds geschaffen wurde. In der Praxis gewinnt zunehmend die Frage nach arbeitgeberfinanzierten Pensionsplänen bei Pensionsfonds an Bedeutung. In der Praxis wird deutlich, dass eine gleichzeitige Nutzung des Pensionsfonds für arbeitgeberfinanzierte und arbeitnehmerfinanzierte Pensionspläne nahezu ausgeschlossen ist.

Verwiesen werden kann auf die Gesetzesbegründung zur Einführung des Pensionsfonds: Dort heißt es: „Dies eröffnet insbesondere für Unternehmen, die sich am internationalen Kapitalmarkt finanzieren, die Möglichkeit, über die Auslagerung von Pensionsrückstellungen und die damit verbundene Verbesserung ihrer Eigenkapitalrelationen günstigere Finanzierungsbedingungen zu erhalten. Dies hat vor dem Hintergrund der Internationalisierung der Rechnungslegungsstandards für viele Unternehmen eine besondere Bedeutung...Als Nebeneffekt werden die Pensionsfonds auch den Finanzplatz Deutschland stärken.“(BT-Ausschussdrucksache 14/ 1151 S.35 vom 12.01.2002).

Zudem können die zurückgehenden, aber gleichwohl unterschiedlichen Freibeträge, die noch über viele Jahre bei den verschiedenen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung

für Versorgungsbezüge gelten, in der Praxis ein echtes steuerliches Hemmnis für eine Übertragung darstellen. Eine Rolle spielt dies insbesondere bei Übertragungen von Anwartschaften oder laufenden Rentenleistungen nach § 3 Nr. 66 EStG, wenn Unternehmen ihre betriebliche Altersversorgung statt über eine Direktzusage oder eine Unterstützungskasse künftig über einen Pensionsfonds abwickeln. Durch die derzeitige öffentliche Diskussion zu Abgaben und Lasten für Betriebsrenten sind insbesondere Arbeitnehmervertretungen besonders sensibilisiert, so Übertragungen in Durchführungswege mit „schlechteren“ Freibeträgen nicht akzeptiert werden. In diesen Fällen sollten die jeweiligen zurückgehenden Freibeträge „mitgenommen“ werden können, zumal dies auch steuerlich vollständig neutral wäre.

2. Artikel 1 Nummer 2b und c (§ 3 Ziffer 63)

- a) Die Öffnung der nachgelagerten Besteuerung im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG für die Direktversicherung ist steuersystematisch sachgerecht.

Wir regen ferner an, dass für die Direktversicherung der § 40b EStG für Altverträge primär fortgeführt wird und lediglich auf Antrag der neue § 3 Ziffer 63 EStG unter Beachtung eines gesetzlichen Vorrangs des Arbeitgeberbeitrags zur Anwendung kommt.

Der Vorrang der rein arbeitgeberfinanzierten Beiträge sollte entsprechend Rz. 165 des BMF-Schreibens vom 05.08.2002 - in den Gesetzestext von § 3 Nr. 63 EStG aufgenommen werden. Dies würde der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit dienen und auch die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung zu stärken.

Es sollte eine entsprechende Änderung der Absätze 6 und 52c vorgenommen werden.

- b) Die Möglichkeit einer steuerfreien Dotierung im Rahmen des § 3 Ziffer 63 EStG soll gegenüber der bisherigen Regelung in § 3 Ziffer 63 beschränkt werden auf kapitalgedeckte Modelle. Abgesehen davon, dass danach offen bleibt, welche Finanzierungsformen davon im einzelnen erfasst werden, würde dies eine erhebliche Einengung der Gestaltungsfreiheit auch von arbeitgeberfinanzierten Systemen bedeuten, was sich mit Sicherheit negativ auf den Fortbestand, die Weiterentwicklung und Neueinrichtung solcher Systeme auswirken wird. Dies ist vor dem Hintergrund des zu erwartenden wachsenden Versorgungsbedarfs nicht nachvollziehbar. Auf jeden Fall sollte jedoch vermieden werden, dass diese zusätzlichen Kriterien rückwirken in Kraft gesetzt werden.
- c) Lebenslange Renten und Auszahlungspläne mit Restverrentung als künftig alleinige Auszahlungsform für eine steuerlich geförderte Zusatzversorgung nach § 3 Ziffer 63 EStG anzusehen, dürfte bei den meisten Bürgern auf wenig Akzeptanz stoßen. Flexible Gestal-

tungen für die Vorsorge würden dadurch erheblich eingeengt werden. Es ist sogar damit zu rechnen, dass sich dies insgesamt negativ auf die Vorsorgebereitschaft von Arbeitnehmern auswirkt. Wenn ein deutlicher Ausbau der ergänzenden Altersversorgung gewünscht wird, so sollte das Steuerrecht hier nicht unnötige Hindernisse in den Weg legen.

- d) Für rechtlich bedenklich und auch sachlich nicht gerechtfertigt halten wir es, dass die Vorteile der nachgelagerten Besteuerung dem umlagefinanzierten Zusatzversorgungssystem des öffentlichen Dienstes vorenthalten werden sollen. Hiermit wird die Mehrzahl der über 4,6 Mio. Pflichtversicherten von der steuerlichen Förderung ausgegrenzt. Mit dieser Ungleichbehandlung wird die angestrebte schrittweise Umstellung dieses Versorgungssystems auf eine Kapitaldeckung erheblich erschwert und letztlich der Bestand der Zusatzversorgung insgesamt in Frage gestellt.

Die Absicht, steuerlich nur kapitalgedeckte Systeme fördern zu wollen, rechtfertigt die vorgesehene Behandlung der öffentlichen Zusatzversorgungskassen u. E. nicht. Insgesamt geht es darum, bei den betroffenen Arbeitnehmern Anreize zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung zu geben, mit denen die Möglichkeit geschaffen wird, Versorgungslücken aufzufüllen, die bei den Einschnitten im Versorgungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung sonst zu erwarten wären. Dabei ist es bei Betriebsrentensystemen für den Arbeitnehmer zunächst weitgehend im Hinblick auf die Arbeitgeberhaftung ohne Bedeutung, welches Finanzierungsverfahren genutzt wird, zumal er darauf in der Regel auch gar keinen Einfluß hat.

Zudem wäre die mit der vom Referentenentwurf selbst ausdrücklich im Interesse der angestrebten Transparenz für notwendig erkannten steuerlichen Harmonisierung in der Behandlung der Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung eine mit der Ausklammerung des mit Abstand größten Systems der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland nicht vereinbar. Artikel 1 Nr. 1 Buchst. b Doppelbuchstabe aa muß daher gestrichen und § 3 Nr. 63 (Art. 1 Nr. 2 Buchst. c) entsprechend geändert werden.

- e) Nach § 3 Nr. 63 EStG sind nur Beiträge für solche Altersvorsorgeprodukte der betrieblichen Altersversorgung förderfähig, bei denen die Auszahlung in Form einer Rente vorgesehen ist. Viele betriebliche Versorgungssysteme sehen aber - entsprechend § 3 BetrAVG – die Abfindung von Minianwartschaften – zulässigerweise ausgeschlossen. Eine entsprechende Einschränkung enthält § 3 Nr. 63 EStG jedoch nicht. Nach der Begründung sollen gleichwohl Beiträge zu solchen Betriebsrentensystemen steuerfrei sein. Diese Absicht ist allerdings durch den Gesetzeswortlaut nicht gedeckt. Den vorstehenden Ge-

sichtspunkten könnte durch folgende Formulierung von § 3 Nr. 63 EStG Rechnung getragen werden:

„63. Zuwendungen des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder Beiträge für eine Direktversicherung zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung, bei der – vorbehaltlich von § 3 BetrAVG – eine Auszahlung der zugesagten Versorgungsleistungen“.

- f) Wir bitten um Klarstellung, dass bei der neuen Vervielfachungsregelung des § 3 Nr. 63 EStG-E die Zahl der Kalenderjahre, mit denen der Betrag von 1.800 € vervielfacht werden kann, nicht erst ab dem Jahr 2005 zu ermitteln ist. Bei der Aussage „Kalenderjahre vor 2005 sind dabei jeweils nicht zu berücksichtigen“ im letzten Teilsatz des Satzes 3 ist unklar, ob sich diese Beschränkung lediglich auf die Kalenderjahre der Kürzung des Höchstbetrages oder auch auf die Zahl der „Vervielfachungs-Jahre“ bezieht.

