

Aktuelles aus der bAV



q_x-Club Berlin
02.05.2016

Gliederung

Auszüge aus der Diskussion: Altersvorsorge, bAV und KMUs	3
Gutachten und Studie	13
• Rechtsgutachten zu dem „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Prof. Dr. Dres. hc. Hanau / Dr. Arteaga	
• Forschungsgutachten „Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung“, Prof. Dr. Kiesewetter, Grom, Menzel, Tschinkl et al.	
• Studie „Wege in der bAV zur Erreichung eines angemessenen Altersvorsorgeniveaus – unter besonderer Berücksichtigung der Situation in kleinen und mittleren Unternehmen“, Deloitte und V.E.R.S. Leipzig GmbH	

Gliederung

Auszüge aus der Diskussion: Altersvorsorge, bAV und KMUs

3

Gutachten und Studie

13

- Rechtsgutachten zu dem „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Prof. Dr. Dres. hc. Hanau / Dr. Arteaga
- Forschungsgutachten „Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der betrieblichen Altersvorsorge“, Prof. Dr. Kiesewetter, Grom, Menzel, Tschinkl et al.
- Studie „Wege in der bAV zur Erreichung eines angemessenen Altersvorsorgeniveaus – unter besonderer Berücksichtigung der Situation in kleinen und mittleren Unternehmen“, Deloitte und V.E.R.S. Leipzig GmbH

Aktuelle Diskussion

Verunsicherung und Fachlichkeit

de.reuters.com Donnerstag, 21. April 2016, 16:35 Uhr
Schäuble befeuert Streit über Renteneintrittsalter
Finanzminister Wolfgang Schäuble stößt mit dem Vorschlag einer Koppelung des Renteneintrittsalters an die Lebenserwartung auf harten Widerstand in der Koalition.

SPD-Chef Sigmar Gabriel kritisierte am Donnerstag, Politiker und Wirtschaftseliten könnten leicht über die Rente mit 70 reden: "Die Politik muss aufhören, Vorschläge zu machen, die normale Arbeitnehmer nur als zynisch empfinden können." Unions-Fraktionschef Volker Kauder nannte es "ein bisschen eigenartig", angesichts der größten Rentenerhöhung seit Jahren solche Debatten anzustoßen. Der DGB warf Schäuble vor, vom eigentlichen Problem abzulenken, nämlich dafür zu sorgen, dass man in Würde von der Rente leben könne. Schäuble hatte am Mittwochabend bei einer Veranstaltung in Berlin gesagt: "Es macht relativ viel Sinn, Lebenserwartung und Lebensarbeitszeit in einen fast automatischen Zusammenhang auch in der Rentenformel zu bringen." Er fügte hinzu: "Dann kann man auch die Altersgrenze stärker flexibilisieren." Deutschland müsse sich auf die demografische Entwicklung vorbereiten, indem es seine sozialen Sicherungssysteme dafür tauglich mache.

bild.de 23.04.2016 ... Arbeitsministerin Nahles | Darum wird sie beim Thema „Rente mit 70“ richtig sauer

Die Arbeitsministerin zur Renten-Debatte | Bis 70 arbeiten?

Da wird Nahles richtig sauer!

faz.net, CDU-Arbeitnehmerflügel 25.04.2016

„Betriebsrente muss verpflichtend für alle sein“

Deutschland diskutiert die Alterung. Alleine die gesetzliche Rente reicht nicht, sagt der Chef des CDU-Arbeitnehmerflügels. Und widerspricht Gabriel und Seehofer. Der Arbeitnehmerflügel der CDU will eine Pflicht zur betrieblichen Altersvorsorge einführen. „Ein solides Alterssicherungssystem braucht eine tragfähige kapitalgedeckte Säule“, erklärte der Vorsitzende der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA), Karl-Josef Laumann, an diesem Montag in Berlin. „Diese muss verpflichtend für alle sein.“

VersicherungsJournal.de Nachricht aus Markt & Politik vom 25.4.2016

Nahles will im Herbst Renten-Gesamtkonzept vorlegen

Arbeits- und Sozialministerin Andrea Nahles (SPD) will im Herbst dieses Jahres ein Gesamtkonzept zur Stabilisierung der Altersversorgung vorlegen. Ziel sei, das Sicherungsniveau im Alter auf heutigem Stand zu halten. Dazu müssten aber alle drei Säulen in den Blick genommen und neu justiert werden, sagte die Ministerin in einem Zeitungsinterview. Eine Verlängerung der Regelarbeitszeit von 67 auf 70 Jahre sei mit ihr als Ministerin allerdings nicht zu machen, versicherte Nahles.

Andrea Nahles (SPD) will die gesetzliche Rentenversicherung, die betriebliche Altersversorgung (bAV) und die Riester-Rente überarbeiten: „Dazu werde ich im Herbst ein Gesamtkonzept vorlegen“, sagte die Bundesarbeits- und -sozialministerin in einem ausführlichen Interview mit der Bild am Sonntag.

