

DIE BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE VERBRAUCHERGERECHTER AUSGESTALTEN

Stellungnahme des Verbraucherzentrale Bundesverbandes zum Referentenentwurf
des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

29. November 2016

Impressum

Verbraucherzentrale

Bundesverband e.V.

Team

Finanzmarkt

Markgrafenstraße 66

10969 Berlin

finanzen@vzbv.de

INHALT

I. EINORDNUNG DES GESETZESVORHABENS	3
II. ZENTRALE VERBRAUCHERPOLITISCHE ANLIEGEN	4
1. Produkteffizienz über die Einführung eines Non-Profit-Vorsorgeproduktes absichern	4
2. Verbraucher als Vertragspartner gegenüber der Versorgungseinrichtung etablieren	5
3. Sozialabgabenfreiheit der Entgeltumwandlung abschaffen	5
4. Für eine wettbewerbsneutrale Behandlung aller Altersvorsorgeprodukte sorgen	6
III. KOMMENTIERUNG EINZELNER NORMEN	7
1. Portabilität der Vorsorgeverträge offener Gestalten (§ 22 Abs. 3 BetrAVG-E).....	7
2. Für effiziente Riester-Sparprodukte sorgen (§ 84 S.1 EStG-E)	8
3. Nicht-Anrechnung auf die Grundsicherung präzisieren (§ 82 Abs. 4 SGB XII-E)	9
4. Für einen besseren Ausgleich bei der privaten Fortführung des Vertrages im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers sorgen (§ 8 Abs. 3 BetrAVG-E)	9

I. EINORDNUNG DES GESETZSVORHABENS

Mit dem vorgeschlagenen Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) soll vor allem eine möglichst hohe Abdeckung der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten erreicht werden. Eine Schlüsselfunktion für den höheren Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersvorsorge soll der Entgeltumwandlung mit einer reinen Beitragszusage zukommen. Diese Zusageform würde zu einer Enthftung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber¹ führen, weil er nicht mehr in der bisherigen Art und Weise für die Auszahlungen seiner Versorgungseinrichtung bei wirtschaftlichem Misserfolg der gewählten Versorgungseinrichtung eintreten müsste.

Damit entfielen in der betrieblichen Altersvorsorge eine Schutzebene. Dies würde es nunmehr erforderlich machen, all diese Versorgungseinrichtungen unter das Eigenkapitalregime von Solvency II zu stellen, weil die bisherige Ausfallhaftung des Arbeitgebers entfielen und sich die dauerhafte Erfüllbarkeit der Versorgungsleistungen allein aus dem Anlagestock bzw. Sicherungsvermögen ergäbe, welches dann mit entsprechendem Eigenkapital zu unterlegen wäre. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass dies nicht bedeutet, dass nur in sichere und niedrig verzinsten Anlage investiert werden kann. Solvency II schreibt lediglich vor, dass so viel Kapital vorhanden sein muss, dass die Wahrscheinlichkeit einer Insolvenz 0,5 Prozent auf einen Jahreszeitraum beträgt. Dies abhängig von den ausgesprochenen Garantien und den Anlageklassen, in die investiert wird.

Da festgelegt wird, dass die Verträge innerhalb der Entgeltumwandlung mit reiner Beitragszusage keine Garantie enthalten dürfen, werden die Anforderungen an die Kapitalunterlegung geringer sein, als bei klassischen Garantieprodukten. Gleichzeitig würden Arbeitnehmer aber auch keine planbare, konstante oder konstant steigende Rentenleistung erhalten, sondern müssten sich auf schwankende Rentenleistungen einstellen. Im Gegenzug sind konkrete Elemente der Produktsteuerung festgelegt. So soll die Höhe der lebenslangen Zahlung gesteuert werden, und es gibt Anforderungen an das Risikomanagement, insbesondere mit dem Ziel, die Volatilität der Höhe der lebenslangen Zahlungen zu begrenzen. Zur Absicherung der reinen Beitragszusage soll im Tarifvertrag ein so genannter Sicherheitsbeitrag vereinbart werden. Dieser kann dann dazu genutzt werden, die Betriebsrenten etwa dadurch zusätzlich abzusichern, dass die Versorgungseinrichtung einen höheren Kapitaldeckungsgrad oder eine konservativere Kapitalanlage realisiert. Neu ist bei alledem, dass die Tarifvertragsparteien den Prozess der Einführung, Implementierung und Durchführung der Betriebsrente auf Basis der reinen Beitragszusage aktiv begleiten müssen.

