

Stellungnahme

des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft

**zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung der Grundrente
für langjährige Versicherung in der gesetzlichen
Rentenversicherung mit unterdurchschnittlichem Einkommen
und für weitere Maßnahmen zur Erhöhung der
Alterseinkommen (Grundrentengesetz)**

**Deutscher Bundestag – Drucksache 19/18473
08.04.2020**

**Gesamtverband der Deutschen
Versicherungswirtschaft e. V.**

Wilhelmstraße 43 / 43 G, 10117 Berlin
Postfach 08 02 64, 10002 Berlin
Tel.: +49 30 2020-5000
Fax: +49 30 2020-6000

51, rue Montoyer
B - 1000 Brüssel
Tel.: +32 2 28247-30
Fax: +49 30 2020-6140
ID-Nummer 6437280268-55

Ansprechpartner:
Alterssicherungspolitik

E-Mail: Alterssicherungspolitik@gdv.de
www.gdv.de



Zusammenfassung

Das vorgelegte **Gesetzespaket zur Grundrente** soll dabei helfen, dass Menschen, die im langjährigen Berufsleben nur wenig verdient haben, im Alter eine Rente oberhalb der Grundsicherung beziehen. So **nachvollziehbar** die politische Motivation für die Grundrente ist – in der **praktischen Umsetzung** bleibt die Grundrente **schwierig**, weil GRV-Versicherungselemente mit Elementen der staatlichen Fürsorge vermischt werden, neue Gerechtigkeitsfragen aufgeworfen werden und zahlreiche bürokratische Herausforderungen entstehen. Hinzu kommt, dass die **Finanzierung** dieser neuen Sozialleistung durch die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie bislang noch unklar ist. Sichergestellt werden muss, dass eine Finanzierung aus Steuer- und **nicht aus Beitragsmitteln** erfolgt.

- **Grundrente:** Die konkreten Zuschlags-Regelungen für Entgeltpunkte sind trotz neuem Korrekturfaktor sehr großzügig bemessen. Das auf gesellschaftlicher Anerkennung fußende Begründungsmuster passt nur bedingt zu den konkreten Maßnahmen der Aufwertung in einem engen Band von Entgeltpunkten.
- **Einkommensanrechnung:** Mit § 97a SGB VI-E wird ein neuer „Leistungsfähigkeitsbegriff“ geschaffen, der in der Praxis zu Problemen führt, Ungerechtigkeiten erzeugt und sogar die Anreize zur ergänzenden Altersvorsorge schwächen kann.
- **Freibetrag in der Grundsicherung:** Die Einführung eines eigenen, von der Ergänzungsvorsorge abgegrenzten Freibetrags in der Grundsicherung ist für sich genommen positiv zu bewerten.
- **Förderung der BAV für Geringverdiener:** Die vorgesehene Aufstockung des maximalen BAV-Förderbetrags im Rahmen der Geringverdienerförderung von 144 Euro auf 288 Euro ist zu begrüßen. Diese Erhöhung sollte durch eine entsprechende **Erhöhung der Steuerfreistellung** (§ 100 Abs. 6 Satz 1 EStG) begleitet werden.

Ausdrücklich klargestellt werden sollte, dass Arbeitgeberbeiträge im Rahmen sog. **Matching-Modelle** förderfähig nach § 100 EStG sind. Zudem bedarf es einer **Dynamisierung** der bislang starren Einkommensgrenzen, **Lösungen für „Altfälle“** und eines Abbaus **arbeitsrechtlicher Hemmnisse**, damit die Geringverdienerförderung praxisnäher und im Ergebnis wirksamer wird.

- **Weitergehender Reformbedarf:** Nach dem Ausbau der gesetzlichen Rente ist vor allem eine Stärkung der ergänzenden Altersvorsorge erforderlich. Fast 20 Jahre nach Einführung der Riester-Rente sollte diese zeitgemäß weiterentwickelt werden. Der BMF-Dialog mit Anbietern, Verbraucherschützern und Sozialpartnern hat dafür gute Grundlagen geschaffen. Dass mutige Reformen neue Impulse für mehr ergänzende Vorsorge bringen, hat das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) gezeigt.