**Maybritt Illner,
28.04.2016, in ihrer
Anmoderation im ZDF**

„Die Deutschen lieben Sprichwörter. ... Spare in der Zeit, dann hast Du in der Not. ... Doch dann kam der Nullzins und plötzlich verlor das Sparen für das Alter seinen Sinn“

Ausgewählte Schlaglichter

Im Fokus: KMUs



Der Koalitionsvertrag – Der Auslöser (?)

Stärkung privater und betrieblicher Altersvorsorge – einige wenige Zeilen

Aus dem Koalitionsvertrag der Bundesregierung



Private und betriebliche Altersvorsorge stärken

Die Alterssicherung steht im demografischen Wandel stabiler, wenn sie sich auf mehrere starke Säulen stützt.

Deswegen werden wir die betriebliche Altersvorsorge stärken.

Sie muss auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden.

Daher wollen wir die Voraussetzungen schaffen, damit Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen hohe Verbreitung finden.

Hierzu werden wir prüfen, inwieweit mögliche Hemmnisse bei den kleinen und mittleren Unternehmen abgebaut werden können.

Wir werden auch im europäischen Kontext darauf achten, dass die guten Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge erhalten bleiben.

Einige Details

Schon länger im Fokus: KMUs

BMAS Forschungsbericht

Sozialforschung 444

Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen (Machbarkeitsstudie BAV in KMU), Juni 2014



Die Top 10 Hemmnisse:

1. Angst vor hohem Verwaltungs- und Informationsaufwand beim Arbeitgeber
2. fehlendes Engagement des Arbeitgebers (keine aktive Kommunikation)
3. fehlende bAV-Spezialisten / Personalressourcen im Unternehmen
4. geringes Einkommen der Mitarbeiter
5. fehlendes Engagement des Betriebsrats (keine aktive Kommunikation)
6. keine Bereitschaft, in die zusätzliche Altersversorgung zu investieren (aufgrund von Konsumentenscheidung)
7. fehlendes Engagement der Mitarbeiter (keine aktive Kommunikation)
8. Arbeitgeber hat einen geringen Kenntnisstand in der bAV, Unkenntnisse der Möglichkeiten / Durchführungswege der bAV
9. zu hohe Komplexität des Themas bAV, zu wenig einfach verständliche Informationen über die bAV
10. fehlende Mitbestimmungsgremien / Betriebsrat

Vorschlag der aba

Es bedarf einer Reform

„... Bezieher niedriger Einkommen sowie Klein- und Mittelbetriebe vieler Branchen nutzen die hocheffiziente betriebliche Altersversorgung (bAV) nicht im notwendigen Maße. Fehlanreize im Steuer- und Sozialversicherungsrecht, Haftungsrisiken, stetig zunehmende Komplexität und das Niedrigzinsumfeld sind hierfür verantwortlich. Um diese Hemmnisse zu beseitigen bedarf es eines umfassenden Maßnahmenmixes.

Von zentraler Bedeutung sind dabei:

- Maßnahmen, die Klein- und Mittelbetrieben haftungsarme Möglichkeiten zum Aufbau einer bAV bieten,
- Steuerliche Rahmenseetzungen, die es ermöglichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Einkommensgruppen auch in nur einem externen Versorgungswerk abzusichern durch die Ausweitung des Dotierungsrahmens für Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen und indem haftungsarme und trotzdem abgesicherte Formen der betrieblichen Altersversorgung möglich gemacht werden, sowie
- Maßnahmen, die Niedrigverdiener einfach und gezielt fördern, z.B. durch ein Zulagenmodell, die Beseitigung von Sonderlasten durch Kranken- und Pflegeversicherung in der Leistungsphase sowie die Abschaffung der vollen Anrechnung auf die Grundsicherung. ...“

Papier der aba – Mai 2015

Nicht zu kurz springen!
Für eine echte Reform zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung.



Einige Details

Sozialpartnermodell im Entwurf und Gutachtenauftrag des BMAS



§ 17b BetrAVG Entwurf BMAS

„Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien

- (1) In Tarifverträgen kann ... eine **Beitragszusage** des Arbeitgebers vorgesehen werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine **gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien** ... durchgeführt wird.
- (2) Die abweichenden Bestimmungen gelten auch für **nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer**, wenn zwischen ihnen die Anwendung der tariflichen Regelung vereinbart ist.
- (3) Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach diesem Gesetz gehen im Fall einer Beitragszusage ... sinngemäß auf die gemeinsame Einrichtung über. Die gemeinsame Einrichtung muss dem Versorgungsberechtigten mindestens eine Leistung garantieren, die einer Beitragszusage mit Mindestleistung entspricht. Die auf den Beiträgen beruhende Anwartschaft ist sofort unverfallbar. Von § 16 kann in Tarifverträgen abgewichen werden.
- (4) Die gemeinsame Einrichtung ... muss als **Pensionskasse** oder **Pensionsfonds** organisiert sein.
- (5) Wird die **gemeinsame Einrichtung** ... **insolvent** oder kommt sie ihren Versorgungsverpflichtungen nicht nach, hat der Versorgungsberechtigte einen Anspruch gegen den Träger der Insolvenzversicherung. Der **Anspruch** ist **begrenzt** auf den Leistungsumfang der Beitragszusage mit Mindest-

