

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND  
HANDELSKAMMERTAG  
Breite Str. 29  
10178 Berlin

ZENTRALVERBAND DES  
DEUTSCHEN HANDWERKS  
Mohrenstr. 20-21  
10117 Berlin

HAUPTVERBAND DES  
DEUTSCHEN EINZELHANDELS  
Am Weidendamm 1A  
10117 Berlin

Frau  
Christine Scheel MdB  
Vorsitzende des Finanzausschusses des  
Deutschen Bundestages  
Paul-Löbe-Haus

11011 Berlin

BUNDESVERBAND DER  
DEUTSCHEN INDUSTRIE  
Breite Str. 29  
10178 Berlin

BUNDESVEREINIGUNG DER  
DEUTSCHEN  
ARBEITGEBERVERBÄNDE  
Breite Str. 29  
10178 Berlin

BUNDESVERBAND DES  
DEUTSCHEN GROSS- UND  
AUSSENHANDELS  
Am Weidendamm 1A  
10117 Berlin

Berlin, den 21. Januar 2004

**Gesetzentwurf zur Neuregelung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz)**

Sehr geehrte Frau Scheel,

wir begrüßen das mit dem Gesetzentwurf angestrebte Ziel der Umstellung zur durchgängig nachgelagerten Besteuerung von Alterseinkünften, mit dem die Empfehlungen der Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen weitgehend umgesetzt werden. Die nachgelagerte Besteuerung schafft für den Einzelnen die dringend notwendigen Anreize und finanziellen Spielräume zum Aufbau ergänzender kapitalgedeckter Altersvorsorge.

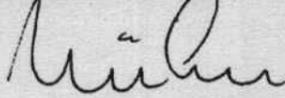
Wir bedauern jedoch, dass gleichzeitig die steuerlichen Bedingungen für die betriebliche Altersvorsorge insgesamt verschlechtert worden sind. Wir halten dies gerade vor dem Hintergrund der mit der Einführung der nachgelagerten Besteuerung verbundenen Zielsetzung für kontraproduktiv. Genauso halten wir es für verkehrt, dass eine weitgehende Pflicht zur Verrentung von Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge bei externen Durchführungswegen eingeführt werden soll, weil sich der Ausschluss von Kapitalauszahlungen erfahrungsgemäß negativ auf die Bereitschaft zur privaten Altersvorsorge auswirkt. Aus diesem Grund haben wir einen Vorschlag entwickelt, wie dem Anliegen des Gesetzgebers nach ausreichender Versorgung im Alter einerseits und andererseits attraktiver und flexibler Altersvorsorgeangebote entsprochen werden kann.

Wir bitten darüber hinaus, selbständige Unternehmer und Mitunternehmer in die Lage zu versetzen, sich auch im eigenen Betrieb eine Altersvorsorge aufbauen zu können, die auch steuerlich im Rahmen des § 6a EStG anerkannt wird.

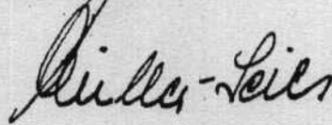
Näheres haben wir in der Anlage ausgeführt, mit der Bitte um Berücksichtigung.

Mit freundlichen Grüßen

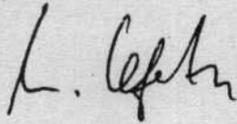
DEUTSCHER INDUSTRIE- UND  
HANDELSKAMMERTAG



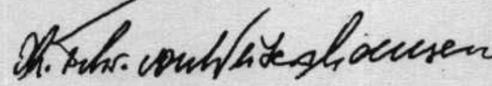
BUNDESVERBAND DER DEUTSCHEN  
INDUSTRIE



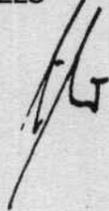
ZENTRALVERBAND DES DEUTSCHEN  
HANDWERKS



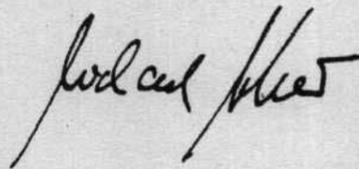
BUNDESVEREINIGUNG DER  
DEUTSCHEN  
ARBEITGEBERVERBÄNDE



HAUPTVERBAND DES DEUTSCHEN  
EINZELHANDELS



BUNDESVERBAND DES DEUTSCHEN  
GROSS- UND AUSSENHANDELS



Anlage

### **Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen**

Der vorgeschlagene Übergang zu einer nachgelagerten Besteuerung von Altersbezügen bei gleichzeitigem steuerlichen Abzug von Altersvorsorgeaufwendungen wird grundsätzlich positiv bewertet.