I. Gesetzentwurf – generelle Einordnung

Die Bundesregierung hat sich das richtige Ziel gesetzt, **Armut im Alter konsequent anzugehen**. Das vorgelegte Gesetzespaket zur Grundrente soll dabei helfen, dass Menschen, die im langjährigen Berufsleben nur wenig verdient haben, im Alter eine Rente oberhalb der Grundsicherung beziehen. Damit soll zugleich die **Legitimation der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV)** für diese Zielgruppe gestärkt werden, weil deutlich wird, dass sich **Arbeitseinsatz und langjährige Versicherung auch bei niedrigen Beiträgen lohnt**. Richtig ist auch, dass dies nicht über die vielfach diskutierte Rücknahme der seinerzeitigen Rentenreformen angegangen wird. Eine Anhebung des Rentenniveaus würde vielen Geringverdienern aufgrund niedriger Rentenansprüche nur wenig helfen und zusätzlich zu langfristigen Finanzierungsproblemen der GRV auf Kosten der nächsten Generation führen.

Doch so **nachvollziehbar die politische Motivation** für die Grundrente ist – sie bleibt gleichwohl grundsätzlich und auch in der konkreten Ausgestaltung untrennbar mit Herausforderungen verbunden,

- weil sie in der GRV **Versicherungselemente mit Elementen der staatlichen Fürsorge** vermischt,
- weil sie neue **Gerechtigkeits- und Finanzierungsfragen** aufwirft,
- weil sie zahlreiche **bürokratische Schnittstellen generiert**,
- weil den **Mehrausgaben** aufgrund der **Corona-Pandemie** erst recht die **wirtschaftliche Basis** fehlt,

auch wenn der vorliegende Gesetzentwurf Verbesserungen (u. a. mit der Einkommensprüfung) gegenüber dem ersten Entwurf aus 2019 enthält.

Der nachdrückliche Hinweis auf die Finanzierbarkeit von Mehrausgaben wird von der Sorge um eine Überforderung der GRV getragen, falls diese doch wieder für neue Leistungen eintreten muss, verbunden mit der konkreten Gefahr einer tiefen Stabilisierungskrise. Bei der Einschätzung der mangelnden Finanzierbarkeit auf Kosten der GRV – und damit Nachhaltigkeit – spielt auch die vom Volumen noch sehr viel größere Rentenanpassung 2020 eine Rolle, die die Rentenkassen im kommenden Jahr mit rund 12 Milliarden Euro belasten wird. Bei der Beurteilung von Gerechtigkeitsfragen der Lastenverteilung der Corona-Krise ist zu berücksichtigen, dass ein wesentlicher „automatischer Stabilisator“ – der sog. Nachholfaktor der Rentenanpassungsfaktor – ausgesetzt wurde. Die wegbrechende Einnahmenbasis wirkt damit asymmetrisch zu Lasten der Beitragszahler und über den Bundeszuschuss auch der Steuerzahler.

Vor diesem Hintergrund ist jedes „Add on“ kritisch zu hinterfragen, zumal der mit dem Gesetzgebungsverfahren verfolgte Ansatz der Grundrente ein Missverhältnis zwischen Implementierungskosten einerseits und Leistungsverbesserung für die Begünstigten andererseits mit sich bringt, wie etwa der **Nationale Normenkontrollrat** in seiner Stellungnahme gemäß § 6 Absatz 1 NKRG festgestellt hat.