-leistung. Die gemeinsame **Einrichtung ist verpflichtet, Beiträge** an den Träger der Insolvenzversicherung zu zahlen; die Beitragsbemessungsgrundlage beträgt bei einer Pensionskasse ... einem Pensionsfonds ... entsprechend nach § 10 Abs. 3 Nummer ermittelten Betrages. Im Übrigen gelten die §§ 7 bis 11 entsprechend

BMAS Gutachtenauftrag

„Bundesarbeitsministerium vergibt Gutachten zur Weiterentwicklung des ‚Sozialpartnermodells Betriebsrente‘

11. Dezember 2015“

<http://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2015/bundesarbeitsministerium-vergibt-gutachten-zur-weiterentwicklung-des-sozialpartnermodells-betriebsrente.html>

Einige Details

Der Gutachtenauftrag des BMF wurde früher erteilt



Aus dem Deutschen Bundestag

Antwort d. Parlamentarischen Staatssekretärin G. Lösekrug-Möller vom 26.02.2016 auf die Frage des MDB Matthias W. Birkwald (DIE LINKE) zu Vorschlägen zur Beseitigung der **Problematik der Doppelverbeitragung**:

„Das ... Forschungsvorhaben „**Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung**“ wird darlegen, welche Gestaltungsmöglichkeiten für Zuwendungen an Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung in der Erwerbsphase und entsprechende Betriebsrentenzahlungen in der Rentenphase im Hinblick auf die Sozialversicherungsbeiträge aus Sicht der Auftragnehmer bestehen. Das Gutachten wird voraussichtlich in den nächsten Wochen veröffentlicht werden. Zu den im Gutachten enthaltenen Vorschlägen hat bereits ein **Treffen auf Fachebene** ... stattgefunden. ... **Festlegungen wurden bislang noch nicht getroffen.**“

Deutscher Bundestag, Drucksache 18/7721, S. 26

Beauftragt: Prof. Dr. Kiesewetter, Universität Würzburg

„... **Kiesewetter: KMU mit eigener Buchführung bieten häufiger bAV an** Kiesewetter ... sagte, in den Fokus des Gutachtens habe man **Kleinbetriebe** (mit bis zu 50 Mitarbeitern) und **mittelgroße Betriebe** (bis zu 250 Mitarbeiter) gestellt. Zudem seien **Geringverdiener** (Verdienst bis zu 1.500 Euro im Monat, Verbreitungsgrad der bAV 17 Prozent) und zusätzlich **Niedrigverdiener** (Verdienst bis zu 2.500 Euro im Monat, 29 Prozent mit bAV) in den Blick genommen worden.

Die Ergebnisse der geführten persönlichen Gespräche seien zwar nicht repräsentativ, sie gäben aber gleichwohl ein klares Bild von der derzeitigen Lage. ... Ansonsten spielten **Haftungsrisiken bei den KMU-Arbeitgebern keine große Rolle**, so der Gutachter weiter. ...

Anspruch unbekannt

Generell sei bei Arbeitgebern wie auch auf Arbeitnehmerseite der **Kenntnisstand** ... und die **Motivation** zum Aufbau von zusätzlicher Altersversorgung **gering**, So wüssten viele Arbeitnehmer gar nicht, dass sie einen **Anspruch auf Entgeltumwandlung** hätten. Und auf Arbeitgeberseite herrsche **Unkenntnis** über die Möglichkeiten, in der bAV **Arbeitgeberbeiträge zu sparen**; ... Thematisiert werden sollte Kiesewetter zufolge unter anderem das Thema **Freibeträge bei der Grundsicherung** und **Fragen der Portabilität, da viele** der Gering- und Niedrigverdiener **gebrochene Erwerbsbiographien hätten**. Dabei sollten **Provisionen nur auf laufende Beiträge** erhoben werden können, um beim Arbeitsplatzwechsel nicht in eine neue Provisionsfalle zu laufen“

<http://www.lbav.de/10-bleibt-10-und-6-bleibt-6/> , 18.02.2016

Aus der Antwort der Bundesregierung 22.10.15

Kleine Anfrage diverser Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Aus der Antwort der Bundesregierung:

„... Als **plausible Hemmnisse** können aus Arbeitgebersicht in KMU die Aspekte Verwaltungsaufwand, Fehlen von BAV-Spezialisten oder Personalressourcen im Unternehmen, hohe Komplexität des Themas BAV (einschließlich Haftungsfragen) sowie fehlende Mitbestimmungsgremien (Betriebsrat) genannt werden...

Der Fokus des Gutachtens liegt auf der Optimierung der bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung sowie auf der Frage, ob und wie dadurch der **Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung unter Geringverdienern und weniger gut ausgebildeten Arbeitnehmern sowie in KMU erhöht** werden kann...