Statt die Sozialabgabenfreiheit bei der Entgeltumwandlung ganz abzuschaffen, werden die Arbeitgeber bei der neuen Form der Betriebsrente lediglich verpflichtet, mindestens 15 Prozent der auf den Umwandlungsbetrag entfallenden Sozialversicherungsbeiträge an die Beschäftigten weiterzugeben. Zudem können die Tarifvertragsparteien eine automatische Entgeltumwandlung als Opt-Out-Modell vereinbaren.

¹ Die gewählte männliche Form bezieht sich immer zugleich auf weibliche und männliche Personen. Wir bitten um Verständnis für den weitgehenden Verzicht auf Doppelbezeichnungen zugunsten einer besseren Lesbarkeit des Textes.

Im Einkommensteuergesetz wird der so genannte „BAV-Förderbetrag“ eingeführt. Danach kann der Arbeitgeber vom Gesamtbetrag der von ihm einzubehaltenden Lohnsteuer den BAV-Förderbetrag entnehmen und bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung absetzen, wenn er für einen gering verdienenden Arbeitnehmer mindestens 240 Euro zusätzlich in eine betriebliche Altersvorsorge zahlt. Dabei dürfte das Geld nur in Verträge fließen, bei denen der Vertrag nicht mit Abschluss- und Vertriebskosten vorausbelastet wird („Zillmerung“). Vielmehr müssen die Vertriebskosten gleichmäßig als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden.

Neben weiteren Flexibilisierungen sowie Vereinfachungen des steuerlichen Verwaltungsverfahrens wird nun auch die Doppelverbeitragung der betrieblichen Riester-Rente, bei der Verbraucherinnen und Verbraucher aus ihrem Nettogehalt ihre Beiträge zahlen und auf die Auszahlungen auch Sozialversicherungsbeiträge abführen müssen, abgeschafft. Die Grundzulage bei der Riester-Rente wird um 11 Euro erhöht.

Schließlich ist die Einführung eines Einkommensfreibetrags für zusätzliche Altersvorsorge bei der Grundsicherung im Alter vorgesehen, die sich auf alle Altersvorsorgeverträge bezieht, die eine lebenslange Rentenleistung vorsehen.

II. ZENTRALE VERBRAUCHERPOLITISCHE ANLIEGEN

Den meisten Verbrauchern fällt es schwer, sich im Dschungel der unterschiedlichen Vorsorgeprodukte und ihrer förderrechtlichen Rahmenbedingungen zurechtzufinden. Sie sind nicht sicher, welches das „richtige“ Produkt für ihre individuelle Situation ist, welches zu ihrem Einkommen, ihrem Beruf, der familiären Situation und dem Konsumverhalten passt, welches auch mögliche Lebenskrisen, wie Scheidungen, überdauern kann. Erschwerend kommt hinzu, dass Verbraucher mit der Vielzahl immer komplizierter werdender Produkte und Förderbedingungen überfordert sind und gleichzeitig den Anbietern ermöglicht worden ist, ineffiziente und überpreisete Produkte auf den Markt zu bringen.