Insgesamt **schießt der Gesetzentwurf mit einer deutlichen Anhebung von unterdurchschnittlichen Entgeltpunkten** trotz eines neuen Korrekturfaktors **über das Ziel hinaus**. In der Spitze kommt diese Aufwertung einer fiktiven zusätzlichen Beitragszahlung von gut 90.000 Euro gleich (s. u.). Das prägende Prinzip der GRV, die **Teilhabeäquivalenz**, nach der die Rangordnung der Rentenleistung grundsätzlich der Rangordnung der versicherten Einkommen folgt, wird damit **ein gutes Stück ausgehebelt**. Auch, weil bei der Aufwertung nicht adäquat zwischen Voll- und Teilzeiterwerbstätigkeit bzw. zwischen niedrigen Einkommen und tatsächlich niedrigen Stundenlöhnen unterschieden wird. Das „**Einphasen**“ der Grundrente ist gut gedacht, um harte Abbruchkanten beim Zugang zu vermeiden. Das relativ schmale Band von nur zwei Jahren bedeutet aber, dass die Versorgung von GRV-Versicherten, die die erforderlichen Zeiten nur knapp verfehlen, künftig deutlich hinter die der Grundrentenempfänger zurückfallen wird.

Unklar ist bislang auch, wie sich die Aufwertung von niedrigen Entgeltpunkten in **Relation zu anderen Maßnahmen der Förderung** von Geringverdienern in der GRV verhält, z. B. zum neuen „Einstiegsbereich“ bis 1.300 Euro Monatseinkommen. „**Überholvorgänge**“ bzw. **Doppelförderung** von GRV-Versicherten mit geringeren Beitragsleistungen sind zu vermeiden.

Schließlich sind die **Auswirkungen** der Grundrente **auf Erwerbs- und Vorsorgeverhalten** jüngerer Menschen noch nicht absehbar. In keinem Fall dürfen die neuen Regelungen dazu führen, dass die ergänzende private und betriebliche Altersvorsorge (bAV) für eine bessere Absicherung im Alter an Stellenwert verlieren, weil die Grundrente für vermeintliche Sicherheit sorgt. Im Gegenteil, nach einem umfassenden Ausbau der ersten Säule in den letzten Jahren (neue Haltelinien, Rente mit 63, „Mütterrente I + II“, Zurechnungszeiten) gilt es, die ergänzende Altersvorsorge weiter voranzubringen. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (**BRSG**) hat inzwischen zahlreiche positive Maßnahmen zur besseren Verbreitung der bAV umgesetzt. Der aktuelle Gesetzentwurf soll hier zu Recht insbesondere für Geringverdiener noch nachbessern. Darüber hinaus muss jetzt die **private Altersvorsorge zeitgemäß weiter entwickelt** werden.

II. Bewertung der Regelungen im Detail

1. Grundrente (Artikel 1)

Zu Nr. 3 – Einführung des Zuschlags an Entgeltpunkten für langjährige Versicherung (§ 76g Abs. 4 SGB VI-E)

Die konkreten Zuschlags-Regelungen werfen **neue Gerechtigkeitsfragen** auf. Das auf gesellschaftlicher Anerkennung fußende Begründungsmuster passt nur bedingt zu den konkreten Maßnahmen der Aufwertung der Entgeltpunkte in einem engen Band von Entgeltpunkten:

- **Finanzieller Gegenwert:** Bei Grundrentenbewertungszeiten von 35 Jahren und 0,4 Entgeltpunkten pro Jahr führt die Aufstockung der GRV-Monatsrente um $0,875 \times 0,4$ Entgeltpunkte auf 0,75 Entgeltpunkte für die Begünstigten zu einem hohen Vorteil. Insgesamt steigen die Entgeltpunkte um $35 \times 0,35 = 12,25$ Entgeltpunkte bzw. die Monatsrente um $12,25 \times 33,05$ Euro = 404,86 Euro. Ab dem 01.07.2020 wird dieser Vorteil mit der Rentenerhöhung noch steigen. Der Erwerb eines einzigen Entgeltpunkts erfordert im Jahr 2020 eine Beitragsleistung von $18,6 \% \times 44.551$ Euro = 7.542,49 Euro. Der Rentenzuschlag entspricht somit einem Gegenwert an GRV-Beiträgen von 92.395,45 Euro – ein Vorteil in beträchtlicher Höhe.
- **Förderintensitäten:** Die höchste Förderintensität – Anwartschaften im Beitragswert von 92.395 Euro – erhalten Versicherte mit 0,4 Entgeltpunkten pro Jahr (entspräche 2020 einem Stundenlohn bei Vollzeit / 38,5 Wochenstunden von zirka 8,78 Euro). Für Versicherte mit bspw. 0,3 Entgeltpunkten (Stundenlohn Vollzeit 6,58 Euro) beträgt der Beitragsäquivalent rund 69.300 Euro. Diese Versicherten werden gleichbehandelt mit solchen, die 0,5 Entgeltpunkte erwerben (Stundenlohn Vollzeit 10,97 Euro).