Sollte beabsichtigt sein, dass auch die „Vervielfachungs-Jahre“ erst ab 2005 berücksichtigt werden können, würde die Regelung bei Arbeitnehmern, die eine über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführte betriebliche Altersversorgung erhalten, regelmäßig erst weit später als nach 2012 steuerlich wirksam. In diesem Fall wäre kein adäquater Ersatz für die Vervielfachungs-Regel des § 40b Abs. 2 EStG vorgesehen.

3. Artikel 1 Nr. 11 (Einführung einer Besteuerung von Zinsen aus begünstigten Lebensversicherungsverträgen, § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG)

Die vorgesehene Zinsbesteuerung von Kapitalleistungen aus Lebensversicherungen betrifft unmittelbar die Durchführungswege „Direktversicherung“ und „nicht steuerbefreite Pensionskasse“ der betrieblichen Altersversorgung. Die aba hält es im Interesse des Ausbaus von Zusatzrentensystemen für dringend geboten, Abstand zu nehmen von einer Zinsbesteuerung bei Kapitallebensversicherungen. Im Rahmen des Betriebsrentengesetzes werden die Direktversicherung oder Pensionskasse als Altersversorgung unabhängig davon anerkannt, ob eine Leistung an den Arbeitnehmer als Rente oder Kapitalzahlung vorgesehen ist. Der Versorgungscharakter von Kapitalleistungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung wird unterstrichen durch die Langfristigkeit der Verträge und die an biometrische Risiken gebundene Fälligkeit sowie die bis zum Eintritt eines Versorgungsfalles bestehenden Verfügungsbeschränkungen, die verhindern, dass die Leistung vorzeitig in den Konsum fließt. Dies gilt insbesondere dann, wenn Kapitalleistungen in eine lebenslange Rente umgewandelt werden.

Die Bedeutung einer langfristigen Sicherung der Versorgungseinkünfte ist unbestritten. Daß auch Kapitalleistungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung, die heute weit verbreitet sind, eine echte ergänzende Alters- und Hinterbliebenenversorgung darstellen, zeigt sich in der Praxis üblichen Verwendung der Auszahlungen zur Schuldtilgung. Im übrigen auch zum Kauf einer privaten Rentenversicherung gegen Einmalbeitrag. Diese Form der Anlage der ausgezahlten Kapitalleistungen wird im Hinblick auf die Diskussionen um die Reform der Alterssicherung in Deutschland eine zunehmend größere Rolle spielen. Der Gesetzgeber sollte deshalb auch in Zukunft dem einzelnen Bürger die Wahlfreiheit belassen, welche Form der Auszahlung seinen jeweiligen Bedürfnissen entspricht. So z.B. eignen sich Kapitalzahlungen u.a. dafür, einen erhöhten Versorgungsbedarf vor dem Beginn der gesetzlichen Rentenversicherung oder Versorgungsspitzen über die gleichbleibende Rentenleistung hinaus auszugleichen. Eine Kapitalzusage wird in der Regel dem Arbeitnehmer auch deshalb gewährt, weil weiterer Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber vermieden und insbesondere das für Kleinbetriebe gravierende und schwer kalkulierbare Zusatzrisiko „Langlebigkeit“ eingegrenzt werden soll. Angesichts der Tatsache, dass Rentenzusagen eine andere Qualität besitzen, sollte der Gesetzgeber die Übernahme des Langlebighkeitsrisikos im Rahmen seiner steuerlichen Regelungen besonders Rechnung tragen.

4. Artikel 1 Nr. 12 (Sonstige Einkünfte, § 22 EStG)

- a) Die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer berufsständischen Versorgung sollen pauschal zu 50 von Hundert der Besteuerung unterworfen werden. Dies soll unabhängig davon gelten, ob für die Beiträge der Sonderausgabenabzug geltend gemacht wurde (oder gemacht werden konnte) und dies tatsächlich zu einem steuerlichen Vorteil geführt hat. Gerade bei Selbständigen oder Höherversicherungsbeiträgen ist die pauschale Annahme mit Sicherheit falsch. In diesen oder ähnlich gelagerten Fällen sollte eine Vergleichsberechnung durchgeführt werden.
- b) Es fehlen in § 22 Abs. 5 Satz 7 EStG immer noch Regelungen, wie aufzuteilen ist. Auch der amtliche Vordruck steht nach wie vor aus.
- c) Wie wir erfahren haben, wird derzeit ein von den Anbietern durchzuführendes Steuerabzugsverfahren für künftige Rentenauszahlungen diskutiert. Wir würden dies für eine sehr bedenkliche Entwicklung halten, da der Staat sich hierbei steuerunsystematisch verhalten, seiner Verantwortung entziehen, Vertrauen missbrauchen und Verwaltungsaufwand und Haftungsrisiken einseitig zu Lasten der Anbieter verlagern würde. Im Rahmen des AVmG wurde seinerzeit bewusst die Versteuerung der Rentenleistung gemäß § 22 Nr. 5 EStG und nicht in § 19 EStG geregelt, um die Anbieter nicht in die Rolle eines Quasi-Arbeitgebers zu drängen. Auch steuersystematisch konnten alle Anbieter darauf vertrauen, dass bei Einkünften gemäß § 22 EStG die

■ **aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.**, Rohrbacher Straße 12, 69115 Heidelberg
Postfach 12 01 16, 69065 Heidelberg ■ Telefon: 06221/13 71 78-0, Fax: 06221/242 10 ■ info@aba-online.de ■ www.aba-online.de

Deutsche Bank AG Filiale Heidelberg Konto-Nr. 0 128 009 (BLZ 672 700 03) ■ Postbank Karlsruhe Konto-Nr. 11 269-759 (BLZ 660 100 75)
HypoVereinsbank Filiale Heidelberg Konto-Nr. 4880 121567 (BLZ 672 202 86)

en, dass bei Einkünften gemäß § 22 EStG die Finanzverwaltung die Steuererhebung im Rahmen des Einkommensteuerverfahrens (Festsetzung von Jahressteuer bzw. Vorauszahlungen) durchführen wird. Über Kontrollmitteilungen, die die Finanzverwaltung z.B. anlässlich von Betriebsprüfungen bei den Anbietern erstellt, besteht – wie heute bereits üblich – die Möglichkeit zu prüfen, ob der Rentenbezugsempfänger seiner Erklärungspflicht nachgekommen ist. Auch zukünftig sollten die Anbieter daher nur zur Bescheinigung der Renten gemäß § 22 Nr. 5 S. 7 EStG verpflichtet sein und ansonsten nicht in das Steuererhebungsverfahren einbezogen werden. Die Einbehaltung und das Abführen von Steuerabzugsbeträgen würde zudem viele – insbesondere kleinere – Anbieter überfordern, die Verwaltungskosten sowie die Haftungsrisiken erheblich erhöhen und letztendlich die Altersversorgung für die Versicherten unnötig verteuern. Würden darüber hinaus noch Steuerabzugsklassen (analog Lohnsteuerklassen), Steuerermäßigungsbeiträge (analog Freibetrag auf der Lohnsteuerkarte) sowie eine Einbehaltung der Annexsteuern vorgeschrieben, würde sich das zuvor genannte noch derart verschärfen, dass nicht mehr ausgeschlossen ist, dass sich die Anbieter auch von den betroffenen Produkten distanzieren werden.

- d) Bei einer Übertragung von Pensionszusagen oder Unterstützungskassenzusagen auf den Pensionsfonds ändert sich die Besteuerung der Leistungen. Bei Rentenleistungen aus unmittelbaren Pensions- bzw. Unterstützungskassenzusagen erfolgt die Besteuerung gem § 19 EStG. Dies bedeutet insbesondere, dass höhere Freibeträge zur Anwendung kommen. Bei Zahlung der gleichen Rente aus einem Pensionsfonds kommt gem § 22 EStG eine höhere Besteuerung zur Anwendung. Es ist zwar im Gesetzentwurf für beide Regelungen ein Abschmelzen der Freibeträge bzw. Pauschalbeträge bis zum Jahr 2040 vorgesehen, jedoch bleibt in der Übergangsphase der maximale Abzugsbetrag bei Leistungen aus unmittelbaren Pensionszusagen etwa doppelt so hoch wie bei den Pensionsfondsleistungen.