Altersvorsorge muss radikal vereinfacht werden: Verbraucher sollen sich für ein Standard-Produkt entscheiden können. Sie müssen ihren Vertrag einfach mitnehmen können, wenn sie ihren Arbeitgeber wechseln und ihn privat oder betrieblich besparen können. Dafür ist es erforderlich, die förderrechtlichen Rahmenbedingungen zu harmonisieren. Zusätzlich sollte die Sozialabgabenfreiheit in der Entgeltumwandlung abgeschafft werden und die Verbeitragung auf die Auszahlungen aus der betrieblichen Altersvorsorge enden.

1. PRODUKTEFFIZIENZ ÜBER DIE EINFÜHRUNG EINES NON-PROFIT-VORSORGEPRODUKTES ABSICHERN

Nach dem Entwurf sollen betriebliche Altersvorsorge und Riester-Rente weiter gefördert werden, ohne wirksame Maßnahmen zu ergreifen, die Produktqualität abzusichern. Aus der Beratungspraxis der Verbraucherzentralen ist bekannt, dass weder bei Riester noch in der betrieblichen Altersvorsorge die Produktqualität stimmt. Gerade bei dem Optionssystem, wo mit der automatischen Entgeltumwandlung „freiwilliger Zwang“ hin zur Teilnahme an der angebotenen Altersvorsorge vorgenommen wird, muss aus Sicht des vzbv eine Investition in überpreisete Produkte verhindert werden.

Berücksichtigt man, dass sich bei einer reinen Beitragszusage zunächst Tarifvertragsparteien und gegebenenfalls auch nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer an der Durchführung und Steuerung der betrieblichen Altersversorgung beteiligen müssen, bestünde über die Einführung eines zusätzlichen Non-Profit-Marktangebots die Möglichkeit, einen einfachen, sicheren und kostengünstigen Durchführungsweg für eine Entgeltumwandlung zu schaffen. Der Verweis auf die Vorschriften zu den Anlagegrundsätzen für Pensionsfonds bei einer reinen Beitragszusage eröffnet die Chance, auch bei der Non-Profit-Variante ein rentierliches Anlageportfolio aufzubauen. Nach schwedischem Vorbild sollte Verbrauchern, wenn sie nichts tut, als Voreinstellung in das Non-Profit-Produkt investieren.

Riester-Sparer sollten ebenso einen Zugang zum Non-Profit-Produkt erhalten.

2. VERBRAUCHER ALS VERTRAGSPARTNER GEGENÜBER DER VERSOR- GUNGSEINRICHTUNG ETABLIEREN

Bisheriges Wesensmerkmal in der betrieblichen Altersvorsorge ist, dass der Arbeitgeber das Produkt aussucht und der Vertragspartner des Anbieters ist. Gerade im Falle von Kleinstunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sind die Arbeitgeber häufig genauso wie Verbraucher bei der Produktauswahl überfordert. Bei der Entgeltumwandlung, bei der der Arbeitnehmer die Beiträge aufbringt, hat dieser ein immanentes Interesse daran, in effiziente und für ihn passende Produkte zu investieren. Mit der Einführung der reinen Beitragszusage und dem Wegfall der Garantie gibt es nicht mehr zwangsläufig ein gleichlaufendes Interesse des Arbeitgebers, weil er nicht mehr in der finanziellen Haftung für seine Produktauswahl steht.

Vor diesem Hintergrund sollte für die Entgeltumwandlung ein anderer Weg beschritten werden. In der betrieblichen Entgeltumwandlung sollten Verbraucher unmittelbarer Vertragspartner werden, auch wenn der Vertrag über den Arbeitgeber bespart wird. Dieses System hat sich beispielsweise bei Bausparverträgen oder Fondsparplänen für vermögenswirksame Leistungen bewährt. Vertragspartner ist der Verbraucher/Arbeitnehmer nicht der Arbeitgeber. Verbraucher wählen ihren Anbieter aus, erhalten zu Vertragsbeginn sämtliche relevante Daten, der Vertrag wird solange das Arbeitsverhältnis besteht über den Arbeitgeber bespart, und Arbeitnehmer nehmen bei einem Arbeitgeberwechsel den Vertrag einfach mit. Der vzbv spricht sich dafür aus, eine solche vertragliche Konstruktion auch auf die Entgeltumwandlung und das betriebliche Riestern zu übertragen.