Das Sozialpartnermodell eröffnet den Tarifparteien die Möglichkeit, Betriebsrenten künftig so zu organisieren, dass dem einzelnen Arbeitgeber - abgesehen von der Beitragszahlung - **kein organisatorischer Aufwand und keine Einstandspflichten** auferlegt werden...

Das Sozialpartnermodell zielt weniger auf die Möglichkeit beitragsfreier Entgeltumwandlung, sondern auf mehr **tariflich organisierte arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung** in der Breite...

Eine **denkbare Variante** des Sozialpartnermodells besteht darin, den Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien ihre **Organisationsform nicht vorzuschreiben**...

Es erscheint zweifelhaft, ob allein die Erhöhung der Obergrenzen speziell im Bereich der KMU, bei ... Geringverdienern oder weniger gut ausgebildeten ... Arbeitnehmern ... zu einer weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung führen kann, da die derzeit **maßgeblichen Obergrenzen gegenwärtig nur in wenigen Fällen in voller Höhe in Anspruch genommen** werden...

Ein **zusätzliches Fördersystem** der betrieblichen Altersversorgung gehört zu den diskutierten Optionen. ... Grundsätzlich würde ein zusätzliches Fördersystem die Komplexität eher erhöhen. Außerdem stellen sich **Abgrenzungsfragen** zur „klassischen“ Steuer- und Abgabefreiheit und zur Riester-Förderung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge.“

Die Bundesregierung verfolgt ... das Ziel einer **Stärkung der betrieblichen Altersversorgung auf freiwilliger Basis.**“

Drucksache 18/6456, Die so genannte Nahles-Rente – Gemeinsame Einrichtungen als mögliche neue Form betrieblicher Altersversorgung

Staatsminister Hessens sowie GDV

Deutschlandrente sowie 7-Punkte-Plan

Hessische Staatsminister Al-Wazir, Grüttner, Dr. Schäfer

„ ... Auch die Tarifparteien konnten in der Vergangenheit **keinen Durchbruch** für die betriebliche Altersvorsorge erzielen. ...

Der Staat muss gerade den kleinen Unternehmen und Arbeitnehmern, ... die heute **weit verbreitete Angst vor Komplexität und hohen Kosten** der **zusätzlichen** Altersvorsorge nehmen. Hierfür brauchen wir für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht selbst aktiv werden wollen, ein **einfaches, kostengünstiges und transparentes Standardprodukt, das der Staat organisiert**: die Deutschland-Rente. In der Praxis könnte das wie folgt funktionieren: Arbeitgeber führen die Beiträge für das Standardprodukt an die Deutsche Rentenversicherung ab...

Gleichzeitig sollte das bisherige „Opt-in“ durch ein „Opt-out“ ersetzt werden...

Der **zentrale Rentenfonds** setzt auf ein breit gestreutes Anlageportfolio, zum Beispiel mit einem höheren Aktienanteil... Der sehr langfristige Anlagehorizont und die Möglichkeiten einer starken Streuung aufgrund der Größe des Deutschlandfonds verringern die Anlagerisiken erheblich und sorgen gleichzeitig für höhere Renditen. ... So kommt der norwegische Staatsfonds seit seiner Gründung ... auf eine durchschnittliche Rendite von über 5 Prozent...

Das Standardprodukt könnte als reine Beitragszusage ausgestaltet werden („**pay and forget**“). ... Daneben ist es auch wichtig, darüber nachzudenken, ob man betriebliche und private Altersvorsorge in der Zukunft nicht bzw. nur noch zum Teil auf die **Grundsicherung** im Alter anrechnet.“

Die Deutschland-Rente – Staat soll zentralen Rentenfonds organisieren, 22.12.2015

Aus dem 7-Punkte-Plan des GDV

1. Anreize für Arbeitnehmer vor allem mit geringem Einkommen schaffen ...
... Zuschuss im Rahmen der Lohnsteuerverwaltung
...im Rahmen der Grundsicherung im Alter angemessene Freibeträge ...
 2. bAV-Rahmenbedingungen in der GKV/GPflV verbessern ...
 3. Entgeltumwandlung wirksam nutzen ...
... jährliche Mitteilung der Gesetzlichen Rentenversicherung
 4. Freiwillige Modelle der automatischen Einbeziehung in die bAV fördern ...
 5. Komplexität durch Anhebung des Förderrahmens reduzieren ...
 6. Haftungsfreistellung an der Sicherheit der Einrichtung festmachen ...
 7. Orientierung in der Altersvorsorge verbessern...“
- 7-Punkte-Plan der Versicherungswirtschaft zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung, GDV, Dezember 2015

Gliederung

Auszüge aus der Diskussion: Altersvorsorge, bAV und KMUs

3

Gutachten und Studie

13

- Rechtsgutachten zu dem „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Prof. Dr. Dres. hc. Hanau / Dr. Arteaga
- Forschungsgutachten „Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der betrieblichen Altersvorsorge“, Prof. Dr. Kiesewetter, Grom, Menzel, Tschinkl et al.
- Studie „Wege in der bAV zur Erreichung eines angemessenen Altersvorsorgeniveaus – unter besonderer Berücksichtigung der Situation in kleinen und mittleren Unternehmen“, Deloitte und V.E.R.S. Leipzig GmbH

