
Stellungnahme zur Reform der Rentenversicherung, insbesondere zu den Regelungen des Altersvermögensgesetzes

1. Die ungleiche Förderung der Durchführungswege führt zu negativen Lenkungseffekten. Die Versorgungsaufwendungen bei Direktzusagen und Unterstützungskassen werden aus unversteuertem und unverbeitragtem Arbeitsentgelt aufgebracht; damit sind diese Durchführungswege von einer steuerlichen Förderung ausgeschlossen.
2. Das Förderkonzept verursacht Verwaltungs- und Kostenaufwand beim Arbeitgeber. Ab dem 01.01.02 sollen bei Direktversicherungen und Pensionskassen künftig zwei unterschiedliche Steuer- und Beitragskonzepte konkurrierend gegenüberstehen.

Einerseits kann sich der Arbeitnehmer für die bisher übliche Pauschalbesteuerung mit der Möglichkeit der Beitragsbefreiung der Aufwendungen entscheiden. Andererseits besteht die Möglichkeit einer Zulagenförderung bzw. eines Sonderausgabenabzuges bei gleichzeitiger Sozialversicherungspflicht. Dies führt für den Arbeitgeber zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand, da künftig beide Steuer- und Beitragskonzepte nebeneinander anzuwenden sind. Ungeklärt ist, wer in diesem Zusammenhang prüfen muss, was für den Arbeitnehmer günstiger ist. Hieraus können sich für den Arbeitgeber gegebenenfalls Haftungsansprüche ergeben.

3. Der Rechtsanspruch auf förderfähige Entgeltumwandlung verschärft die steuer- und beitragsrechtlichen Spannungen. Das Förderkonzept führt zu einer Aufspaltung der betrieblichen Altersvorsorge in geförderte und nicht geförderte Durchführungswege. Bietet der Arbeitgeber eine Altersvorsorge über Direktzusagen oder Unterstützungskassen an, so ist eine Förderung nach § 10 a EStG-E nicht möglich. Gleichzeitig räumt § 1 a BetrAVG-E den Arbeitnehmern ab dem 01.01.02 einen Anspruch auf einer nach § 10 a EStG-E förderfähige Entgeltumwandlung ein, dadurch wird der Arbeitgeber gezwungen, über die bestehenden Regelungen hinaus eine zusätzliche förderfähige Versorgungsmöglichkeit vorzusehen.

Bietet der Arbeitgeber eine Altersvorsorge über Direktversicherungen oder Pensionskassen an, wird er durch die Gewährung eines Anspruchs auf einer nach § 10 a EStG-E förderfähige Entgeltumwandlung gezwungen, in Zukunft entweder bestehende Versorgungszusagen auf die Anforderungen des Förderkonzepts umzustellen oder beide steuer- und beitragsrechtlichen Berechnungsalternativen nebeneinander anzubieten. Dieser Anspruch steht ab dem 01.01.02 denjenigen Arbeitnehmern zu, die bis zu diesem Zeitpunkt noch keine Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen haben.

4. Das Förderkonzept ersetzt den Übergang zu einer nachgelagerten Besteuerung nicht.
5. Die Mitarbeiter erhalten einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung, der die Arbeitgeber mit erheblichen zusätzlichen Verwaltungs- und Kostenaufwand belastet. Die Belastung entsteht durch die Verbindung des individuellen Rechtsanspruches des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung in § 1 a Abs. 1 BetrAVG-E mit dem Anspruch auf Abschluss einer nach den neuen steuerrechtlichen Förderkonzept förderfähigen Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Dadurch kann der Arbeitgeber gezwungen werden, zwei konkurrierende Steuer- und Beitragskonzepte nebeneinander anzuwenden.
6. Bei der beitragsrechtlichen Behandlung der Entgeltumwandlung ist zum 01.01.02 eine Veränderung vorgesehen. Nach der bisherigen Rechtslage ist der durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgungsaufwand prinzipiell beitragsfrei. Bei Direktversicherung und Pensionskasse gilt dies für einen Beitrag bis zu 3.408 DM jährlich. Bei Direktzusagen und Unterstützungskassen gilt dies unbegrenzt. Ab 2002 bis 2008 soll die Beitragsfreiheit generell begrenzt werden auf maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung. Zum einen besteht ab 01.01.09 eine prinzipielle Beitragspflicht der Entgeltumwandlung. Dies ist problematisch für alle bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen (Tarifvertrag, BV oder Einzelvertrag), bei denen mehr als 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung umgewandelt werden. Zum anderen sollte die Beitragsfreiheit ab 2009 beibehalten werden.
7. Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge wird in § 17 um einen Absatz 5 ergänzt. Dieser gewährt einen Tarifvorrang. Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann für diese eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist. Hier besteht die Gefahr, dass durch den Tarifvorrang der Spielraum für die betriebliche Ausgestaltung und Anpassung an die individuellen Versorgungsmöglichkeiten und -bedürfnisse eingeschränkt wird.

Inbesondere der Tarifvorbehalt für die Entgeltumwandlung ist unter dem Eindruck des schwindenden Einflusses des Flächentarifvertrages in Deutschland abzulehnen.

Dresden, 08.03.01