Die Umstellung auf die nachgelagerte Besteuerung bedeutet eine steuerliche Entlastung. Bei einer progressiven Einkommensteuer vermindert sich der Barwert der gesamten Steuerzahlungen, weil durch die nachgelagerte Besteuerung Einkommen aus den Erwerbsjahren mit in der Regel hohen Grenz- und Durchschnittssteuersätzen in die Ruhestandsphase mit geringeren Einkommen und deshalb auch niedrigeren Steuersätzen verlagert wird. Sofern ein angemessener Grundfreibetrag existiert, um Alterseinkünfte in Höhe des Existenzminimums vor dem steuerlichen Zugriff des Staates zu schützen, ist die Vollbesteuerung von Rentenbezügen auch sozialpolitisch unproblematisch.

Bei einer Ausweitung der abzugsfähigen Altersvorsorgeaufwendungen werden die Möglichkeiten, private und betriebliche Altersvorsorge zu betreiben, gestärkt. Gerade vor dem Hintergrund des künftig sinkenden Leistungsniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung und des Erfordernisses verstärkter kapitalgedeckter Alterssicherung ist dies ein wichtiger und richtiger Schritt.

Die sukzessiv steigende Besteuerung der Altersbezüge muss allerdings zwingend mit einer deckungsgleichen Steuerfreistellung der Altersvorsorgeaufwendungen einhergehen. Eine doppelte Besteuerung muss vermieden werden. Diese Gefahr besteht jedoch insbesondere bei der Personengruppe der gesetzlich rentenversicherten Selbständigen, zu der vor allem die nach § 2 Nr. 8 SGB VI pflichtversicherten Handwerker gehören. Wir schlagen vor, dass der Besteuerungsanteil von Renten der gesetzlichen Rentenversicherung bei Rentenbeginn im Jahr 2005 bei 30 Prozent liegen sollte, soweit die Rente auf ausschließlich selbst getragenen Beiträgen beruht. In den Folgejahren könnte der Besteuerungsanteil entsprechend der allgemeinen Regelung steigen. Die hierfür erforderlichen Daten sind im Regelfall im jeweiligen Versicherungskonto bei der gesetzlichen Rentenversicherung gespeichert. Sofern dies, insbesondere bei länger zurückliegenden Beitragszahlungen, ausnahmsweise nicht der Fall sein sollte, könnte der Steuerpflichtige durch Abgabe einer Erklärung im Sinne des § 95 Abgabenordnung die notwendigen Angaben glaubhaft darlegen.

Nach § 10 Abs. 1 Nr. 2a EStG ist ein Sonderausgabenabzug vorgesehen, der ab dem Jahr 2025 die gesamten Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung umfasst. Dieser Sonderausgabenabzug kommt aber nur dann zum Tragen, wenn nach Verrechnung mit negativen Einkünften in dem jeweiligen Jahr auch steuerpflichtige Einkünfte in ausreichender Höhe verbleiben. Während damit die Arbeitnehmerbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung nur bedingt steuerfrei sind, bleiben Aufwendungen für Beamtenpensionen weiterhin in voller Höhe in der Anwartschaftsphase steuerfrei. Wir schlagen vor, die Arbeitnehmeranteile zur Rentenversicherung schrittweise in die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 62 EStG einzubeziehen oder als Werbungskosten anzuerkennen.

Sofern der sonderausgabenabzugsfähige Höchstbetrag für nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 EStG begünstigte Leibrentenversicherungen ausgeschöpft ist, erfolgen darüber hinaus gehende Dotierungen grundsätzlich aus versteuertem Einkommen. Trotzdem wären die Auszahlungen in voller Höhe gem. § 22 Nr. 1 Satz 3a aa EStG steuerpflichtig. Um die Gefahr einer wachsenden Doppelbesteuerung zu mindern, sollte der Höchstbetrag für den Sonderausgabenabzug nach § 10 Abs. 3 Nr. 1 EStG dynamisiert werden.