Diese steuerliche Ungleichbehandlung der Leistungen führt dazu, dass Übertragungen bestehender Pensionspläne zu geringeren Netto-Renten bei den Mitarbeitern führen. Eine Übertragung von Pensionszusagen auf den Pensionsfonds wird deshalb in den meisten Fällen mit einer Reduzierung der Netto-Rente verbunden sein. Der Ausgleich dieser Reduzierung durch den Arbeitgeber erfordert zusätzlichen Aufwand im Umfang der höheren Besteuerung der Pensionsfonds-Renten. Bei unverändertem Arbeitgeberaufwand für die Pensionsfonds-Zusage wäre aufgrund der Übertragung eine Reduzierung der Leistungen die Konsequenz. Für die Besteuerung laufender Leistungen aus dem Pensionsfonds ist bereits im AvmG eine Sonderregelung festgeschrieben worden dergestalt, dass laufende Leistungen, die auf den Pensi-

onsfonds übertragen werden und Rentenbeginn vor dem 1.1.1002 hatten, weiterhin gem. § 19 EStG besteuert werden. Um die Übertragung von Pensionszusagen auf den Pensionsfonds ohne Leistungsreduzierung bzw. zusätzlichen Arbeitgeberaufwand zu ermöglichen plädiert die aba für eine Besteuerung von Pensionsfondsleistungen, die aus einem auf den Pensionsfonds übertragenen und arbeitgeberfinanzierten Pensionsplan beruhen, weiterhin nach § 19 EStG besteuert werden.

5. Artikel 1 Nr. 13 (Rentenbezugsmitteilungen an die Zentrale Stelle, § 22 a EStG)

Die betriebliche Altersversorgung ist hiervon betroffen, soweit es um die externen Träger Pensionskasse, Pensionsfonds, Lebensversicherungsunternehmen geht. Die Meldepflicht führt zu zusätzlichem Verwaltungsaufwand. In jedem Falle sollte die Datenübermittlung im Interesse der Anbieter gleichberechtigt in Papierform zugelassen werden.

Es bestehen im Übrigen erhebliche Bedenken, wenn neuerdings außerhalb der Produkte der ersten Säule für andere Auszahlungen eine sehr umfangreiche Mitteilungspflicht verankert wird.

6. Artikel 1 Nr. 19 (Abschaffung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG)

Die vorgesehene Abschaffung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG wird damit begründet, dass diese Regelung im Hinblick auf die nachgelagerte Besteuerung systemwidrig sei. Dies ist jedoch nicht zwingend, da es oberhalb der in § 3 Ziffer 63 EStG festgelegten Grenzen und bei individuell versteuerten Beiträgen, die nicht über "Riester" gefördert wurden, ohnehin zu einer individuellen Besteuerung der Beiträge kommt. Gerade für diesen Fall ist § 40b EStG im Bereich der betrieblichen Altersversorgung auch im Hinblick auf eine Vereinfachung bei kollektiven Systemen geschaffen worden. Er könnte daher auch künftig grundsätzlich ohne Systembruch unverändert beibehalten werden, zumal er weitere Bedeutung hat für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes und solchen Einrichtungen, die die Voraussetzungen des § 3 Ziffer 63 EStG n. F. nicht erfüllen.

Zur Kompensation des Wegfalls von § 40b EStG müssen anderweitige steuerliche Fördermöglichkeiten geschaffen werden. Geeignet wäre wie von uns vorgeschlagen, eine Öffnung des steuerfreien Förderbereiches nach § 3 Nummer 63 EStG für arbeitnehmer- und arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung mit jeweils 4 %, damit der bisherige Dotierungsrahmen unter Berücksichtigung des wegfallenden § 40b EStG erhalten bleibt. Einen solchen Schritt in diese Richtung fordert auch die Rürup-Kommission zur nachhaltigen Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme in ihrem Abschlußbericht.

Kommt es nicht zu einer solchen Ausweitung des Dotierungsrahmens, was gerade bei der Umstellung auf die nachgelagerte Besteuerung angezeigt wäre, empfiehlt die Kommission selbst die Beibehaltung des § 40b EStG.

Die Aufnahme der Ausgleichszahlungen beim Ausscheiden aus einer Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes ist systemwidrig. § 40b Abs. 2 S. 5 EStG-Entwurf sollte ersatzlos gestrichen werden. Letztlich stellen die Ausgleichszahlungen eine Zusammenfassung von Sanierungsbeiträgen dar, die ausdrücklich als steuerfrei anerkannt sind.

8. In-Kraft-Treten (Artikel 8)

Die in Artikel 16 Abs. 1 vorgesehene Rückwirkung halten wir teilweise rechtlich bedenklich.

Bei Artikel 1 Nr. 2 Buchst. a und Nr. 11 Buchst. c, Doppelbuchstaben aa und ee handelt es sich nicht um reine Klarstellungen, sondern aus unserer Sicht um materielle Änderungen mit belastender Wirkung. Diese Vorschriften sollten daher in Absatz 1 gestrichen werden.

III. Verbesserung der Portabilität in der betrieblichen Altersversorgung

1. Arbeitsrechtliche Regelungen (Artikel 6)

a) Artikel 6 Ziffer 1:

Wir sehen keinen Anlass, die Überschrift des Gesetzes durch die Angabe „Betriebsrentengesetz“ zu erweitern, insbesondere weil der bisherige Gesetzesbegriff eine Verpflichtung des Gesetzgebers enthält, die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung arbeits- und steuerrechtlich zu verbessern, was in dem neuen Begriff „Betriebsrentengesetz“ nicht mehr zum Ausdruck kommt.

b) Artikel 6 Ziffer 2 (§ 1a Absatz 4):

Es ist grundsätzlich zu begrüßen, wenn Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben wird, Versorgungslücken aufgrund von Beschäftigungszeiten ohne Arbeitsentgelt zu vermeiden. Die angestrebte Umsetzung über ein Recht zur Fortsetzung mit eigenen Beiträgen führt aber neben einer weiteren Ausdehnung der Verpflichtungen des Arbeitgebers (mittelbare Haftung, Rentenanpassung) auch zu einer weiteren Erhöhung des Verwaltungsaufwandes für die betriebliche Alters-

versorgung. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass die Möglichkeit der Fortführung mit eigenen Beiträgen aus bereits versteuertem und verbeitragtem Einkommen – je nach Durchführungsweg – zur Notwendigkeit einer verwaltungsintensiven Aufteilung der Leistung im Hinblick auf eine spätere Besteuerung führen wird.

Bei einer Abwicklung der Entgeltumwandlung über die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse ist die Einzahlung von bereits versteuertem und verbeitragtem Entgelt aus unserer Sicht darüber hinaus nicht systemgerecht und kann je nach Ausgestaltung der Versorgung (Errechnung der Leistung aus den umgewandelten Entgeltbestandteilen) zu erheblichen praktischen Problemen führen. Das Recht zur Fortführung mit eigenen Beiträgen sollte daher aus Praktikabilitätsgründen in § 1a Abs. 4 explizit auf die externen Durchführungswege beschränkt werden.

Die vorgeschlagene gesetzliche Formulierung geht nach Ansicht der aba im übrigen zu weit. Sie umfasst alle denkbaren Möglichkeiten entgeltfreier Dienstzeiten, obwohl die Neuregelung ausweislich der Gesetzesbegründung primär auf Elternzeit und Krankengeldbezugszeit abzielt. Hier wäre eine entsprechende Einschränkung des Gesetzeswortlauts durch eine konkrete Aufzählung wünschenswert.