Dies würde auch das Problem der Portabilität der Verträge lösen. So könnten Verbraucher auch bei einem Wechsel in die Selbständigkeit den Vertrag fortführen. Umgekehrt bestünde die Möglichkeit, privat besparte Verträge in betriebliche Altersvorsorgeverträge umzuwandeln². Gerade in Zeiten gebrochener Erwerbsbiographien könnte so verhindert werden, dass mit jedem Bruch die Anzahl der Altersvorsorgeverträge im Bestand des Verbrauchers steigt.

3. SOZIALABGABENFREIHEIT DER ENTGELTUMWANDLUNG ABSCHAFFEN

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte können seit 2002 von ihren Arbeitgebern verlangen, dass ein Teil ihres Bruttoentgelts bis zu einem Wert von vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze monatlich für die bAV steuer- und sozialabgabenfrei

² Dies setzt voraus, dass die förderrechtlichen Rahmenbedingungen harmonisiert werden. Die Erläuterungen dazu erfolgen im nächsten Abschnitt.

umgewandelt werden kann. Seit Anfang 2004 sind von den Beschäftigten Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf die Auszahlungen aus der bAV zu entrichten.

Aus der Sozialabgabenfreiheit des umgewandelten Bruttoentgelts ergeben sich vielfältige Rückwirkungen auf die einzelnen Sozialversicherungszweige mit zum Teil problematischen Verteilungswirkungen aber auch negative Effekte für einzelne Verbraucher selbst. Zum einen führt die Sozialabgabenfreiheit bei der Entgeltumwandlung zu Mindereinnahmen bei allen Sozialversicherungszweigen³ und somit tendenziell zu höheren Beitragssätzen vor allem in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Hier von sind alle Versicherten betroffen, auch diejenigen die von der Förderung nicht profitieren können (Rentner, freiwillig Versicherte, Arbeitslose etc.) oder dürfen (aufgrund von Tarifvorbehalten).

Zum anderen vermindern sich für den betroffenen Verbraucher gleichzeitig ihre eigenen Ansprüche auf Arbeitslosengeld, auf Krankengeld und auf Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung⁴. In der Auszahlungsphase müssen sie die vollen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge entrichten, wohingegen sie vorher selbst nur ihren Arbeitnehmeranteil eingespart haben.

Vor diesem Hintergrund wäre es konsequent, die Sozialabgabenfreiheit auf die umgewandelten Entgeltanteile abzuschaffen und die Geldleistungen aus dieser Altersvorsorge nicht mehr mit Beiträgen für die Kranken- und Pflegeversicherung zu belasten. Dies gilt insbesondere, weil mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz ganz neue Anreize für den Arbeitgeber geschaffen würden, dem Verbraucher eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten.

Die in § 23 Abs. 2 BetrAVG-E vorgeschlagene Lösung, dass der Arbeitgeber mindestens 15 Prozent des umgewandelten, sozialversicherungsfreien Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleiten muss, würde nicht die Rückwirkungen auf das Sozialversicherungssystem beseitigen und auch nicht im vollen Umfang die persönlichen Nachteile der Verbraucher durch das oben beschriebene System ausgleichen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass nicht die volle Ersparnis des Arbeitgebers in Höhe von etwas mehr als 20 Prozent an den Arbeitnehmer weitergegeben würde, sondern nur ein Teil dessen.