Die maximale „Anerkennung“ erhalten demnach Versicherte mit 0,4 Entgeltpunkten; geringere, aber identisch hohe „Anerkennung“ erhalten Versicherte mit 0,3 oder 0,5 Entgeltpunkten.

- **Fehlende Unterscheidung Voll-/Teilzeit:** Die Schiefelage, dass niedrige Entgeltpunkte auch bei höheren Lohnsätzen und vergleichsweise geringer Arbeitszeit erworben werden können, vermag auch der jetzt vorgelegte Gesetzentwurf nicht zu lösen. Das Begründungsmuster der gesellschaftlichen Anerkennung und der Wertigkeit von lebenslangender Arbeit im Niedriglohnsektor kommt insofern an seine Grenzen: Unterschiedliche Sachverhalte werden gleich bewertet.
- **Übergänge:** Der volle Anspruch wird in einem schmalen Band von 33 bis 35 Jahren „eingephasst“. Damit wird zum einen der Grundrentenanspruch ggü. den ursprünglichen Plänen noch vorgezogen. Und

gleichwohl bleibt es zum anderen dabei, dass die Versorgung von GRV-Versicherten, die die erforderlichen Zeiten oder Mindestentgeltpunkte auch nur knapp verfehlen, künftig deutlich hinter die der Grundrentenempfänger zurückfallen wird.

- **Arbeitsanreize:** Die Höhe der Lohnersatzrate könnte problematisch sein: Versicherte, die in jungen Jahren ins Erwerbsleben traten, dürften einen hohen Anreiz haben, frühestmöglich ohne Abschlüsse in den Ruhestand zu treten.
- **Kumulation von Begünstigungen:** Unklar sind die Wechselwirkungen mit der bereits umgesetzten Reform der Gleitzone. Der neue Einstiegsbereich, der die Gleitzone seit 01. Juli 2019 ersetzt, reicht bis zu einem Brutto-Einkommen von 1.300 Euro. Demnach wird es GRV-Versicherte „Midi-Jobber“ geben, die sowohl von den abgesenkten GRV-Beiträgen im Einstiegsbereich (bei vollem Rentenanspruch) als auch vom Zuschlag der Entgeltpunkte profitieren könnten. Die Schwelle von 0,3 Mindestentgeltpunkten für Beitragszeiten liegt 2020 bei 1.013,78 Euro pro Monat.

Zu Nr. 6 – Einkommensanrechnung (§ 97a SGB VI-E)

- Mit § 97a SGB VI wird ein neuer „**Leistungsfähigkeitsbegriff**“ geschaffen.
- Die Berücksichtigung von **Einkommensteuerbescheiden für das vorvergangene Jahr** dürfte im Rentenübergang zu Problemen führen, da in diesen Bescheiden der Bezug etwa von relevanten Alterseinkommen (etwa Betriebsrenten) insbesondere im ersten Rentenjahr nicht sichtbar wird.
- Im Rahmen der geplanten **Einkommensprüfung** des § 97a SGB VI-E wird zwar gefordert, dass Kapitaleinkünfte zu berücksichtigen sind (ausdrücklich auch Lebensversicherungen; Abs. 2 Satz 1 Nr. 3); die praktische Umsetzung wird jedoch zu Problemen führen. Soweit kein Sonderfall besteht, liegen den Finanzverwaltungen keine Informationen zu den Kapitalerträgen eines Steuerpflichtigen vor. Auch durch die Mitteilungspflicht des § 45d EStG ist bisher nur bekannt, in welcher Höhe Kapitalerträge durch einen Freistellungsauftrag freigestellt wurden, nicht aber, in welcher Höhe Kapitalerträge bezogen werden. Die betroffenen Antragsteller selbst werden Probleme haben, die entsprechenden Nachweise zu erbringen. Dies dürfte auch den Aufwand für die Rentenversicherungsträger erhöhen. Das gilt auch und in besonderem Maße für die Erfassung ausländischer Einkommen.