Klargestellt werden müsste, dass der externe Träger keine Verpflichtung hat, den Begünstigten über die Folgen zu informieren, wenn keine Beiträge abgeführt werden. Es sollte auch deutlich werden, dass ein Recht zur Fortsetzung mit eigenen Beiträgen nur in dem Umfang möglich ist, in dem der Arbeitgeber den Entgeltumwandlungsbetrag (bzw. die Eigenbeiträge) des Arbeitnehmers durch einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag aufstockt. Ein Recht zur Fortsetzung der Entgeltumwandlung sollte sich außerdem nur auf den arbeitnehmerfinanzierten Teil in der bisherigen Höhe beziehen. Weiterhin darf es nicht dazu kommen, dass durch die Zahlung von Eigenbeiträgen auch die Pflicht zur Zahlung der Aufstockungsbeiträge des Arbeitgebers ausgelöst wird. Durch den jetzigen Formulierungsvorschlag zum neuen § 1a Abs. 4 BetrAVG besteht hier Auslegungsspielraum, so dass es auch insoweit einer Klarstellung bedarf.

Entsprechend der Regelung in § 30e Abs. 2 BetrAVG ist zwingend eine Ausnahmenvorschrift für Pensionskassen erforderlich, über die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam finanzierte beitragsorientierte Leistungszusagen durchgeführt werden. Bei kofinanzierten Pensionskassen löst ein Eigenbeitrag des Mitarbeiters immer auch einen Versorgungsaufwand des Arbeitgebers aus. Dies bedeutet, dass das durch den neuen § 1a Abs. 4 BetrAVG eingeführte Recht des Arbeitnehmers, in entgeltfreien Dienstzeiten die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, zwingend auch zu einem zusätzlichen Aufwand des Arbeitgebers führen würde. Dieses Ergebnis ist nicht sachgerecht, insbesondere unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die entgeltfreien

Dienstzeiten durchaus über mehrere Jahre andauern können. Daher wurde in der Gesetzesbegründung zum bestehenden § 30e Abs. 2 BetrAVG klargestellt, dass eine Fortführung mit eigenen Beiträgen (bei Ausscheiden des Arbeitnehmers) mit der bestehenden Systematik der Kofinanzierung der Leistungen durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht in Einklang gebracht werden kann. Dieses Problem besteht auch bei einem Fortsetzungsrecht im Falle entgeltfreier Dienstzeiten. Konsequenterweise muß eine Ausnahmenvorschrift im Sinne des bestehenden § 30e Abs. 2 BetrAVG auch für das Fortsetzungsrecht in diesen Fällen vorgesehen werden.

Im übrigen sollte der Gesetzgeber prüfen, ob nicht alle Leistungen, die auf Arbeitnehmerbeiträgen beruhen, bei einer Einbeziehung in das Fortführungsrecht automatisch als von der Versorgungszusage des Arbeitgebers umfasst gelten, es sei denn, diese sieht ausdrücklich etwas anderes vor. Eine solche Regelung würde in der Praxis bestehende Rechtsunsicherheiten beseitigen.

Steuerlich müsste klarstellend eine Regelung in § 3 KStDV getroffen werden, dass Arbeitnehmerbeiträge auf freiwilliger Basis nicht die Körperschaftsteuerfreiheit der U-Kasse und der Pensionskasse berühren. Bei dieser Gelegenheit könnte auch die ohnehin im Hinblick auf die Entgeltumwandlung erforderliche Anhebung der Höchstgrenzen vorgenommen werden.

Die erweiterten Dotierungsrahmen sowie die zu erwartenden Übertragungsbeträge im Rahmen der Portabilität werden auch zu zusätzlichen Beiträgen an steuerbefreite Pensionskassen führen. Die daraus resultierenden Rentenleistungen werden die bestehenden Höchstgrenzen des § 2 KStDV daher künftig auch überschreiten. Pensionskassen sollten daher von dem Anwendungsbereich des § 2 KStDV ausgenommen werden. Anderenfalls müßten die Beträge in § 2 KStDV zumindest verdreifacht und künftig entsprechend der Dynamisierung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung jährlich angepaßt werden. Wir möchten Sie daher bitten, diese Problematik in dem laufenden Gesetzgebungsverfahren positiv zu berücksichtigen, um die betriebliche Altersversorgung über Pensionskassen auch weiterhin zukunftsfähig und attraktiv zu machen und zudem an die aktuellen Entwicklungen anzupassen.

Um die Steuerfreiheit von Versorgungsträgern im Rahmen Umsetzung der Portabilität nicht zu gefährden, sollte in § 5 Abs. 1 Nr. 3c KStG aufgenommen werden, dass in Fällen des § 4 Abs. 2 und Abs. 3 BetrAVG die Auskehrung des Übertragungswertes gemäß § 4 Abs. 5 BetrAVG die Steuerfreiheit der Kasse nicht gefährdet.

Absatz 4 von § 1a sollte nach unserer Auffassung folgenden Wortlaut erhalten:

- **aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.**, Rohrbacher Straße 12, 69115 Heidelberg
Postfach 12 01 16, 69065 Heidelberg ■ Telefon: 06221/13 71 78-0, Fax: 06221/242 10 ■ info@aba-online.de ■ www.aba-online.de

„(4) Falls der Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, hat er das Recht zur unmittelbaren Fortsetzung der Durchführung der bestehenden betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds, einer Direktversicherung mit eigenen Zahlungen. Die Zusage des Arbeitgebers umfasst auch die Leistungen aus diesen Zahlungen. Die Regelungen für Entgeltumwandlungen gelten entsprechend.“

Es sollte zusätzlich geregelt werden, dass der Arbeitnehmer sein Forderungsrecht innerhalb einer Frist von maximal drei Monaten nach Beendigung der Entgeltzahlung geltend machen muss. Das gilt insbesondere, weil aus versicherungstechnischen Gründen alsbald Klarheit herrschen muss.

c) zu Ziffer 3 (§ 2)

Die vorgesehene Änderung halten wir für systemgerecht. Der Zusatz „nach § 6“ sollte gestrichen werden, weil diese Bestimmung auch auf Sachverhalte angewendet werden muss, in denen keine gesetzliche Rente bezogen wird.

d) zu Ziffer 4 (§ 3)

Eine Abfindungsmöglichkeit von kleineren Anwartschaften ist für die Praxis weiterhin äußerst wichtig zur Vermeidung von kostentreibendem Verwaltungsaufwand. Für die Beträge, um die es dabei geht, hilft auch die Portabilität nicht weiter angesichts der dabei entstehenden „Reibungsverluste“.

Für unverfallbare Anwartschaften sollte man wie bisher auf die Bestimmungen des BetrAVG verweisen. Dies gilt auch im Hinblick auf die vertragliche Unverfallbarkeit.

Für laufende Leistungen gibt es aus unserer Sicht – im Vergleich zur privaten Vorsorge – keinen Regelungsbedarf. Sie sollten auch in Zukunft in unbegrenzter Höhe abfindbar sein. Die vorgesehene Ausdehnung des Abfindungsverbots auf laufende Versorgungsleistungen schränkt die wirtschaftliche Flexibilität der Beteiligten unverhältnismäßig stark ein. Das Abfindungsverbot hinsichtlich unverfallbarer Anwartschaften anlässlich des vorzeitigen Ausscheidens mag durch den Schutz gegen eine vorzeitige Verwertung begründet sein. Erweitert man diesen Schutzgedanken unbeschränkt und außerhalb der mit dem AVmG geförderten Zusatzversorgung nach § 1a BetrAVG generell auf laufende Betriebsrenten (so die Gesetzesbegründung), spricht man Kapitalleistungen einen Versorgungscharakter grundsätzlich ab. Eine solche Tendenz zur Unflexibilität ist aus unserer Sicht nicht geeignet, die betriebliche Altersversorgung zu fördern.

In Absatz 5 wird für die Höhe der Abfindungsbeträge auf den späteren § 4 Abs. 4 BetrAVG verwiesen. Wir halten dies gesetzestechisch nicht für glücklich und würden „umgekehrt“ verfahren. Im übrigen fehlt eine Regelung zur Bemessung der Abfindung von laufenden Leistungen. Soweit für die Ermittlung des Abfindungswertes abweichend vom bisherigen § 3 Abs. 2 BetrAVG Änderungen vorgesehen sind, ist zu berücksichtigen, dass sich diese Bestimmung auch auf bestehende Versorgungszusagen bezieht. Insoweit ist aus Vertrauensschutzgesichtspunkten (Kalkulationssicherheit) eine Beschränkung auf Neuzusagen unbedingt notwendig.

