

Antrag

der Abgeordneten Detlev Spangenberg, Jörg Schneider, Dr. Robby Schlund, Paul Viktor Podolay, Uwe Witt, Ulrich Oehme, Udo Theodor Hemmelgarn, Jürgen Braun, Dr. Heiko Wildberg, Dr. Christian Wirth, Matthias Büttner, Petr Bystron, Tino Chrupalla, Dietmar Friedhoff, Dr. Götz Frömming, Franziska Gminder, Armin-Paulus Hampel, Mariana Iris Harder-Kühnel, Dr. Heiko Heßenkemper, Martin Hohmann, Leif-Erik Holm, Dr. Rainer Kraft, Jens Maier, Andreas Mrosek, Sebastian Münzenmaier, Frank Pasemann, Tobias Matthias Peterka, Ulrike Schielke-Ziesing, Dr. Harald Weyel und der Fraktion der AfD

Systemfehler beseitigen – Betriebliche Altersvorsorge attraktiver gestalten

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung schreibt im Zukunftsreport demographischer Wandel¹, dass die Erwerbsbevölkerung in Deutschland bis zum Jahr 2040 um knapp ein Fünftel sinken wird. Der Personalstand in den Betrieben wird immer älter, immer weniger Beschäftigte stehen immer mehr Rentnern gegenüber. Da die gesetzliche Rentenversicherung auf einem Umlagesystem basiert, das durch Beiträge aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gespeist wird, stehen in naher Zukunft immer mehr Zahlungsempfänger immer weniger Einzahlern gegenüber. Die Überalterung der Bevölkerung in Verbindung mit einem starken, anhaltenden Geburtenrückgang stellt die Rentenkassen damit vor große Herausforderungen. Hinzu kommen eine gestiegene Lebenserwartung und der Trend zu einer kürzeren Lebensarbeitszeit. Immer weniger junge Erwerbstätige werden für immer mehr Rentner aufkommen müssen. Das führt zu einem Verteilungskonflikt der Generationen. Zur Problemlösung wurden bisher Maßnahmen ergriffen wie die Erhöhung der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, ein späteres Renteneintrittsalter und die Reduzierung der Altersrente. Diese Maßnahmen werden die Folgen des demographischen Umbruchs jedoch nicht auffangen können. Vielmehr werden die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung für künftige Rentner geringer ausfallen und in vielen Fällen die Kosten für den Lebensunterhalt nicht mehr decken können. Aus diesem Grund sind zusätzliche Formen der Altersvorsorge unverzichtbar. Ein wichtiger Baustein ist dabei die betriebliche Altersvorsorge (bAV).

¹ www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/demographischer_wandel_zukunftsreport.pdf

Mit Inkrafttreten des GKV-Modernisierungsgesetzes zum 01.01.2004 wurde die Attraktivität der bAV deutlich gesenkt. Nach § 248 SGB V unterliegen die Versorgungsbezüge der vollen Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Diese sind allein von den nutznießenden Rentnern zu tragen (§ 250 Absatz 1 SGB V). Aktuell gibt es lediglich eine Freigrenze von 155,75 Euro für Betriebsrenten. Der Gesetzwurf der Bundesregierung zur Einführung eines Freibetrages in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge (GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz – GKV-BRG) sieht ab dem Jahr 2020 einen Freibetrag von nur 159,25 Euro vor. Die systematischen Fehler jedoch, die eine betriebliche Altersvorsorge unattraktiv für Vorsorgewillige machen, weil sie zu wenig ertragreich ist, werden nicht beseitigt. Hierzu gehört vorrangig die Korrektur des Fehlers der doppelten Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen auf Verträge der betrieblichen Altersvorsorge.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf vorzulegen, der sicherstellt, dass

1. alle staatlich geförderten Verträge der betrieblichen Altersvorsorge nur einmalig mit Beitragszahlungen zur Sozialversicherung belastet werden,
2. auf Antrag von Betroffenen eine Rückerstattung doppelt gezahlter Beiträge zur Sozialversicherung auf Verträge der betrieblichen Altersvorsorge erfolgt.

Berlin, den 21. November 2019

Dr. Alice Weidel, Dr. Alexander Gauland und Fraktion

Begründung

Das GKV-Modernisierungsgesetz aus dem Jahr 2004 griff rückwirkend in die Verträge der bAV ein. Dadurch kam es unter anderem zu Doppelzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen (sog. echte Doppelverbeitragung) bei verschiedenen Formen der bAV. Dazu gehören:

- Altverträge, die noch vor 2002 als Direktversicherungen abgeschlossen wurden und seit 2004 ausgezahlt werden,
- pauschal versteuerte Verträge zur Entgeltumwandlung nach § 40b EStG, die aus laufendem Einkommen bespart werden,
- Pensionskassen- und Pensionsfondszusagen, die nach Ausscheiden aus dem Betrieb mit eigenen Beiträgen fortgeführt werden,
- aus eigenen Beiträgen aufgebaute Betriebsrenten nach § 1 Absatz 2 Nr. 4 BetrAVG.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) wurde die echte Doppelverbeitragung nochmals ausgeweitet. So wurde die steuerliche Förderung im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG von 4 auf 8 Prozent Beitragsbemessungsgrenze (BBG) Rentenversicherung angehoben. Die Sozialabgabenfreiheit ist jedoch weiterhin auf 4 Prozent BBG begrenzt. In Höhe des Differenzbetrages kann es daher auch künftig zu weiteren echten Doppelverbeitragungen kommen.