4. FÜR EINE WETTBEWERBSNEUTRALE BEHANDLUNG ALLER ALTERSVORSORGEPRODUKTE SORGEN

Die fehlende produktneutrale Besteuerung und Förderung von Altersvorsorgeprodukten führt zu Wettbewerbsverzerrungen zwischen diesen verschiedenen Produkten. Darüber hinaus bedingen die unterschiedlichen staatlichen Förderbedingungen einen faktischen Ausschluss bestimmter Bevölkerungsteile von der Förderung. Schließlich führen die unterschiedlichen Rahmenbedingungen auch dazu, dass Verbraucher von der Bedarfsgerechtigkeit der zur Auswahl stehenden Altersvorsorgeprodukte abgelenkt werden.

³Volker Meinhardt „Auswirkungen der Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung“ in Hans-Böckler-Stiftung, STUDY Nr. 46, Mai 2016: „Wird weiter unterstellt, dass die Teilnahme- und Beteiligungsquote konstant bleiben, dann ergibt sich für das Jahr 2014 ein Umwandlungsbetrag von rund 10 Mrd. Euro. Bei einem Umwandlungsbetrag in dieser Höhe beträgt der Ausfall an Sozialversicherungsbeiträgen ca. 4 Mrd. Euro. Auf die Rentenversicherung entfallen 1,89 Mrd. Euro, auf die gesetzliche Krankenversicherung 1,56 Mrd. Euro.“

⁴Ausgehend von einem Umwandlungsbetrag 1.460 Euro pro Jahr errechnet Meinhardt auf Grundlage der Rentenwerte von 2014 nach 25 Jahren eine Reduktion der gesetzlichen Rente um 30,25 Euro, bei 30 Jahren um 36,30 Euro. (Volker Meinhardt, ebenda, S. 8f.)

Das heißt, wichtige Aspekte wie die Verfügbarkeit beziehungsweise Flexibilität des Kapitals, Sicherheits- und Rentabilitätsansprüche an die Kapitalanlage oder die Frage der Notwendigkeit bestimmter mit der Altersvorsorge verbundene Zusatzversicherungen treten in den Hintergrund.

Aus Sicht des vzbv wäre es zu begrüßen, wenn für alle Arten der Altersvorsorge einheitliche Rahmenbedingungen und für die geförderte Altersvorsorge einheitliche Förderbedingungen gelten würden, unabhängig von der Vorsorgeform, dem Durchführungsweg und dem Beschäftigungsstatus. Die Förderung sollte danach vereinheitlicht werden und sich konsequent an der Eignung der Produkte für die Altersvorsorge orientieren. Im Einzelnen geht es um:

- einheitliche Besteuerungsregeln,
- einheitliche Regelungen zur Erhebung von Sozialabgaben,
- einheitliche Pfändungsschutzregeln,
- einheitliche Förderhöchstgrenzen,
- einheitliche Regelungen zur Verteilung der Vertriebsprovisionen und
- einheitliche Regelungen zur Abschlusskostenverteilung.

Vor diesem Hintergrund ist zumindest die einheitliche Anrechnung aller Altersvorsorgeverträge auf die Grundsicherung positiv zu bewerten.

III. KOMMENTIERUNG EINZELNER NORMEN

1. PORTABILITÄT DER VERSORGEVERTRÄGE OFFENER GESTALTEN (§ 22 ABS. 3 BETR AVG-E)

Nach § 22 Abs. 3 BetrAVG-E hätten Verbraucher nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Recht, die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen oder innerhalb eines Jahres das gebildete Versorgungskapital auf die neue Versorgungseinrichtung, an die Beiträge auf der Grundlage einer reinen Beitragszusage gezahlt werden, zu übertragen. Für Verträge, die vor der Einführung der reinen Beitragszusage geschlossen wurden, regelt § 4 Abs. 3 S. 5 BetrAVG-E einen Vorrang für die Übertragung in das neue System der reinen Beitragszusage.