### Übergang zur nachgelagerten Besteuerung in der betrieblichen Altersvorsorge

Der Übergang zur einheitlich nachgelagerten Besteuerung auch im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings stellt die im Gesetzesentwurf vorgeschlagene Regelung insgesamt eine Verschlechterung der steuerlichen Bedingungen gegenüber der gegenwärtigen Rechtslage dar. Während bislang bis zu 4.224 € steuerbegünstigt und sozialabgabenfrei in Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds eingezahlt werden konnten, sinkt dieser Höchstbetrag nach dem Gesetzesentwurf um über 40 Prozent. Dies beruht auf dem vorgesehenen ersatzlosen Wegfall der Möglichkeit zur sozialversicherungsbeitragsfreien und lediglich mit 20 Prozent pauschal besteuerten Dotierung von Direktversicherungen und Pensionskassen in Höhe von bis zu 1.752 € (§ 40b Abs. 1 EStG). Zur Kompensation dieser steuer- und sozialabgabenrechtlichen Verschlechterung ist zwingend erforderlich, die Steuerfreiheit von Beiträgen in Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG von derzeit 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2004: 2.472 €) auf eine Höhe von 8 Prozent anzuheben (2004: 4.944 €). Anderenfalls drohen zum Schaden der betrieblichen Altersvorsorge weniger Beiträge in diese externen Durchführungswege investiert zu werden.

Die Beschränkung der steuerfreien Einzahlungen des Arbeitgebers auf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze stellt ein großes Hindernis bei der Entwicklung externer Durchführungswege dar. Dies gilt gerade auch für den Pensionsfonds. Das mit seiner Einführung als neuer Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge verbundene Ziel, Unternehmen die Möglichkeit zur Auslagerung ihrer Pensionsrückstellungen zu geben, kann nur erreicht werden, wenn der steuerfreie Dotierungsrahmen des Pensionsfonds erhöht wird.

Die geplante Verschlechterung der steuerlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge ist vor allem auch deshalb nicht nachzuvollziehen, weil nach dem Gesetzesentwurf nach § 10 Abs. 1 Nr. 2b EStG eine umfassende Sonderausgabenabzugsfähigkeit für private Leibrentenversicherungen vorgesehen ist. Während die Steuerfreiheit für Beiträge an Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG auf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (derzeit 2.472 €) durch das Alterseinkünftegesetz beschränkt sein soll, wird andererseits für private Leibrentenversicherungen eine Sonderausgabenabzugsfähigkeit im Umfang von 12.000 € im Jahr 2005 und aufwachsend auf 20.000 € im Jahr 2025 geschaffen. Damit würde die private Vorsorge durch die deutlich erhöhte Steuerfreistellung erheblich gegenüber der betrieblichen Altersvorsorge privilegiert, obwohl an die betriebliche Altersvorsorge zum Teil sogar höhere gesetzliche Anforderungen als an die privaten Leibrentenversicherungen gestellt werden.

Im Zusammenhang mit der Einführung der einheitlich nachgelagerten Besteuerung aller Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge wird außerdem die Steuerfreiheit von Beiträgen in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG künftig davon abhängig gemacht, dass eine Auszahlung der Versorgungsleistungen in Form einer lebenslangen monatlichen Rente oder eines Auszahlungsplans mit Restverrentung erfolgt. Eine Kapitalauszahlungsmöglichkeit ist dann nur noch in beschränktem Umfang möglich (§ 3 Nr. 63 EStG, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 AltZertG). Dies wird sich negativ auf die Attraktivität von Direktversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen auswirken, weil nach aller Erfahrung für die meisten Altersvorsorgesparer der Wunsch nach einer zumindest alternativen Kapitalauszahlungsmöglichkeit im Versorgungsfall äußerst wichtig ist.