Diese gesetzlichen Regelungen müssen sämtlich beim Abschluss einer bAV berücksichtigt werden, machen die Produktauswahl für einen Vorsorgewilligen schwierig und stellen große Hemmnisse für Abschluss einer betrieblichen Altersvorsorge dar. Ein weiterer Nachteil der bAV ist, dass die Entgeltumwandlung das Bruttogehalt senkt

und somit auch die Höhe der Leistungen der gesetzlichen Rente mindert. Darin zeigt sich, dass der verantwortungsvolle Erwerbstätige, der durch zusätzliche eigene Altersvorsorge die nachfolgende Generation von jungen Erwerbstätigen entlasten will, geradezu für seinen Einsatz bestraft wird.

Mittlerweile wird die bAV auch von der Fachpresse als ertragsschwach und intransparent bezeichnet. Unflexible Verträge, hohe Kosten und sinkende Garantierenten sprechen gegen die bAV. Dies ergab ein Test der Zeitschrift „ÖKO-TEST“ aus dem Jahr 2015, der 422 Produkte zur bAV untersuchte.²

In einem berechneten Fall würde jemand, der 30 Jahre bei einem monatlichen Bruttogehalt von 3.150 Euro monatlich 100 Euro in eine über den Betrieb abgeschlossene Rentenversicherung einzahlt, 19 Jahre benötigen, bis er nur seine eingezahlten Beiträge zurückerhält. Der Berechnung liegt eine Verzinsung von 2 Prozent und ein Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent zu Grunde.³ Unberücksichtigt bleiben dabei die Inflation und die mögliche nachgelagerte Besteuerung der Rente. Bei einem zu erwartenden Renteneintrittsalter von 67 Jahren und einer durchschnittlichen Lebenserwartung von knapp 80 Jahren spricht somit wenig für den Abschluss eines entsprechenden Vertrages. Zwar ist die Ertragsschwäche der Produkte sicherlich in hohem Maße der Null- und Negativzinspolitik der Europäischen Zentralbank (EZB) geschuldet. Weil die Bundesregierung dies jedoch politisch unterstützt, ist sie auch in der Verantwortung, dadurch verursachte Benachteiligungen für das deutsche Sozialversicherungssystem, gerade auch in der bAV, auszugleichen. Die Entlastung der bAV von Sozialabgaben ist dafür eine effiziente Möglichkeit.

So sollte die Verbeitragung neuer Verträge erst erfolgen, nachdem mit dem eingesetzten Kapital die Rendite erwirtschaftet wurde. Das garantiert eine höhere Ertragssumme. Laufende Verträge sollten durch einen Freibetrag von 200 Euro entlastet werden, da sich die Höhe der meisten Betriebsrenten in diesem Bereich bewegt.⁴ Eine entsprechende Regelung sollte auch Einmalauszahlungen entlasten. Von diesen werden nämlich in der Praxis über zehn Jahre hinweg monatlich Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung abgezogen.

Grundsätzlich muss sichergestellt werden, dass alle staatlich geförderten Verträge der betrieblichen Altersvorsorge nur einmalig mit Beitragszahlungen zur Sozialversicherung belastet werden.

Darüber hinaus sollte für die seit 2004 ca. 6,3 Millionen betroffenen Direktversicherten sollte eine Rückerstattung der doppelt gezahlten Beiträge erfolgen⁵, da diese durch einen rückwirkenden Eingriff in das Vertragsrecht möglich gemacht wurden.

Die Direktversicherten haben auf die Konditionen vertraut, zu denen sie die bAV-Verträge abgeschlossen haben. Das GKV-Modernisierungsgesetz wurde damals zu dem Zweck geschaffen, die Kassenlage der gesetzlichen Krankenversicherung zu verbessern. Dies in Kenntnis der demographischen Situation der Sozialversicherungen insbesondere auf Kosten der verantwortungsvollen Sparer einer zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge fortzusetzen, widerspricht dem Generationenvertrag in besonders ungerechter Weise und ist systemwidrig.

Daher ist es dringend geboten, die bAV attraktiver und ertragreicher auszugestalten, damit es sich lohnt, privat vorzusorgen. Im Zuge des demographischen Wandels ist dies auch ein wichtiges Signal für die junge Generation.

² www.oekotest.de/geld-versicherungen/422-Betriebliche-Altersvorsorgeprodukte-im-Test_106607_1.html

³ www.finanztip.de/betriebliche-altersvorsorge/entgeltumwandlung/

⁴ www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Alter-Rente/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVIII81_Grafik_Monat_02_2017.pdf

⁵ www.handelsblatt.com/finanzen/vorsorge/altersvorsorge-sparen/altersvorsorge-millionen-rentne-koennen-auf-verbesserungen-bei-der-betriebsrente-hoffen-/23674636.html?ticket=ST-14413483-MUz9G1vjCKRB10zOh4Wi-ap6