Durch diese Transformation würde die Portabilität bei danach folgenden Arbeitgeberwechseln erhöht, weil der neue Arbeitgeber finanziell nicht mehr für die alten Zusagen des alten Arbeitgebers einstehen müsste. Gleichzeitig erlösche aber auch die alte vertragliche Beziehung zur Versorgungseinrichtung. Es würde sich um eine Übertragung des gebildeten Kapitals handeln. Damit verliere der Verbraucher seine alten Vertragskonditionen, wie etwa einen hohen Garantiezins, die Absicherung biometrischer Risiken und die fortschreitende Amortisation vorausbelasteter Abschluss- und Vertriebskosten. Hieraus ergeben sich für Verbraucher finanzielle Nachteile. Dramatischer kann darüber hinaus der Verlust einer Berufsunfähigkeitsversicherung wirken. Unterfällt der Vertrag nicht dem Abkommen zur Übertragung zwischen den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds, könnten auch auf das übertragene Kapital erneut Abschluss- und Vertriebsgebühren anfallen.

Besser wäre es, dass Verbraucher ein Wahlrecht erhalten würden, entweder ihren Vertrag in das neue System des neuen Arbeitgebers zu übertragen oder den Vertrag beim

neuen Arbeitgeber mit reiner Beitragszusage fortzuführen. Optimal ist jedoch die Variante, dass im System der reinen Beitragszusage Arbeitnehmer auch gleichzeitig Versicherungsnehmer und damit Vertragspartner der Versorgungseinrichtung werden. So könnten sie ihren Vertrag bei einem Arbeitgeberwechsel einfach mitnehmen und bei einer Harmonisierung der förderrechtlichen Rahmenbedingungen wahlweise privat oder betrieblich besparen.

2. FÜR EFFIZIENTE RIESTER-SPARPRODUKTE SORGEN (§ 84 S.1 ESTG-E)

Der vzbv sieht es als außerordentlich kritisch an, dass die Bundesregierung plant, die Förderung der Riester-Rente zu erhöhen, ohne gleichzeitig abzusichern, dass Verbraucher in effiziente Produkte investieren.

Die Bundesregierung ging in ihrem Alterssicherungsbericht 2012 davon aus, dass es unter folgenden Annahmen möglich sei, die Absenkung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung zu kompensieren:

- Ab 2002 fließen jährlich Beiträge in Höhe des jeweiligen Mindesteigenbeitrags und der Zulage.
- Die eingezahlten Beiträge (Eigenbeiträge + Zulagen) werden über den gesamten Zeitraum mit 4,0 Prozent verzinst.
- Maximal 10 Prozent der eingezahlten Beiträge werden als Kosten berücksichtigt.
- Alle Förderberechtigten beteiligen sich.

Ab dem 01.01.2017 beträgt der Garantiezins maximal 0,9 Prozent. Die laufende Verzinsung der Sparbeiträge einer 2016 neu abgeschlossenen Rentenversicherung beträgt durchschnittlich 2,86 Prozent. Schätzungen gehen davon aus, dass die durchschnittliche Kostenbelastung bei den Riester-Verträgen 12,6 Prozent auf den eingezahlten Beitrag beträgt. Rendite und Kosten sind jeweils jenseits der von der Bundesregierung vorgegebenen Parameter. Hinzu kommt, dass nur 6,7 Mio. Riester-Verträge annähernd zulagenoptimal bespart werden.

Ab dem 01.01.2017 werden in den Produktinformationsblättern von Riester-Renten die Minderung der Wertentwicklung durch Kosten in Prozentpunkten (Effektivkosten) - auch als reduction in yield (RIY) bezeichnet - angegeben werden. Das Problem: Diese Kennziffer ist so kompliziert, dass Verbraucher sie kaum verstehen werden. Dementsprechend wird sie ihre Wirkung verfehlen, für eine Kostensenkung im Markt durch einen Wettbewerb um die günstigsten Kosten zu sorgen.