Gutachten und Studie

BMAS, BMF und Deloitte/V.E.R.S. Studie I / II

Rechtsgutachten zu dem „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ des BMAS

Autoren: Prof. Dr. Dres. hc. Peter Hanau
Dr. Marco Arteaga

Auftrag:

- Ist das BMAS-Sozialpartnermodell ein geeigneter Vorschlag zur Stärkung der bAV i.S.d. Koalitionsvertrags?
- Wie kann das Modell weiterentwickelt werden? Vorteile – Nachteile?
 - Bedarf es zur Sicherstellung einer angemessenen Aufsicht und Kontrolle durch AG und AN gemeinsamer Einrichtungen nach dem TVG? Alternativen?
- Wie profitieren bestehende bAV-E.?
- Wie können nicht-tarifgebundene AG und AN jenseits der Allgemeinverbindlichkeit optimal profitieren?
- Darlegung entsprechender gesetzlicher Änderungen

Forschungsgutachten „Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtl. Förderregelungen der bAV“ des BMF

Autoren: Prof. Dr. Dirk Kiesewetter, Dipl.-Kfm. Michael Grom, Moritz Menzel, M.Sc., Dominik Tschinkl, M.Sc.

Mitarbeit: Dres. Demmler, Karst, Stöcker

Zentrale Fragestellungen:

- Gibt es steuer- u. sozialversicherungsrechtliche Regelungen, die die weitere Verbreitung der bAV im Bereich der KMU behindern (AG-, AN-Sicht)?
- Wie können steuer- u. sozialvers.-rechtliche Rahmenbedingungen für die bAV im Bereich der KMU – möglicherweise aufkommensneutral für die öffentl. Haushalte – effektiver gestaltet werden?
- Kann der Verbreitungsgrad bei Gering- u. Niedrigverdienern durch eine Änderung steuerlicher oder sozialversicherungsrechtlicher Rahmenbedingungen erhöht werden (AG-, AN-Sicht)?
- Durch welche konkreten steuer- u. sozialvers.-rechtl. Maßnahmen kann der Verbreitungsgrad bei Gering- und Niedrigverdienern deutlich erhöht werden?

Studie „Wege in der bAV zur Erreichung eines angemessenen Altersvorsorgeniveaus – unter besonderer Berücksichtigung der Situation in kleinen und mittleren Unternehmen“

Autoren: Deloitte, V.E.R.S. Leipzig

Zielsetzung:

- Identifikation von Möglichkeiten zur Erhöhung des Durchdringungs- und Versorgungsgrads in der bAV
- Ermittlungen von Einschätzungen unterschiedlicher Akteure (Produktanbieter, Berater und Vertriebe, AG-/Unternehmerverbände, Gewerkschaften, Politik) zu Hemmnissen und Förderern der bAV
- Meinungen zu grundsätzlichen gesetzgeberischen Maßnahmen

Gutachten und Studie

BMAS, BMF und Deloitte/V.E.R.S. Studie II / II

Rechtsgutachten zu dem „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ des BMAS

Wesentliche Elemente der Struktur:

- Das Sozialpartnermodell
 - Das Potential
 - Erfolgsvoraussetzungen
- Ausgestaltung des Modells durch Gesetz und Tarifvertrag
 - Schaffung gesetzlicher u. tarifvertragl. Grundlagen für ein Optionssystem der Entgeltumwandlung
 - Anpassung an die BZML
 - Rechtsgrundlage für flexible tarifvertragliche Regelungen
 - Alleinhaftender Versorgungsträger
 - Konvertierung bestehender bAV
 - Verbesserung der Portabilität
 - Sicherung gegen Insolvenz und Leistungskürzung
- Erforderliche gesetzliche Anpassungen

Forschungsgutachten „Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtl. Förderregelungen der bAV“ des BMF

Vorgehensweise:



vgl. Abbildung 1 des Gutachtens

Studie „Wege in der bAV zur Erreichung eines angemessenen Altersvorsorgenniveaus – unter besonderer Berücksichtigung der Situation in kleinen und mittleren Unternehmen“

Konzeption:

- Allgemeine Rahmenbedingungen
 - Status Quo und Stellenwert der bAV
 - Hemmnisse und Förderer der bAV
 - Gesetzgeberische Maßnahmen
- soweit erforderlich mit gesondertem KMU-Blickwinkel
- Verdichtung und Clusterung
 - Ableitung