Wir regen an, zusätzlich ein Abfindungsrecht für den externen Träger vorzusehen, um Verwaltungsbelastungen zu vermeiden. Prüfen sollte der Gesetzgeber, ob nicht neben der Zustimmung vom alten/neuen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch die Zustimmung der Versorgungseinrichtung erforderlich ist.

e) Ziffer 5 (§ 4)

Eine Verbesserung der Übertragbarkeit von Betriebsrenten beim Arbeitgeberwechsel sollte nach Auffassung der aba in erster Linie auf freiwilliger Basis erfolgen und nicht verpflichtend für den Arbeitgeber sein. Der Gesetzgeber hatte es bisher leider versäumt, die bestehenden gesetzlichen Übertragungsmöglichkeiten steuerlich zu begleiten. Es kann bereits sehr viel für die Portabilität im Rahmen deutscher Betriebsrentensysteme getan werden, wenn bestehenden steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Hindernisse beseitigt werden, die die vorhandenen gesetzlichen Möglichkeiten für eine Übertragung von Betriebsrentenansprüchen auf freiwilliger Basis bei einem Arbeitgeberwechsel verhindern. Die vom Gesetzgeber dazu vorgesehene steuerliche Flankierung in Artikel 1 reicht dazu noch nicht aus. Zudem fehlt eine sozialversicherungsrechtliche Begleitung.

Wir sprechen uns für einen gesetzlichen Rahmen aus, der es auf freiwilliger Basis uneingeschränkt ermöglicht, Versorgungszusagen auf einen Folgearbeitgeber bzw. seine Versorgungseinrichtung bei allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung weiterhin uneingeschränkt zu übertragen. Dabei muss die Übertragung von Versorgungsmitteln auf einen Folgearbeitgeber oder seine Einrichtung generell lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei sein.

Wir begrüßen es, wenn zur Förderung der Portabilität als zusätzliche Option die Übertragung eines Versorgungswertes auf einen Folgearbeitgeber bzw. seine Versorgungseinrichtung neu eingeführt wird. Die Übertragung eines solchen Versorgungswertes sollte ebenfalls grundsätzlich auf freiwilliger Basis und in unbegrenzter Höhe bei allen Durchführungswegen mit entsprechender steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Flankierung möglich sein. Die Übertragung

eines Kapitalbetrages hat den Vorteil, dass ein zur Übernahme bereiter neuer Arbeitgeber nicht die Zusage des vorherigen Arbeitgebers kongruent abbilden bzw. sich Gedanken darüber machen muss, wie er diese mit seiner eigenen Versorgungsregelung im Wege einer in der Regel aufwendigen Änderung kompatibel macht.

Die Neuregelungen im Zusammenhang mit dem Mitnahmerecht bei unverfallbaren Anwartschaften sollen nur für Neuzusagen gelten. Dies gibt allen Beteiligten zumindest die Möglichkeit, sich darauf einzustellen, wenn das Kapital bei einem Arbeitgeberwechsel vorzeitig abgerufen wird. Die vorgesehenen Übertragungswerte sind bisher bei keinem der Produkte der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere solchen mit reinem Risikocharakter einkalkuliert worden. Auch die externen unter Aufsicht stehenden versicherungsförmigen Durchführungswege müssen den vorzeitigen Leistungsfall „Mitnahme“ mit höheren Kosten und anderen Tarifen vorfinanzieren.

Wir weisen darauf hin, dass selbst für Neuzusagen - und beschränkt auf die externen Träger - ein Mitnahmerecht des Arbeitnehmers nicht unproblematisch ist. Insbesondere darf ein solches Mitnahmerecht nicht dem mit der gesetzlichen Regelung der Portabilität angestrebten Zweck der Stärkung der betrieblichen Altersversorgung zuwiderlaufen. Das Mitnahmerecht des Arbeitnehmers bedeutet grundsätzlich zusätzliche, schwer vorhersehbare Kostenrisiken, quasi einen weiteren vorzeitigen Leistungsfall. Dies könnte zu einer Abkehr der Arbeitgeber von arbeitgeberfinanzierten Versorgungssystemen führen und damit Nachteile bedeuten für die weiterhin dringend notwendige Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung. Vor allem kleinere und mittlere Arbeitgeber könnten die Einführung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung im Hinblick auf die möglichen Übertragungsansprüche wechselnder Arbeitnehmer möglicherweise scheuen.

Die Überschrift von § 4 sollte besser lauten „Übernahme“ statt „Übertragung“.

Was die zu regelnden Tatbestände anbelangt, so sollte zumindest in der Gesetzesbegründung ganz deutlich werden, dass nur die Mobilität des einzelnen Arbeitnehmers gefördert werden soll. Zweck der Regelung ist es allein, Nachteile, die möglicherweise in Bezug auf Betriebsrenten mit einem Arbeitgeberwechsel verbunden sind, zu vermeiden. Damit geht es nicht um Fälle des § 613 a BGB, Betriebsaufspaltungen, Ausgliederungen etc.. Auch der Wechsel des Durchführungsweges ist nicht gemeint. Dafür müsste noch eine gesonderte Regelung geschaffen werden. Diese Eingrenzung ist für die Frage der steuerlichen Begleitung außerordentlich wichtig. Sie ist auch von großer Bedeutung zum Schutze der Versorgungseinrichtung vor Massenaustritten.

In Absatz 1 von § 4 n. F. sollte durch Verweis auf § 1b BetrAVG klargestellt werden, dass es sich um gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaften handelt.

- **aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.**, Rohrbacher Straße 12, 69115 Heidelberg
Postfach 12 01 16, 69065 Heidelberg ■ Telefon: 06221/13 71 78-0, Fax: 06221/242 10 ■ info@aba-online.de ■ www.aba-online.de

Der in diesem Absatz zum Ausdruck kommende Grundsatz des Übertragungsverbots ist angesichts des angestrebten Gesetzeszieles eigentlich nicht sachgerecht. Man sollte Übertragungen bei einem Arbeitgeberwechsel im Einvernehmen nicht verbieten, sondern grundsätzlich stets zulassen und auch die Übertragungsmöglichkeiten und –konditionen der freien Parteienvereinbarung überlassen.

Klargestellt werden müsste aus unserer Sicht zur Vorbeugung von Missverständnissen und Auslegungsfragen, wer der „alte“ und „neue“ Arbeitgeber ist. Der alte Gesetzestext war hier deutlicher. Er sollte wieder aufgegriffen werden, um zu vermeiden, dass die Anwartschaft auf irgendeinen Arbeitgeber oder irgendeine Einrichtung übertragen wird, was nicht nur steuerlich, sondern auch insolvenzrechtlich sehr problematisch sein könnte.

In Absatz 2 von § 4 n.F. kann nach dem Gesetzeswortlaut die Zusage oder der Übertragungswert von einem neuen Arbeitgeber (bei dem der Arbeitnehmer beschäftigt ist) übernommen werden. Wir gehen davon aus, dass damit das „Versorgungsverhältnis“ bzw. arbeitsrechtliche „Grundverhältnis“ gemeint ist, also die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die primär Regelungsgegenstand des BetrAVG sind. Damit fallen unter diesen Absatz auch Fallgestaltungen, bei denen sich der Folgearbeitgeber dann zur Abwicklung seiner Versorgungsverpflichtungen eines externen Versorgungsträgers bedient. Dies sollte zur Vermeidung von Zweifelsfragen klargestellt werden. Weiterhin gehen wir davon aus, dass von Absatz 2 laufende Leistungen ausgenommen sind.

Der Übertragungswert bedarf aus unserer Sicht keiner gesetzlichen Regelung, soweit es um Übertragungen auf freiwilliger Basis geht. Hier sollte der Gesetzgeber die Gestaltungsfreiheit der Parteien nicht unnötig einengen. Ansonsten sollte man den Mindestübertragungswert bei einer Mitnahme nach Absatz 3 in Anlehnung an den bisherigen § 3 Absatz 2 BetrAVG regeln.