Eine Verrentungspflicht der Auszahlungen von Versorgungsleistungen lässt sich nur insoweit begründen, als dadurch gewährleistet ist, dass der Einzelne dauerhaft sein Existenzminimum bestreiten kann und die öffentlichen Haushalte deshalb nicht Gefahr laufen, zu einem späteren Zeitpunkt Sozialhilfe leisten zu müssen. Soweit dieses notwendige Versorgungsniveau gewährleistet ist, muss es in einem freiheitlichen Staat dem Einzelnen überlassen bleiben, wie er mit seinen zur Altersvorsorge ersparten Mitteln umgeht. Aus diesem Grund sollte eine Kapitalauszahlung bei der privaten und betrieblichen Altersvorsorge in jedem Fall dann mög-

lich sein, soweit der Einzelne im Versorgungsfall über eine ausreichende Versorgung durch eine dynamisierte Rente verfügt. Ein solches ausreichendes Versorgungsniveau muss, damit ein künftiger Sozialhilfebezug weitestgehend ausgeschlossen wird, im erforderlichen Abstand zum Sozialhilfeniveau definiert werden, es darf aber in keinem Fall die Höhe einer Standardrente der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigen. Bei Nachweis einer ausreichenden Versorgung durch eine dynamisierte Rente (z. B. durch den Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung, eines Versorgungswerks, einer privaten Rentenversicherung) sollte stets eine vollständige Kapitalauszahlung durch den Versorgungsträger möglich sein. Diese Kapitalauszahlungsmöglichkeit sollte in § 3 Nr. 63 EStG, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 AltZertG aufgenommen werden.

Entsprechend zu der mit der nachgelagerten Besteuerung verbundenen Steuerfreiheit von Aufwendungen zur betrieblichen Altersvorsorge sollte auch eine durchgehende Sozialabgabenfreiheit gewährleistet sein. Der geplante Wegfall der Sozialversicherungsbeitragsfreiheit der Entgeltumwandlung nach § 2 Abs. 2 Nr. 5 ArEV, § 115 SGB IV Ende 2008 muss deshalb rückgängig gemacht werden, um die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge zu erhalten.

Für Werkspensionen geht der Versorgungsfreibetrag nach dem Gesetzentwurf analog zu den Beamtenpensionen in § 19 Abs. 2 EStG kontinuierlich zurück. Trotz des schrittweisen Rückgangs besteht damit weiter über viele Jahre ein Unterschied zwischen der Besteuerung von Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge aus den innenfinanzierten Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse, für die der Versorgungsfreibetrag gilt, und den externen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds, bei denen es den Versorgungsfreibetrag nicht gibt. Dies ist insbesondere bei Übertragung von Anwartschaften von innenfinanzierten auf externe Durchführungswege ein erhebliches Hindernis. Daher wäre eine Mitübertragung der Versorgungsfreibeträge für die übertragenen Anwartschaften ein deutlicher Beitrag zur Förderung externer Durchführungswege.

#### **Übertragbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften bei Arbeitgeberwechsel und weitere Änderungen im Betriebsrentengesetz**

Die vorgesehenen Änderungen innerhalb des Betriebsrentengesetzes betreffen vor allem die Regelungen zur Übertragbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften bei Arbeitgeberwechsel. Nach dem Gesetzentwurf soll damit dem notwendigen Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge Rechnung getragen werden. Ob dies mit den vorgesehenen Regelungen allerdings wirklich erreicht werden kann, ist zweifelhaft.

Bedeutend wichtiger wäre in jedem Fall, tatsächlich bestehende bzw. drohende Hemmnisse für die betriebliche Altersvorsorge auszuräumen, insbesondere die mit dem Alterseinkünftegesetz verbundene Verschlechterung der steuerlichen Bedingungen zu verhindern und auch über 2008 hinaus die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung für betriebliche Altersvorsorge zu erhalten.

Bereits heute ist die Übertragbarkeit von Direktversicherungen auch ohne gesetzlichen Zwang durch das „Abkommen zur Übertragbarkeit von Betriebsrentenansprüchen bei Arbeitgeberwechsel“ sichergestellt. Für Pensionskassen befinden sich ähnliche Vereinbarungen in Vorbereitung.