Rechtsgutachten „Sozialpartnermodell“

Eine kompakte Skizze der vier miteinander verbundenen Komponenten des Modells

Hanau / Arteaga

Tarifvertragliche Regelungen	Reine Beitragszusage mit Haftungsbeschränkung des AG	MinLZ eines sozialpartnerschaftl. gesteuerten alleinhaftenden VTs	Kollektive Ausfall- u. Insolvenzversicherung
<ul style="list-style-type: none"> • Kollektive TV-Lösungen fördern Verbreitung der bAV • TV-Regelungen fördern Optionssysteme für stärkere Ausbreitung d. Entgeltumw. • Sozialpartnerschaftliche Regelung / Steuerung stellt den VT gleich kompetente Vertragspartner gegenüber • Von Tarifparteien vorstrukt. u. rechtl. geprüfte Lösungen sind einfach und risikofrei ←wichtig für KMU • TV-Regelungen von Vollumfänglich bis Leitplanke • TV-Zusammenfassung großer Personenkreise ermöglicht umfassende EU- und Hibli-Absicherung • Bedenken durch Ausgestaltung beseitigbar 	<ul style="list-style-type: none"> • Entlastung des AG durch Haftung nur für zugesagte Beiträge + Kostensicherheit • Vermeidung kostspieliger Nachreservierungen bei uVZ und auch PK • Umwandlung bestehender Rentenzusagen in reine Beitragszusagen als TV-Lösung für den Bestand • Reine BZ löst Probleme der Portabilität • Reine BZ \cong internationale Entwickl. → attraktiver für AG • TV ermöglicht Einstieg in defined ambition und collective def. contribution • Zielrentensysteme ermöglichen Verzicht auf Garantien in der kapitalgedeckten AV 	<ul style="list-style-type: none"> • TV-Parteien können neue VT bilden oder bestehende nutzen • Ein potentiell entstehender Kostenwettbewerb ist Garant für effizientest-mögliche Lösung • Vorbehalt der TV-Parteien, bei unzureichender Leistung Bestand auf anderen Träger zu übertragen → Motivation für VT, hohes Leistungs-niveau sicherzustellen • TV Grundlage ermöglicht durch Anrechnungsregeln vollständige Rücksichtnahme auf bestehende Zusagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherheit des VT i.V.m. Protektor oder PSV gewährleisten Schutz der AN – notwendige Leistungsabsenkungen von Bestandsrentnern und Rentennahen werden abgepuffert • PSV bildet dafür ein neues Segment, soweit die alleinhaftenden VT nicht dem Sicherungsfonds nach § 221 VAG angehören

Rechtsgutachten „Sozialpartnermodell“

Erforderliche gesetzliche Änderungen

Hanau / Arteaga

Verwirklichung des Sozialpartnermodells

- Gesetzliche und tarifvertragliche Grundlagen für das Optionssystem
- Anpassung der BZML an Trennung von Beitrags- und Leistungszusage
- Schaffung einer Rechtsgrundlage für flexible tarifvertragliche Regelungen
- Flexible Regelung der alleinhaftenden VT
- Ermöglichung der Konvertierung bestehender bAV auf alleinhaftende VT
- Verbesserung der Portabilität
- Sicherung gegen Insolvenz und Leistungskürzungen des VT

Weitere Regelungen zur Ausbreitung der bAV

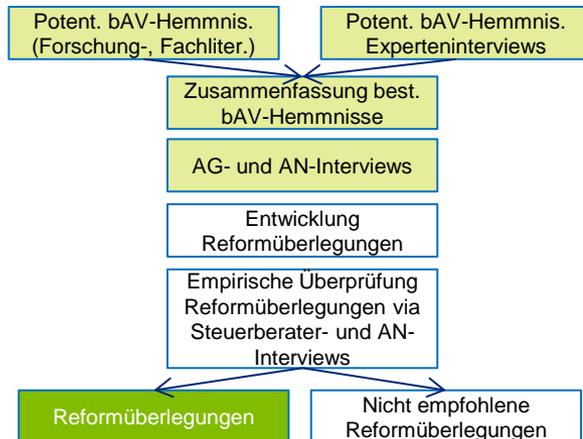
Im Interesse der Geringverdiener:

- Flankierung des Sozialpartnermodells durch Änderung der Anrechnung auf die Grundsicherung
- Entsprechende Flankierung im Bereich steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Belastungen
- Da bei Geringverdienern i.d.R. unzureichender finanzielle Möglichkeiten zur Dotierung von bAV sowohl auf AN- als auch auf AG-Seite → Einführung eines Zulagenmodell à la Kiesewetter, ABA bzw. GDV

Forschungsgutachten „Optimierung Steuer/Sozial“

Vorbereitung von Reformüberlegungen

Kiesewetter et al.