Die für die Ermittlung des Übertragungswertes derzeit geplante gesetzliche Regelung ist weder für Pensionskassen und Lebensversicherungsunternehmen sachgerecht, noch trägt sie den verschiedenen Fallgestaltungen (Leistungszusage / Beitragszusage mit Mindestleistung) beim Pensionsfonds ausreichend Rechnung.

Hinsichtlich der Regelungen zur Bestimmung des Übertragungswertes halten wir eine Klarstellung für erforderlich, dass die jeweils geltenden Rechnungsgrundlagen und der Rechnungszinsfuß maßgeblich sind. Entsprechendes gilt für die Erteilung einer „wertmäßig entsprechenden“ Zusage beim neuen Arbeitgeber. Auch hier müssen die bei diesem Arbeitgeber bzw. die bei der

von ihm eingeschalteten Einrichtung (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) jeweils geltenden Regeln Anwendung finden.

In Absatz 3 von § 4 n. F. wird für Neuzusagen ein Mitnahmerecht des Arbeitnehmers geregelt, der eine Versorgung bei einem externen versicherungsförmigen Träger der betrieblichen Altersversorgung zu erwarten hat. Sorge dafür getragen werden muss, dass eine seitens des Arbeitgebers vorgesehene freiwillige Übertragung einer Versorgungszusage bzw. eines Versorgungskapitals nach Absatz 2 gegenüber einem Mitnahmerecht stets Vorrang hat, d.h. ein Arbeitnehmer nicht etwas anderes verlangen kann, wenn bereits eine Übertragungsvereinbarung / ein Übertragungsabkommen die Übernahme der Zusage bzw. die Übertragung des Übernahmewertes vorsehen. Dies bedeutet zugleich, dass der Arbeitnehmer damit keinen Anspruch auf Mitnahme hat, also § 4 Abs. 3 BetrAVG n.F. insoweit entfällt.

Der Mitnahmeanspruch richtet sich in erster Linie gegen den Arbeitgeber. Bei Durchführung über einen externen Versorgungsträger kann dies für den Arbeitgeber zu Schwierigkeiten führen, wenn dieser zu einer Übertragung nicht im Stande oder nicht bereit ist. Bei einem Mitnahmerecht halten wir außerdem einen Überforderungsschutz für den Arbeitgeber bzw. die Einrichtung für unerlässlich. Es muss zusätzlich für den Arbeitgeber bzw. die Versorgungseinrichtung einen Schutz bei nicht vorhersehbaren Bestandsveränderungen, z.B. „Massenentlassungen“ geben. Zudem sollten Versorgungen ab einer bestimmten Größenordnung generell vom Mitnahmerecht des Arbeitnehmers ausgenommen sein. Auch dies schützt die Einrichtung bzw. den Arbeitgeber davor, dass zur Unzeit erhebliche finanzielle Mittel abfließen. Anhaltspunkte dafür sind das letzte Jahreseinkommen des Arbeitnehmers, die Dauer seiner Betriebszugehörigkeit oder auch wie vorgesehen die BBG. Die jetzige allgemeine Grenze erscheint uns allerdings zu hoch, wenn man bedenkt, dass 100 € immerhin 10 % derjenigen Rente entsprechen, die ein langjährig Versicherter im Durchschnitt als Altersrente aus der GRV ab Alter 65 erhält.

Der recht langen Entscheidungsfrist für den Arbeitnehmer (1 Jahr) sollte eine Frist für den Arbeitgeber bzw. die Versorgungseinrichtung zur Übertragung bzw. Übernahme gegenüberstehen. Dem Arbeitgeber muß eine angemessene Frist eingeräumt werden, um dem Wunsch des Arbeitnehmers nachkommen zu können; denn dieser benötigt einerseits eine Vorlaufzeit zur versicherungsmathematischen Berechnung, andererseits aber auch eine angemessene Frist zur Sicherstellung der erforderlichen Liquidität.

Es sollte daher in Absatz 3 hinter dem Wort „Übertragungswert“ das Wort „unverzüglich“ eingefügt werden. Damit wäre sichergestellt, dass der Arbeitgeber ohne schuldhaftes Zögern alle Maßnahmen zur Übertragung in Angriff nehmen muß.

Eindeutig geregelt werden sollte das Verhältnis des Rechts zur Fortsetzung mit eigenen Beiträgen nach § 1b BetrAVG und des § 2 Absatz 2 BetrAVG zur Übertragungsmöglichkeit nach § 4 Abs. 3 (neu). Die Fortführungsmöglichkeit mit eigenen Beiträgen bzw. die Übertragung der Versicherungsnehmer-Stellung im Rahmen der versicherungsvertraglichen Lösung führt bereits zur Portabilität.

Wir meinen, dass der Arbeitnehmer ein Wahlrecht haben sollte, ob er seine Versorgung mit eigenen Beiträgen fortsetzt oder von seinem Mitnahmerecht Gebrauch macht. Entscheidet er sich für die Fortsetzung seiner Versorgung mit eigenen Beiträgen, so gibt er zu erkennen, dass er die Versorgung bei der Einrichtung seines ehemaligen Arbeitgebers aufrechterhalten will. Das Mitnahmerecht sollte damit erlöschen. Im Verhältnis zur versicherungsvertraglichen Lösung sollte gegenüber dem ehemaligen Arbeitgeber das Mitnahmerecht nachrangig sein.

In Absatz 3 von § 4 BetrAVG müsste zudem neben der arbeitsrechtlichen auch die versicherungsvertragliche Ebene beachtet werden, d.h. bei einer Übertragung muss auch der Rechtsanspruch gegenüber dem externen Träger erlöschen.

In Ziffer 2 von Absatz 3 sollte man noch ergänzen, dass es sich um den Übertragungswert im Zeitpunkt der Übertragung handeln muss.

In Absatz 3 Satz 3 sollte es besser statt „wertgleiche Zusage“ „dem Übertragungswert wertmäßig entsprechende Zusage“ heißen. Satz 4 schlagen wir vor, wie folgt zu formulieren:

„Für die neue Anwartschaft sind die Regelungen für die Entgeltumwandlung entsprechend anzuwenden.“

f) Ziffer 6 (§ 4 a)

In Absatz 1 sollte lediglich die Auskunft über die Höhe der unverfallbaren Altersrentenanwartschaft gemäß § 2 Abs. 6 BetrAVG aufgenommen werden. Sichergestellt werden sollte ferner, dass die Auskunft wie bisher nur beim Ausscheiden und auf Verlangen des Arbeitnehmers zu erteilen ist. Die Frage, wann ein berechtigtes Interesse vorliegt, wird ansonsten die Gerichte beschäftigen.

Daneben soll der Arbeitnehmer künftig einen Anspruch auf Auskunft über den Übertragungswert erhalten (Ziffer 2). Auch diese Auskunft sollte der Arbeitgeber (bzw. seine Einrichtung) nur auf Verlangen und im Falle eines Ausscheidens des Arbeitnehmers erteilen müssen.

Absatz 2 richtet sich gegen den neuen Arbeitgeber. Hier muss klargestellt werden, dass sich die Auskunft auf die Altersrentenanwartschaft beschränkt und weitere Aufklärungspflichten für den Arbeitgeber nicht bestehen. Dies bedeutet, dass ein neuer Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers lediglich mitteilen muss, welche monatliche garantierte Altersrente der Arbeitnehmer auf der Grundlage des Übertragungswertes nach den Regelungen des jeweiligen Versorgungssystems erhält. Weitere Verpflichtungen darf er nicht haben. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Feststellung, dass es allein Sache des Arbeitnehmers bleiben muss zu entscheiden, ob für ihn eine Übertragung wirtschaftlich sinnvoll ist oder nicht. Eine entsprechende Beratung des Arbeitgebers mit daraus evtl. resultierender Haftung ist strikt abzulehnen.