Die Versicherungswirtschaft würde es als **kritisch** bewerten, wenn aus Anlass der Einführung der Grundrente den Anbietern von Alters-

vorsorgeprodukten nun neue **Informations- und Meldepflichten** auferlegt würden, die die Altersvorsorge insgesamt belasten.

- Ferner soll sich die Prüfung auf die Einkommen von Ehepartnern und eingetragenen Lebenspartnerschaften beziehen, nicht jedoch auf diejenigen von unverheirateten Paaren. Die dadurch entstehende **Ungleichbehandlung** dürfte als ungerecht empfunden werden.
- Unter den Aspekten **Bürokratievermeidung und Bürgerfreundlichkeit** ist der möglichst automatisierte Datenabgleich und Austausch zwischen den Behörden zu begrüßen. Das Problem, dass die Träger der Deutschen Rentenversicherung auf eine sachgerechte Einkommens- und Vermögensprüfung bislang nicht ausgerichtet sind, bleibt dennoch erhalten.

2. Freibetrag in der Grundsicherung (Artikel 3)

Zu Nr. 2 – Einführung / Neuaufnahme (§ 82a SGB XII-E):

- Die Einführung eines eigenen, von der **Ergänzungsvorsorge abgegrenzten Freibetrags** in der Grundsicherung ist für sich genommen positiv zu bewerten. Eine Beschädigung der Anreizeffekte zur Eigenvorsorge, wie er bei Zusammenrechnung der Freibeträge zu befürchten wäre, wird dadurch weitestgehend vermieden.
- Gemessen am Gesetzentwurf vom Mai 2019 sieht die aktuelle Version des § 82a Abs. 1 SGB XII-E Verbesserungen vor: Höhe und **Transferabbauraten des GRV-Freibetrags** entsprechen nunmehr den Regelungen gemäß § 82 Abs. 4 SGB XII-E, was einen Gleichlauf zum Freibetrag für ergänzende, freiwillige Altersvorsorge sicherstellt. Anspruchsvoraussetzung sind 33 anstatt 35 Jahre mit Grundrentenzeiten; auf das „Einphasen“ (analog zu § 76g SGB VI-E) wird verzichtet.
- Die **Gerechtigkeitsfragen**, die im Zusammenhang mit § 76g SGB VI-E aufgeworfen wurden, treten auch im Zusammenhang mit dem neuen Freibetrag in der Grundsicherung auf, da er gemäß § 82a Abs. 1 SGB XII an die Grundrentenzeiten gebunden wird.

3. Änderung des Einkommensteuergesetzes (Artikel 6)

Zu Nr. 2 – Aufstockung des BAV-Förderbetrags (§ 100 Abs. 2 Satz 1 EStG-E):

- Die vorgesehene **Aufstockung des maximalen BAV-Förderbetrags** im Rahmen der Geringverdienerförderung von 144 Euro auf 288 Euro ist zu **begrüßen**. Damit wird für Arbeitgeber der Anreiz erhöht, auch über den bisher förderfähigen Höchstbetrag (480 Euro) hinausgehen-

de Beiträge für Geringverdiener zu einer betrieblichen Altersversorgung zu leisten. Angesichts der insgesamt recht hohen bAV-Beiträge, die zu leisten sind, um die volle Förderung zu erhalten, sollte aber geprüft werden, die **Förderquote** des Arbeitgeberbeitrags (aktuell 30 Prozent) **spürbar anzuheben**.