Der Gesetzentwurf soll auch den veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und geänderten Erwerbsbiografien Rechnung tragen. Mobilität und Flexibilität der Arbeitnehmer sind zweifellos wünschenswert. Die Übertragbarkeit kann jedoch weder mit diesen Kriterien gleichgesetzt noch zu deren Voraussetzung gemacht werden. Ihre Bedeutung für Flexibilität und Mobilität wird deutlich überschätzt. Schließlich bleiben auch nach derzeitigem Recht bereits unverfallbare Betriebsrentenanwartschaften beim Arbeitgeberwechsel erhalten. Zu-

dem sind Erwerbsbiografien heute sehr heterogen. Sie bestehen vielfach nicht mehr aus einer Aneinanderreihung abhängiger Beschäftigungsverhältnisse. Nur für solche kann die Übertragbarkeit eine Bedeutung haben.

Die vorgesehenen Möglichkeiten der Übertragbarkeit würden sich auch für die Arbeitnehmer nicht durchgängig positiv auswirken. Die Übertragung löst Kosten aus, die den Wert der jeweiligen Betriebsrentenanwartschaft mindern. Außerdem führt die Zusammenführung von Betriebsrentenanwartschaften zu einer geringeren Diversifizierung in der individuellen Altersvorsorge.

Das nach der Begründung mit dem Gesetzentwurf auch beabsichtigte Ziel einer Senkung der Verwaltungskosten der betrieblich Altersvorsorge ist unrealistisch. Im Gegenteil führt die Übertragung von Betriebsrentenansprüchen – unabhängig, ob freiwillig oder als Anspruch des Arbeitnehmers – zu zusätzlichen Kosten. So werden dem alten und dem neuen Arbeitgeber u. a. neue Auskunfts- und Mitteilungspflichten auferlegt. Kosten entstehen des Weiteren durch die Kalkulation des Übertragungswertes im Zeitpunkt der Übertragung. Zusätzlicher administrativer Aufwand und Kostensteigerungen würden sich insbesondere für die Bereitschaft kleiner und mittlerer Unternehmen zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge negativ auswirken.

#### Zu Nummer 2: § 1a Abs. 4 BetrAVG

Es ist grundsätzlich nachvollziehbar, dass Arbeitnehmern die Möglichkeit eröffnet werden soll, Versorgungslücken aufgrund von Beschäftigungszeiten ohne Arbeitsentgelt zu vermeiden. Die angedachte Umsetzung über ein Recht zur Fortsetzung mit eigenen Beiträgen führt aber neben einer weiteren Ausdehnung der Verpflichtung des Arbeitgebers (u. a. mittelbare Haftung, Rentenanpassung) auch zu einer weiteren Erhöhung des Verwaltungsaufwandes für die betriebliche Altersvorsorge.

Vor allem ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Fortführung mit eigenen Beiträgen aus bereits versteuertem und verbeitragtem Einkommen zur Notwendigkeit einer verwaltungsintensiven Aufteilung der Leistung hinsichtlich einer späteren Besteuerung führen kann. Bei Abwicklung der Entgeltumwandlung über eine nachgelagert besteuerte betriebliche Altersvorsorge ist die Einzahlung von bereits versteuertem und verbeitragtem Entgelt nicht systemgerecht (Gefahr der Doppelbesteuerung).

Die vorgeschlagene Regelung geht auf jeden Fall zu weit. Sie umfasst alle denkbaren Möglichkeiten entgeltfreier Beschäftigung, obwohl die Neuregelung ausweislich der vorgesehenen Gesetzesbegründung auf längere Krankheit und Elternzeit abzielt. Eine entsprechende Einschränkung des Gesetzeswortlauts durch eine konkrete Aufzählung ist erforderlich. Sinnvoll wäre dabei auch eine Erfassung von Zeiten des Wehrdienstes.

Das Recht zur Fortsetzung mit eigenen Beiträgen darf sich bei Versorgungssystemen, in denen der Arbeitgeber den Entgeltumwandlungsbetrag (bzw. die Eigenbeiträge) des Arbeitnehmers durch einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag aufstockt, nur auf den arbeitnehmerfinanzierten Teil in der bisherigen Höhe beziehen. Es darf also nicht dazu kommen, dass durch die Zahlung von Eigenbeiträgen auch die Pflicht zur Zahlung der Aufstockungsbeträge des Arbeitgebers ausgelöst wird. Die gewählte Formulierung im Gesetzentwurf bedarf wegen des gegebenen Auslegungsspielraumes insoweit einer Klarstellung.