2. Steuerliche Flankierung von § 4 BetrAVG (Artikel 1 Ziffer 2 und 3)

In einer neuen Ziffer 55 von § 3 EStG wird bei einem Arbeitgeberwechsel die Übertragung von Versorgungsmitteln auf einen neuen Arbeitgeber steuerlich flankiert in Fällen, in denen sich der alte und neue Arbeitgeber zur Abwicklung ihrer betrieblichen Altersversorgung jeweils eines externen Versorgungsträgers (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) bedienen. Ebenfalls flankiert wird die Übertragung vom ehemaligen Arbeitgeber oder einer Unterstützungskasse auf einen neuen Arbeitgeber mit Direktzusage oder Unterstützungskasse. Ausgespart wurde die steuerliche Begleitung der Übertragung von einer Direktzusage oder Unterstützungskasse auf einen Arbeitgeber mit einem externen Träger. Da heute die Mehrzahl aller Arbeitnehmer im Wege der Direktzusage eine Versorgung erhalten, dieser Durchführungsweg also zahlenmäßig die größte Bedeutung hat, sollten auch für Fälle einer Übertragung von einer Direktzusage (bzw. Unterstützungskasse) auf einen externen Träger im Falle des Arbeitgeberwechsels steuerliche Regelungen vorliegen. Eine entsprechende Flankierung von § 4 BetrAVG sollte insoweit im Rahmen des § 3 nachgeholt werden. Man könnte sich dabei an die Regelung anlehnen, die man in Liquidationsfällen bei einer Übertragung auf eine Pensionskasse oder einem Lebensversicherungsunternehmen nach § 3 Ziffer 65 vorgesehen hat.

In § 3 Ziffer 55 wird auf den Übertragungswert nach § 4 Absatz 5 BetrAVG Bezug genommen. Offen bleibt, welche steuerlichen Folgen es hat, wenn der Arbeitgeber mehr mitgibt, was aus unserer Sicht möglich sein muß.

Satz 2 von Ziffer 55 sollte aus unserer Sicht entfallen. Ggf. könnte die Klarstellung in die Gesetzesbegründung aufgenommen werden. Derartige Übertragungen lösen keine Lohnsteuerpflicht aus, so dass eine Steuerfreistellung entbehrlich ist. Satz 3 müßte in diesem Falle entsprechend angepasst werden.

§ 4 Absatz 2 Nr. 1 BetrAVG, der die Übertragung einer Versorgungszusage zum Gegenstand hat, wird steuerlich weiterhin nicht begleitet. Diese Form der Übertragung, die insbesondere auch beim Arbeitgeberwechsel im Konzern, in der Branche etc. heute von großer Bedeutung ist, dürfte gerade für den Arbeitnehmer besonders attraktiv sein. Der Ausschluß der Übernahme der Versorgungszusage lässt zudem den Umstand unberücksichtigt, dass in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes nach der Umstellung vom Gesamtversorgungssystem auf das Punktemodell im Rahmen des Überleitungsverkehrs zukünftig bei der Pflichtversicherung die vom Arbeitnehmer erworbenen Versorgungspunkte – und somit die Versorgungszusage – also nicht nur der Versorgungswert in Höhe des Barwertes übertragen werden soll. Dies hätte zur Folge, dass bei Überleitungen im Rahmen der Pflichtversicherung des öffentlichen Dienstes – und somit in knapp 100.000 Fällen im Jahr – die in § 3 Nr. 55 EStG vorgesehene Steuerbefreiung nicht gelten würde, da die Übernahme der Versorgungszusage durch den neuen Arbeitgeber gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG nicht vom Wortlaut des § 3 Nr. 55 EStG erfasst wird.

Wir regen an, in § 3 Nr. 55 EStG die Worte „in den Fällen des § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 des Betriebsrentengesetzes“ zu streichen. Damit wäre sichergestellt, dass freiwillige Übertragungen von Versorgungswerten unter die Vorschrift fallen.

Die zurückgehenden, aber gleichwohl unterschiedlichen Freibeträge, die noch über viele Jahre bei den verschiedenen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung für Versorgungsbezüge gelten, können sich in der Praxis als echtes steuerliches Hemmnis für eine Übertragung darstellen. Eine Rolle spielt dies insbesondere auch bei Übertragungen von Anwartschaften oder laufenden Rentenleistungen nach § 3 Nr. 66 EStG, wenn Unternehmen ihre betriebliche Altersversorgung statt über eine Direktzusage oder eine Unterstützungskasse künftig über einen Pensionsfonds abwickeln wollen. Durch die derzeitige öffentliche Diskussion zu Abgaben und Lasten für Betriebsrenten sind insbesondere Arbeitnehmervertretungen besonders sensibilisiert, so dass Übertragungen in Durchführungswege mit „schlechteren“ Freibeträgen nicht akzeptiert werden. In diesen Fällen sollten die jeweiligen zurückgehenden Freibeträge „mitgenommen“ werden können, zumal dies auch steuerlich vollständig neutral wäre.

Sowohl bei der Übertragung von Versorgungsansprüchen eines Arbeitgebers von einem „internen“ auf einen „externen“ Durchführungsweg nach § 3 Nr.66 EStG (vgl. oben S.6) wie auch bei einer entsprechenden Übertragung bei Arbeitgeberwechsel im Rahmen der Portabilität ist von großer Bedeutung mit welchem Wert die Ansprüche übertragen werden. Der Wert der Ansprüche ermittelt sich entscheidend aus dem anzuwendenden Zinssatz. Den Bedürfnissen der Unternehmen aus den Erfordernissen zur Bilanzierung nach Internationalen Bilanzstandards (IAS) folgend müssen diese Zinssätze unbedingt nach IAS-Standards kompatibel sein. Dies ist im Hinblick auf die bevorstehende breite Anwendung von IAS ab 2005 in den Unternehmen auch dringlich gebo-

ten. Die Aufsichtsbehörde verlangt bisher unter Bezug auf gesetzliche Bestimmungen (VAG) bei Übertragung in „externe“ Durchführungswege versicherungsförmig ermittelte Zinssätze, die nicht mit IAS-Standards übereinstimmen. Das AEG bietet hier den entsprechenden Korrekturrahmen, der im Hinblick auf die bevorstehende IAS-Breiteneinführung und die einzuführende Portabilität auch genutzt werden muss.

C. Dritter Themenblock:

Vereinfachung der steuerlichen Förderung der privaten kapitalgedeckten Altersvorsorge

1. Wir begrüßen die Absicht des Gesetzgebers, die sog. Riester-Rente verwaltungstechnisch zu vereinfachen. Dies kommt insbesondere in den folgenden geplanten Änderungen zum Ausdruck:
 - § 86 EStG: Vereinheitlichung des Sockelbetrages;
 - § 89 Abs. 1a EStG: Einführung eines Dauerzulageantrages bis auf Widerruf;
 - § 91 EStG: Berechtigung der zentralen Stelle, die Daten für die Berechnung des Mindesteigenbeitrages bei den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung direkt zu erheben. Hierdurch kann der Zulageantrag erheblich vereinfacht werden.

Einen Durchbruch bedeuten diese Maßnahmen allerdings nicht. Die durchaus positiven Änderungen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Zulageverfahren viel zu komplex ausgestaltet ist. Während die sog. Eichelförderung gem. § 3 Nr. 63 EStG sowie die Pauschalversteuerung gemäß § 40b EStG sämtliche Förderkomponenten für die betriebliche Altersversorgung einer Vorschrift vereinen, sind es bei der sog. Riester-Rente 20 Paragraphen im Einkommensteuergesetz, 20 Paragraphen in der Altersvorsorgedurchführungsverordnung, 8 amtliche Vordrucke sowie umfassende und komplexe Vorschriften zur datentechnischen Abwicklung im Rahmen des Kommunikationshandbuches der Anbieter. Nur eine weitere grundlegende Vereinfachung des Förderverfahrens für Betriebsrenten wird dort der Riesterförderung zu mehr Akzeptanz verhelfen.