Erkenntnisse auf AG-Seite

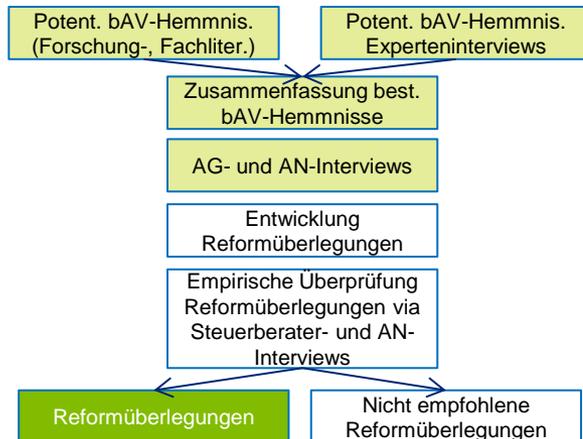
- Geringe bAV-Kenntnisse bei KMU-AG, speziell bzgl. steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Regelungen
- Steuer- und Sozialversicherungsrecht allein kein entscheidendes Hindernis für Entscheidung zur bAV-Einführung
- Sozialversicherungersparnis ist für KMU-AG kein Anreiz, eine bAV aktiv anzubieten
- AG sehen für ihre AN keinen klaren Vorteil der bAV i. Vgl. zu anderen Vorsorgeformen → kaum Motivation für bAV-Angebot
- KMU-AG beziehen in Entscheidungen jenseits des eigenen Kerngeschäfts externe Berater ein – i.d.R. Steuerberater – als Mediator und auch Multiplikator

Erkenntnisse auf Seite der Gering- u. Niedrigverdiener

- Gering- und Niedrigverdiener haben bzw. sehen keinen ausreichenden finanziellen Spielraum, eine bAV (mit) zu finanzieren
- Belastungen aus KVdR und PVdR stellen ein Hemmnis dar – gefördert durch die öffentliche Berichterstattung
- Einbußen bei gesetzlichen Sozialleistungen infolge der Beitragsfreiheit in der Anwartschaftsphase werden als problematisch erachtet
- Doppelte Verbeitragung in Kranken- und Pflegeversicherung bei Riester-geförderter bAV stellt systemwidrige Doppelbelastung dar

Forschungsgutachten „Optimierung Steuer/Sozial“

Zwei Reformbündel-Empfehlungen



Kiesewetter et al.

Zuschusspflicht bei EU + Abzugsbetrag für KMU

- Verpflichtender AG-Zuschuss bei Entgeltumwandlung i.R.v. Neuzusagen
 - ~ Entlastung des AN für Abgabenglast KVdR / PVdR im Rentenbezug
 - ~ (Teil-)Kompensierung durch Entgeltumwandlung reduzierter gesetzlicher Rentenansprüche

ZUSÄTZLICH

- bAV-Abzugsbetrag (à la Investitionsabzugsbetrag nach § 7g EStG) für AG mit < 20 AN im Jahresdurchschnitt
 - 50 % der Beiträge zur bAV nach § 3 Nr. 63 EStG außerbilanziell von steuerlicher Bemessungsgrundlage abziehbar – über 5 Jahre wieder erfolgserhöhend zuschreibbar
 - unabhängig, ob AG- oder AN-Finanzierung
 - Steuerstundung / Liquiditätseffekt

Verbesserter Riester in bAV alt. bAV-Förderbetrag

- Entweder Beiträge oder Leistungen sozialversicherungsfrei stellen, denn:
 - dann ist die von Kinderzahl abhängige und mit Sonderausgabenabzug verknüpfte Förderung für Gering- und Niedrigverdiener besonders geeignet

ALTERNATIV

- Einführung eines bAV-Förderbetrags
 - i.H.d. Riester-Grundzulage (154 €)
 - zahlbar an den AG
 - Sofern AG Mindestbe(i)trag nach § 1a (1) Satz 4 BetrAVG p.a. zahlt (= 217,88 in 2016)
 - Einfache Admin (automatisiertes Lohnsteuerabzugsverfahren)
 - Zulage AG-Zuschuss → geringe Belastung Steuer-/Sozialvers.-Einn.

Weitere erforderliche Reformmaßnahmen

- Aufklärung für alle
- Aufklärung über Haftung der AG – da häufig von den AG überschätzt
- Wegfall der uneingeschränkten Anrechnung der Leistungen auf die Grundsicherung
- Keine Zillmerung: Provision nur noch von laufenden Beiträgen

Studie „Angemessenes Altersversorgungsniveau“

Die Teilnehmer – diverse Cluster



Versicherungsunternehmen

- Bayerische Beamten Lebensversicherung a.G.
- ERGO Versicherungsgruppe AG
- Münchener Verein Versicherungsgruppe
- R+V Versicherung AG
- Versicherungskammer Bayern
- Zurich Gruppe Deutschland

Pensionskassen

- Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG
- Pensionskasse Rundfunk VVaG

Versorgungswerke

- DUK Versorgungswerk e.V.
- hoga Unternehmensversorgung
- Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen e.V. (ABV)¹

Beratungsgesellschaften

- Funk Gruppe GmbH
- Lurse AG

Vertriebe/Vermittlerverbände

- Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e.V. (BVK)
- Martens & Prahl Pensionsmanagement GmbH
Versicherungsmakler

Arbeitgebervertreter/Unternehmerverbände

- Arbeitgeberverband Gesamtmetall e.V.
- Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband)
- Gesamtverband der deutschen Land- und Forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V.
- Zentralverband des deutschen Handwerks e.V. (ZDH)
- BVMW - Bundesverband mittelständische Wirtschaft,

Arbeitnehmervertreter

- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
- IG BCE Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
- Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Parteien