- Bei einer Erhöhung der Geringverdienerförderung bedarf es neben der vorgesehenen Anpassung von § 100 Abs. 1 EStG auch einer entsprechenden **Erhöhung der Steuerfreistellung nach § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG**. Dieser stellt bisher als lex specialis zu § 3 Nr. 63 S. 1 EStG sicher, dass der zusätzlich gezahlte Arbeitgeberbeitrag bis zum förderfähigen Höchstbetrag beim Arbeitnehmer im Verhältnis 1 : 1 steuerfrei ist. Die Höhe der Steuerfreistellung ist somit immer im Kontext des förderfähigen Höchstbetrags zu betrachten. Dieses entspricht u. E. auch dem Willen des Gesetzgebers bei Einführung der Geringverdienerförderung durch das BRSG. In der damaligen Gesetzesbegründung zum BRSG heißt es zu § 100 Abs. 5 (jetzt Abs. 6) EStG: *„Absatz 5 Satz 1 regelt die Steuerfreiheit des zusätzlich gezahlten Arbeitgeberbeitrags im Rahmen der Förderung über den BAV-Förderbetrag. Der zusätzlich gezahlte Arbeitgeberbeitrag ist bis zum förderfähigen Höchstbetrag steuerfrei nach § 100 Absatz 5.“*

Es sind keine Gründe zu erkennen, die für eine Auflösung der bisherigen Verhältnismäßigkeit zwischen § 100 Abs. 1 und § 100 Abs. 6 EStG sprechen würden. Vielmehr ist davon auszugehen, dass es sich bei der „Nichtanpassung“ von § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG um ein redaktionelles Versehen handelt. Entsprechend sollte die **Steuerfreistellung** gemäß § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG von bisher 480 Euro auf den geplanten **neuen förderfähigen Höchstbetrag** in Höhe von 960 Euro mit **angepasst** werden.

- Um die Geringverdienerförderung noch praxisgerechter und im Ergebnis **wirksamer auszugestalten**, sollten ergänzend noch **folgende Maßnahmen angegangen** werden:
 - **Dynamisierung der bislang starren Einkommensgrenzen** (§ 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG, z. B. 2.200 Euro monatlich): Viele Arbeitgeber befürchten, dass allein durch die reguläre Lohn- und Gehaltsentwicklung bei den betroffenen Arbeitnehmergruppen über kurz oder lang die Voraussetzungen für die Förderung entfallen, und schließen deshalb erst gar keine betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter ab. Den Bedenken könnte durch eine angemessene Dynamisierung der Einkommensgrenze auf einfache Art begegnet werden, z. B. per Festlegung einer Monatslohobergrenze in Höhe von 3 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Ohne Dynamisierung oder zumindest regelmäßige Überprüfung würde die

Regelung über die kommenden Jahre immer stärker ins Leere laufen.

- **Abbau arbeitsrechtlicher Hemmnisse:** Es sollte möglichst klar gestellt werden, dass eine Beschränkung der bAV-Zusage des Arbeitgebers auf die Gruppe der Arbeitnehmer, die unter den Begriff der Geringverdiener i. S. des § 100 EStG fallen, nicht gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstößt.
- **Rechtssicherheit für „Matching-Modelle“:** In der Praxis überwiegen Modelle, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils Teile der bAV schultern. Deshalb sollten Arbeitgeberbeiträge, die im Rahmen dieser „Matching-Modelle“ zusätzlich zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers gezahlt werden, gemäß § 100 EStG ebenfalls förderfähig sein.
- **Lösungen für „Altfälle“:** Arbeitgeber, die bereits vor dem BRSG eine bAV für Mitarbeiter mit geringen Einkommen finanziert haben, haben mit den aktuellen Regelungen das Nachsehen. In der überwiegenden Zahl der Fälle können die bestehenden Verträge nicht genutzt werden, weil diese den neuen Vorgaben des BRSG nicht genügen können. Deshalb sollten bei Aufstockungen von Verträgen, die bereits vor dem 23.07.2017 (Tag der Veröffentlichung des BRSG im Bundesgesetzblatt) geschlossen wurden, bestehende Tarife genutzt werden können.