Entsprechend der Regelung in § 30e Abs. 2 BetrAVG ist außerdem unbedingt eine Ausnahmegvorschrift für Pensionskassen erforderlich, über die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam finanzierte beitragsorientierte Leistungszusagen oder Leistungszusagen durchgeführt werden. In diesen Fällen muss das Recht zur Fortführung mit eigenen Beiträgen ausgeschlossen sein. Ansonsten würde dieses Recht dazu führen, dass der Arbeitgeber

auch für Beschäftigungszeiten ohne Arbeitsentgelt, in denen der Arbeitnehmer von seinem Recht zur Fortführung mit Eigenbeiträgen Gebrauch macht, zwingend einen zusätzlichen Versorgungsaufwand zu erbringen hätte.

Klargestellt werden sollte, dass – wie auch in der Begründung ausgewiesen – der Anspruch auf Einzahlung nur für die externen Durchführungswege gelten soll.

#### Zu Nummer 3: § 2 BetrAVG

Die Regelung zur Berechnung vorgezogener Altersrenten von vorzeitig ausgeschiedenen Mitarbeitern ist sehr zu befürworten. Die Korrektur der durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hervorgerufenen Ungereimtheiten durch den Gesetzgeber ist dringend angezeigt.

#### Zu Nummer 4: § 3 BetrAVG

Die Einschränkung der Möglichkeit von Abfindungen ist abzulehnen. Die Reduzierung der Anwartschaftshöhe von Monatsrenten, die abgefunden werden kann, von 4 Prozent auf nur noch 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße (2004: 24,15 €) durch den Wegfall des § 3 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1, 2 BetrAVG erscheint weder notwendig noch sachgerecht.

Die vorgesehene Ausdehnung des Abfindungsverbots auch auf laufende Versorgungsleistungen schränkt zudem 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. Wird dieser Schutzgedanke auch auf bereits laufende Betriebsrenten ausgedehnt, so würde dadurch implizit Kapitalleistungen ein Versorgungscharakter abgesprochen. In der Fortsetzung einer solchen Entwicklung stünde zu befürchten, dass Kapitalzahlungen generell nicht mehr der betrieblichen Altersvorsorge zugerechnet würden. Eine Kapitaloption dürfte darüber hinaus bereits bei Umsetzung dieses Vorschlags unzulässig sein. Eine solche Tendenz zur Inflexibilität ist nicht geeignet, die betriebliche Altersvorsorge zu fördern. Eine Abfindung sollte weiterhin in jedem Fall möglich sein, soweit der Versorgungsempfänger über eine ausreichende Versorgung durch eine dynamische Rente verfügt.

Durch die Streichung der Möglichkeit, Betriebsrenten bis zu einer Höhe von 2 Prozent der monatlichen Bezugsgröße im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abzufinden, wird den Unternehmen weitere kostenintensive Verwaltungsarbeiten aufgebürdet, weil sie damit künftig Kleinanwartschaften verwalten müssen, die bislang im Einvernehmen abgefunden werden konnten.

#### Zu Nummer 5: § 4 BetrAVG

Eine Übertragung von Anwartschaften sollte generell freiwillig erfolgen. Ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung für die drei externen Durchführungswege ist weder sachnotwendig noch für die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge förderlich. Dadurch würden neue bürokratische Regulierungen und damit Hindernisse für die Einführung arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersvorsorge geschaffen. Die Übertragbarkeit von Versorgungsanwartschaften muss daher, zumindest im Hinblick auf die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge, einer einvernehmlichen Regelung aller Parteien vorbehalten bleiben.