2. Unseres Erachtens sollte die betriebliche Altersversorgung anstelle der Riesterförderung eine eigenständige Fördermöglichkeit im Sinne des § 10a EStG enthalten, die eher der betrieblichen Praxis der Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung gerecht wird. Das im XI. Abschnitt implementierte Zulageverfahren zielt darauf ab, dass die Versicherten schon unterjährig ihren Versicherungsbeitrag um den potenziellen Anspruch auf Zulage reduzieren können. Dies ist auch der Grund dafür, dass die staatlichen Zulagen di-

rekt zugunsten des Altersvorsorgevertrages gutgeschrieben werden und nicht in das Vermögen der Versicherten ausgezahlt werden können. Auf diese unterjährige Beitragsverrechnung könnte im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung gänzlich verzichtet werden. Obwohl die Möglichkeit besteht, praktiziert keiner der uns bekannten Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung derzeit diese Beitragsverrechnung, d.h. der Versicherte zahlt zunächst den vollen unreduzierten Beitrag und erhält dann zusätzlich die darauf anfallenden staatlichen Zulagen. Dies liegt zum einen daran, dass Versorgungsordnungen aus der Vergangenheit mit einem festgeschriebenen Beitragsrecht ab 1. Januar 2002 automatisch förderfähig wurden und zum anderen bei neu eingeführten Versorgungsregelungen an der kostengünstigeren und verwaltungsräumeren Umsetzbarkeit.

Absolut wünschenswert wäre eine Änderung der Regelungen über die Art und Weise der Auszahlung als Zulage, damit Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherung ohne Probleme in den Genuß der staatlich geförderten Entgeltumwandlung kommen können. Für die betriebliche Altersversorgung könnte dazu seitens des Gesetzgebers auf die Möglichkeit der unterjährigen Beitragsreduzierung gänzlich verzichtet werden, um so das komplette Förderverfahren im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung durchführen zu können. Hierfür müsste § 10a EStG angepasst und soweit sich der Sonderausgabenabzug nicht auswirkt, die Zulage im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung an den Begünstigten ausgezahlt werden. Da die Finanzverwaltung den Sonderausgabenabzug gemäß § 10a EStG schon heute verwaltet, käme durch diese Neuregelung kein zusätzlicher Verwaltungsaufwand auf diese Behörde zu. Vielmehr könnte auch die Finanzverwaltung hierdurch entlastet werden, da sie keine komplexe edv-technische Kommunikationsschnittstelle zur ZfA aufbauen müsste.

Derzeit ist es leider so, dass insbesondere kleinere förderfähige Versorgungsträger mit den derzeitigen gesetzlichen Anforderungen überfordert sind und daher im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung kein hinreichendes Angebot an Riesterverträgen zustande kommen kann. Dies ist umso bedauerlicher, da vielen Versicherten damit die für diese kostengünstigste und damit leistungsfähige Möglichkeit der kollektiven Alterssicherung in der Regel verwehrt bleibt.

3. Wir sprechen uns dafür aus, den Gesetzestext in § 82 Abs. 2 EStG unverändert zu belassen. Erforderlich ist ansonsten unbedingt eine Übergangsregelung.

Derzeit ist nach § 82 Abs 2 EStG einzige Fördervoraussetzung für die Riesterrente, dass die Beiträge an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung, aus dem individuell versteuerten Arbeitslohn des Arbeitnehmers geleistet werden und der

Zulageberechtigte eine lebenslange Altersversorgung in Form einer lebenslangen Rentenzahlung bzw. eines Auszahlungsplanes mit Restverrentung erhält.

Durch die geplante Gesetzesänderung sollen nunmehr im Nachhinein neue zusätzliche Förderkriterien, nämlich das Kapitaldeckungsverfahren sowie die Durchführung der Altersversorgung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung, zwingend vorgeschrieben werden. Altersversorgungseinrichtungen der betrieblichen Altersversorgung sowie Versicherte, die einen Altersvorsorgevertrag anbieten bzw. abschließen, müssen bei einem solch langfristigen Engagement darauf Vertrauen können, dass der Gesetzgeber die diesbezüglichen Rahmenbedingungen nicht schon nach einem Jahr wieder ändert mit der Folge, dass bislang förderfähige Verträge ab Inkrafttreten des neuen § 82 Abs. 2 EStG die Fördervoraussetzung bzw. sogar die Steuerbefreiung nach § 3 Ziffer 63a EStG verlieren.

4. Die Einführung eines Dauerzulageantrages bis auf Widerruf ist grundsätzlich sehr begrüßenswert. Jedoch sollte der Dauerantrag nicht von einer Bevollmächtigung durch den Zulageberechtigten abhängen, sondern zum Regelfall ausgestaltet werden. Da in der betrieblichen Altersversorgung wegen der kollektiven Ausgestaltung sowie der automatisierten Abwicklung über die Personalabteilungen der Arbeitgeber die Einholung einer Vollmacht bei Vertragsabschluß nicht möglich ist und zudem die Verwaltung von zwei Gruppen – eine mit und eine ohne Dauerzulageantrag – verwaltungstechnisch sehr aufwendig ist, wäre eine dahingehende Gesetzesanpassung für alle Beteiligten sehr positiv zu beurteilen.
5. Nach § 93 Abs. 3 EStG können Kleinbetragsrenten, die auf einer Riesterförderung durch Zulagen oder Sonderausgabenbezug beruhen, abgefunden werden, ohne dass eine schädliche Verwendung ausgelöst wird. Eine Kleinbetragsrente liegt nach dem Gesetzesentwurf dann vor, wenn das „bei gleichmäßiger Verteilung des zu Beginn der Auszahlungsphase zu Verfügung stehende Kapital niedriger als 300 Euro jährlich ist“. Werden höhere Riesterrenten als 25 € monatliche Rentenleistungen abgefunden, führt dies zu einer schädlichen Verwendung, d.h. die Zulagen und Steuervorteile aus dem Sonderausgabenabzug müssen zurückgezahlt werden.

Nach dem Betriebsrentengesetz kann der Arbeitgeber einseitig ohne Zustimmung des Arbeitnehmers Anrechte aus der betrieblichen Altersversorgung abfinden, wenn die laufende Rentenleistung 1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigt (§ 3 Abs. 2 BetrAVG). Im Jahr 2004 beträgt die monatliche Bezugsgröße 24,15 €. Bei dieser Grenze ist die künftige Dynamik der Rentenleistung ohne Bedeutung.

Beide Abfindungsgrenzen sind nicht nur betragsmäßig, sondern auch wertmäßig unterschiedlich definiert, da bei der Grenze für die Riesterförderung auf eine statische Rentenleistung zum Rentenbeginn, und nach dem Betriebsrentengesetz unabhängig von einer eventuellen Dynamik auf die Rentenleistung zum 65. Lebensjahr abgestellt wird. In wenigen Jahren wird die betriebsrentenrechtliche Grenze mit dem Anstieg der monatlichen Bezugsgröße die Grenze für die Riesterrente überschreiten. In den Fällen, in denen zwar die betriebsrentenrechtliche Grenze nicht aber die Grenze für die Riesterförderung gewahrt ist, könnte ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit einer Zwangsabfindung in die schädliche Verwendung drängen. Dieses Ergebnis könnte vermieden werden, wenn einheitlich auch für die Riesterförderung auf die Grenze des § 3 Abs. 2 BetrAVG abgestellt wird. Dies hätte den weiteren Vorteil, dass diese Grenze mit der allgemeinen Einkommensentwicklung ansteigt, während die starre Grenze des § 93 Abs. 3 EStG dagegen im Laufe der Zeit inflationsbedingt entwertet werden würde.

Wir schlagen vor, § 93 Absatz 3 Satz 2 zu streichen und stattdessen Satz 1 wie folgt zu ergänzen:

„Auszahlungen aufgrund einer Satzungsregelung oder aus einem ursprünglich vereinbarten Vertrag zur Abfindung einer Kleinbetragsrente zu Beginn der Auszahlungsphase gelten nicht als schädliche Verwendung, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze eins vom Hundert, bei Kapitalleistungen zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 BetrAVG des Viertes Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen würde.“

Wir danken Ihnen, dass Sie uns vorab Gelegenheit zu einer Stellungnahme gegeben haben. Für ergänzende Erläuterungen unserer Ausführungen stehen wir Ihnen – auch im Rahmen der Anhörung – jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

aba Arbeitsgemeinschaft für
betriebliche Altersversorgung e.V.



Klaus Stiefemann
Geschäftsführer



Dr. Birgit Uebelhack
stv. Geschäftsführerin