III. Finanzierung der Grundrente

Die Kosten der Grundrente werden für das Einführungsjahr auf rund 1,4 Mrd. Euro beziffert, bis 2025 sollen sie auf gut 1,7 Mrd. Euro pro Jahr anwachsen. Die geplante **Finanzierung aus Steuermitteln** ist sachgerecht, zumal die Leistungsverbesserungen der Rangordnungsäquivalenz der GRV entgegenstehen. Hieran muss trotz wirtschaftlicher Herausforderungen durch die Corona-Pandemie festgehalten werden.

Zugleich gilt es, in diesen Zeiten die GRV selbst zu stärken: Angesichts spürbarer Beitragsausfälle sollte der „**Nachholfaktor**“ der Rentenanpassungsformel wieder in Kraft gesetzt werden. Er trägt maßgeblich dazu bei, die gesetzliche Rentenversicherung zu stabilisieren und einen fairen Ausgleich der Interessen zwischen Beitragszahlern und Leistungsempfängern zu schaffen. Dieser trägt zugleich auch zur Akzeptanz der gesetzlichen Rente bei.

IV. Weiterer Reformbedarf in der Alterssicherung

Nach dem Ausbau der gesetzlichen Rente an vielen Stellen in den letzten Jahren bedarf es vor allem einer **Stärkung der ergänzenden Altersvorsorge** in der zweiten und dritten Säule. Mit dem BRSG hat der Gesetzgeber zur besseren Verbreitung der bAV bereits zahlreiche Maßnahmen zur Vereinfachung der Verfahren und für eine attraktive Förderung umgesetzt. Diese zeigten bereits ihre Wirkung: Die Zahl der Direktversicherungen, der zentrale Durchführungsweg in kleinen und mittelständischen Betrieben, legte in den vergangenen beiden Jahren deutlich zu.

Fast 20 Jahre nach Einführung der Riester-Rente bedarf es nun einer **zeitgemäßen Weiterentwicklung der privaten Altersvorsorge**. Der Anfang 2020 gestartete Dialog mit Anbietern, Verbraucherschützern und Sozialpartnern bietet dafür eine gute Grundlage. Im Vorfeld hatten die Verbände der Versicherer, der Fondsindustrie und der Bausparkassen einen „**Fünf-Punkte-Plan**“ vorgelegt:

1. **Standardprodukte:** Ausgestaltung ohne komplizierte Wahlmöglichkeiten, die einfach bzw. voll digital zu beraten sind und entsprechend kostengünstiger angeboten werden können.
2. **Förderung:** Attraktiv, transparent und für alle intuitiv verständlich. Jeder selbst gezahlte Euro wird künftig mit mindestens 50 Cent gefördert.
3. **Personenkreis:** Öffnung der geförderten privaten Altersvorsorge für alle unbeschränkt Steuerpflichtigen, auch für Selbstständige.
4. **Bruttobeitragsgarantie:** Lockerung, um die Ertragschancen für die Sparer zu erhöhen, und um bei sinkendem Höchstrechnungs zins ein Riester-Angebot sicherzustellen.
5. **Zulagenverfahren:** Insgesamt vereinfachen („erst prüfen, dann zahlen“), um die rund 800.000 Zulagenrückforderungen pro Jahr um über 90 Prozent zu reduzieren.

Für einen umfassenden Überblick der Bürgerinnen und Bürger über ihre Vorsorgeansprüche aus allen drei Säulen bleibt zudem die **Pilotierung einer digitalen säulenübergreifenden Renteninformation** ein zentrales rentenpolitisches Vorhaben in dieser Legislatur, in das sich der Verband einbringt.

Berlin, den 27.05.2020