Ungeachtet dieser grundsätzlichen gravierenden Bedenken würde die vorgesehene inhaltliche Ausgestaltung des § 4 im Einzelnen zu Umsetzungsproblemen führen, auf die nachfolgend ohne Priorisierung hingewiesen wird:

- Die Durchführung der Kapitalanlage wird durch die Übertragbarkeit beeinträchtigt, insbesondere wenn größere Bestände zugleich einen Übertragungsanspruch geltend machen.
- Die Übertragung des gebildeten Kapitals führt zu einer Abhängigkeit von der jeweiligen Kapitalmarktsituation im Zeitpunkt der Übertragung. Es müsste daher eine differenzierte Betrachtung im Hinblick auf den Kapitalbetrag im Zeitpunkt der Übertragung und die arbeitsrechtliche Garantie im Rahmen der neuen Anwartschaft erfolgen.
- Der Begriff des Übertragungswerts wird dem Sachverhalt einer aufgrund einer Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersvorsorge abgeschlossenen Versicherung, die biometrische Risiken abdeckt, nicht ansatzweise gerecht. Betriebliche Altersvorsorge ähnelt von der Produktausgestaltung her gerade nicht einem Sparvertrag. Vielmehr ist aufgrund der Notwendigkeit, Risiken abzudecken, stets ein zu kalkulierender Aufwand erforderlich, mit dem die Risiken bedient werden. Das Bestehen einer Risikogemeinschaft bringt naturgemäß mit sich, dass das Kapital zur Abdeckung der Versorgungsverpflichtungen nicht anteilmäßig jedem Individuum der Risikogemeinschaft zugeordnet werden kann.
- Bei vielen Pensionskassen, die als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ausgestaltet sind, stellt sich das Problem, dass es bislang tariflich überhaupt nicht vorgesehen bzw. auch aufsichtsrechtlich gar nicht möglich ist, „Übertragungswerte“ herauszugeben. Hier müssten erst noch – mit entsprechendem Aufwand – genehmigungsfähige Tarife entwickelt werden.
- Der gebildete Übertragungswert soll vom neuen Arbeitgeber in eine wertgleiche Zusage umgesetzt werden. Hierbei wird unberücksichtigt gelassen, dass der Begriff der „Wertgleichheit“ nicht hinreichend deutlich definiert ist, um eine Rechtswirkung haben zu können.

#### Zu Nummer 6: § 4a BetrAVG

Der vorgeschlagene Auskunftsanspruch geht zu weit. Durch Schaffung eines zusätzlichen Auskunftsanspruchs über die Höhe des Anspruchs auf Altersversorgung im Versorgungsfall bzw. die Höhe des Übertragungswerts wird der Verwaltungsaufwand steigen. Infolge dessen sind ständige Neukalkulationen sowie eventuelle Mehrkosten durch Inanspruchnahme von externen Beratern zu erwarten, da die Berechnungen von vielen Unternehmen nicht geleistet werden können.

Wenn dieser Auskunftsanspruch nicht gänzlich entfällt, ist zumindest eine Änderung dahingehend erforderlich, dass ein solcher Anspruch wie bisher nur ausgeschiedenen Arbeitnehmern zusteht. Dies ergibt sich aus der bisherigen Formulierung nicht eindeutig, ist aber im Hinblick auf den Zusammenhang mit der Übertragung gemäß § 4 BetrAVG in der vorgeschlagenen Fassung folgerichtig. In jedem Fall muss der Auskunftsanspruch hinsichtlich des Übertragungswertes auf Fälle des Ausscheidens beschränkt werden, da dieser in anderen Fällen keine Bedeutung hat.

Außerdem muss gewährleistet sein, dass die durch den Auskunftsanspruch anfallenden Kosten nicht vom Arbeitgeber getragen werden müssen.

Klargestellt werden muss, dass der Arbeitnehmer allein die Verantwortung trägt hinsichtlich der Entscheidung, ob eine Übertragung seiner Betriebsrentenanwartschaft für ihn sinnvoll ist, kein Anspruch auf eine etwaige Beratung durch den Arbeitgeber besteht und vor allem keine Haftung des Arbeitgebers in diesem Zusammenhang begründet werden kann.

#### **Vereinfachung der steuerlichen Förderung der privaten kapitalgedeckten Altersvorsorge**

Die vorgesehene Vereinfachung der „Riester-Rente“ ist zwar zu begrüßen, greift aber leider nicht weit genug.