Im Gesetzgebungsverfahren zum Altersvorsorge-Verbesserungsgesetz wurde vom Bundesrat die Forderung erhoben, für geförderte Altersvorsorgeprodukte eine Kostenbegrenzung vorzusehen. Wenn die Privatwirtschaft keine effizienten Altersvorsorgeprodukte zur Verfügung stellen kann oder möchte, muss es für Verbraucher Alternativen geben. Die Idee einen Basis- oder Standardproduktes als Non-Profit-Variante, wie mit der Deutschland-Rente konzeptionell vorgeschlagen wird, ist überlegenswert. Verbraucher erhielten so einen Produktzugang zu einem einfachen Standardprodukt, mit dem eine angemessene Rendite erzielbar ist.

3. NICHT-ANRECHNUNG AUF DIE GRUNDSICHERUNG PRÄZISIEREN (§ 82 ABS. 4 SGB XII-E)

Mit § 82 Abs. 4 SGB XII-E ist die Einführung eines Einkommensfreibetrags für zusätzliche Altersvorsorge vorgesehen. Dabei darf der Leistungsberechtigte nach § 82 Abs. 5 SGB XII-E während des Leistungsbezugs grundsätzlich keine Kapitalabfindung des verbleibenden Rentenanspruchs verlangen können. Laut Begründung kann dies bei privaten, steuerlich nicht geförderten Verträgen zur Absicherung des Altersrisikos etwa dadurch erreicht werden, dass vor Bezug von Leistungen nach dem SGB XII auf das Recht zur Kapitalisierung zugunsten einer lebenslangen Auszahlung verzichtet wird. Dies wird vom vzbv ausdrücklich begrüßt, weil so alle Altersvorsorgeverträge die gleichen Rahmenbedingungen haben und damit kein Fehlanreiz im Wettbewerb untereinander geschaffen wird. Leider findet sich diese Alternative in der Aufzählung des § 82 Abs. 5 S. 2 SGB XII-E nicht wieder. Hier werden nur die staatlich geförderten Altersvorsorgeverträge abschließend benannt. Die Vorschrift sollte um den Sachverhalt aus der Begründung ergänzt werden.

Begleitend dazu ist eine Ergänzung im Versicherungsvertragsgesetz (VVG) vorzunehmen. So wie seinerzeit in § 168 Abs. 3 VVG die vorzeitige Verwertung der Lebensversicherung ausgeschlossen werden konnte, um eine Anrechnung als zu berücksichtigendes Vermögen nach § 12 Abs. 1 SGB II zu verhindern, sollte Verbrauchern ermöglicht werden, eine entsprechende Anpassung ihres Versicherungsvertrages vorzunehmen zu können, die in den Genuss des § 82 Abs. 4 SGB XII-E kommen lässt.

4. FÜR EINEN BESSEREN AUSGLEICH BEI DER PRIVATEN FORTFÜHRUNG DES VERTRAGES IM FALLE DER INSOLVENZ DES ARBEITGEBERS SORGEN (§ 8 ABS. 3 BETR AVG-E)

Nach § 8 Abs. 3 BetrAVG-E kann der Verbraucher im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers in den auf sein Leben abgeschlossenen Rückdeckungsvertrag eintreten und ihn mit eigenen Beiträgen fortsetzen. Dies hat für Verbraucher den Vorteil, einen eventuell bestehenden Hinterbliebenen- oder Invaliditätsschutz aufrechtzuerhalten und von den bestehenden Vertragskonditionen sowie der etwaigen Amortisation vorausbelasteter Abschluss- und Vertriebskosten zu profitieren. Andererseits wird der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) von seiner Leistungsverpflichtung befreit. Es erscheint daher als angemessen, dass der PSV - ähnlich wie der Arbeitgeber bei der reinen Beitragszusage in § 23 Abs. 1 BetrAVG-E - einen Sicherheitsbeitrag leistet, der einen Ausgleich für den Verlust der Einstandspflicht des PSV für den Verbraucher und der Entlastung des PSV auf Grund des Wegfalls der Einstandspflicht darstellt.