Positiv zu bewerten ist das vereinfachte Mindest-Eigenbeitragsverfahren. So ist bisher der Mindest-Eigenbeitrag sowohl von der Höhe des Einkommens als auch von der familiären Situation abhängig, was komplizierte Prüf- und Berechnungsverfahren auslöst. Die Festlegung eines fixen Sockel-Mindestbetrages, den der Einzelne selbst für seine Vorsorge aufbringen muss, ist daher positiv zu bewerten. Die Neuregelung, nach der der Anleger den Anbieter künftig bevollmächtigen kann, den Zulageantrag an seiner Stelle zu stellen, eröffnet die Möglichkeit, dass der Anbieter zukünftig nur einmal eine entsprechende Erklärung abgeben muss. Gleiches gilt für die zukünftig auf Seiten des Anbieters entfallende jährliche Erfassung des vom Anleger ausgefüllten Zulageantrags, die dadurch ermöglicht wird, dass die zentrale Stelle künftig die beitragspflichtigen Einnahmen unmittelbar beim zuständigen Träger der gesetzlichen Rentenversicherung abfragen kann.

Bedauerlich ist hingegen, dass der Entwurf entgegen den Vorschlägen der „Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen“ keine Ausdehnung des Kreises der Förderberechtigten auf alle Steuerpflichtigen vorsieht. Damit bräuchte nicht mehr geprüft zu werden, ob der einzelne Antragsteller zulagenberechtigt ist. Hierdurch könnte das Zulageverfahren weiter vereinfacht werden. Außerdem ist der derzeitige Zustand sachwidrig. Private Vorsorge ist für jeden Bürger von existentieller Bedeutung. Es ist beispielsweise auch nicht nachvollziehbar, weshalb ehemals Pflichtversicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung, die in der Zwischenzeit von der Versicherungspflicht befreit sind, nicht gefördert werden, obwohl sie ebenso von den Veränderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung betroffen sind. Gleiches gilt für freiwillig Versicherte. Auch wäre - entsprechend des Vorschlags der Kommission „Nachhaltigkeit in der Finanzierung der Sozialen Sicherungssysteme“ - eine umgehende Erhöhung und anschließende Dynamisierung der Förderhöchstbeiträge geboten. Die Förderhöhe sollte deshalb umgehend auf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze heraufgesetzt werden.

Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 AltZertG soll die Teilkapitalauszahlung von „Riester-Verträgen“ auf 30 Prozent des Kapitals beschränkt bleiben, der Rest muss in Form einer Leibrente oder durch einen Auszahlungsplan ausgezahlt werden. Da nach aller Erfahrung für die meisten Altersvorsorgesparer der Wunsch nach einer möglichst umfassenden Kapitalauszahlungsmöglichkeit im Versorgungsfall äußerst wichtig ist, sollte es zur Steigerung der Attraktivität der steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge zu einer Ausweitung der Kapitalauszahlungsoption kommen.

Eine Verrentungspflicht der Auszahlungen von Versorgungsleistungen lässt sich nur insoweit begründen, als dadurch gewährleistet ist, dass der Einzelne dauerhaft zumindest sein Existenzminimum bestreiten kann und die öffentlichen Haushalte deshalb nicht Gefahr laufen, zu einem späteren Zeitpunkt Sozialhilfe leisten zu müssen. Soweit dieses notwendige Versorgungsniveau gewährleistet ist, muss es in einem freiheitlichen Staat dem Einzelnen überlassen bleiben, wie er mit seinen zur Altersvorsorge ersparten Mitteln umgeht. Aus diesem Grund sollte eine Kapitalauszahlung bei der privaten und betrieblichen Altersvorsorge in jedem Fall dann möglich sein, soweit der Einzelne im Versorgungsfall über eine ausreichende Versorgung durch eine dynamisierte Rente verfügt. Ein solches ausreichendes Vorsor-

gungsniveau muss, damit ein künftiger Sozialhilfebezug weitestgehend ausgeschlossen wird, im erforderlichen Abstand zum Sozialhilfeniveau definiert werden, es darf aber in keinem Fall oberhalb der Höhe einer Standardrente der gesetzlichen Rentenversicherung liegen. Bei Nachweis einer solchen ausreichenden Versorgung durch eine dynamisierte Rente (z. B. durch den Rentenbescheid der gesetzlichen Rentenversicherung, eines Versorgungswerks, einer privaten Rentenversicherung) sollte stets eine vollständige Kapitalauszahlung durch den Versorgungsträger möglich sein. Diese Kapitalauszahlungsmöglichkeit sollte in § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 AltZertG aufgenommen werden.