- Bündnis 90/Die Grünen
- CDU/CSU
- Die Linke
- SPD

Studie „Angemessenes Altersversorgungsniveau“

Allgemeine Rahmenbedingungen

Status Quo und Stellenwert



Altersvorsorgebedarf der Bevölkerung

- In jedem Cluster gehen die Befragten mehrheitlich davon aus, dass in den nächsten 10 – 20 Jahren ein erhebliches Altersarmutsproblem entsteht
- Ausschließlich in einem Cluster wird mehrheitlich davon ausgegangen, dass sich die Bevölkerung des Langlebighkeitsrisikos und somit einer drohenden Altersarmut bewusst ist
- Die Einschätzung über das Bewusstsein des absinkenden Niveaus der gRV sind unterschiedlich – tendenziell eher skeptisch
- Mehrheitlich wird ein schlechtes Vorsorgeverhalten unterstellt
- Über alle Cluster hinweg wird mehrheitlich von einem höchstens mittelmäßigem finanziellen Spielraum ausgegangen
- Über alle Cluster hinweg wird angenommen, dass das Befriedigen von Konsumbedürfnissen Vorrang hat

Kenntnisse der bAV

- Die Kenntnisse des AN über die individuellen Rentenansprüche aus der gRV werden als mittelmäßig eingeschätzt – dies trotz der jährlichen Renteninformationen
- Kenntnisse der AN über die bAV als Altersvorsorgemöglichkeit werden einheitlich als mittelmäßig bis niedrig angenommen
- Besonders schlecht werden die bAV-Kenntnisse von Arbeitnehmern in KMU beurteilt
- Ebenso werden die Kenntnisse von KMU-AG über die bAV als Vorsorgemöglichkeit schlecht beurteilt
- Die Kenntnisse von KMU-AG über die Funktionsweise von bAV werden noch geringer eingeschätzt
- Das Kenntnisniveau der KMU-AG wird u.a. auf die mangelnde Professionalisierung im Personalbereich zurückgeführt

Kommunikation der bAV

- Für größere Unternehmen schätzen die Befragten den Anteil der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer im Rahmen von Neueinstellungen aktiv auf die bAV ansprechen, insgesamt mittelmäßig ein
- Für Mitarbeiter in bestehenden Arbeitsverhältnissen ist die Einschätzung durchwachsen, wenn auch mit einer deutlich negativeren Tendenz.
- Auffallend ist, dass die Initiative der AG in Bezug auf eine aktive „bAV-Kommunikation“ nur von einem Cluster als hoch eingeschätzt wird.
- Anders ist die Einschätzung für KMU-AG: sowohl für Neueinstellungen als auch für bestehende Arbeitsverhältnisse – so meinen die Befragten – ist der Anteil der Arbeitgeber, die den Abschluss einer bAV durch eine aktive Ansprache forcieren, niedrig.

Studie „Angemessenes Altersversorgungsniveau“

Hemmnisse und Förderer aus AG- und AN-Sicht

I / II

Garantiegestaltung in der bAV

- Mit Blick auf die AG werden im Zusammenhang mit Garantien die Kostentragung und die Haftung des AG über alle Unternehmensgrößen hinweg als Hemmnis erachtet
- Reine Beitragszusagen werden als förderlich aus AG-Sicht erachtet
- Mit Blick auf die AN sehen die Interviewteilnehmer in der Garantiegestaltung der bAV, im Speziellen hinsichtlich der damit verbundenen Kosten, keinen Grund für die unzureichende bAV-Durchdringung
- Bzgl. der AN wird bspw. das geringe Verständnis für die Thematik als ursächlich angesehen. Aus diesem Grund werden auch komplexe Produktgestaltungen für zu komplex, nur schwer kommunizierbar und mithin als nicht hilfreich angesehen

Finanzierung der bAV

- Begrenzte Budgets der AN werden als eines der größten Hindernisse auf AN-Seite angesehen – über alle Unternehmensgrößen hinweg, trotz der existierenden Vergütungsunterschiede
- Weiteres Hemmnisse aus AN-Sicht ist nach Ansicht der Befragten die nicht ausreichende Bereitschaft zur Einschränkung im Interesse eines Aufbaus von Altersvorsorge (Konsumvorrang)
- Als relevante Maßnahmen zur Erhöhung des Durchdringungsgrads in der bAV wird von den Befragten eine finanzielle Unterstützung der AN durch z.B.
 - ein einfaches, verständliches Zulagenmodell
 - eine Beteiligung des AG an der Beitragszahlunggesehen

Komplexität der bAV

- Vor allem für mittelständische AG werden die beiden nachfolgenden Faktoren in der Befragung als mögliche Störfaktoren identifiziert:
 - Vielfalt der Durchführungswege
 - Verwaltungsaufwand
- Als relevantes Hemmnis werden ebenso Informationsbeschaffungserfordernisse gesehen, die aufgrund der hohen Änderungsdynamik rechtlicher Regelungen entstehen.
- Uneinigkeit besteht insgesamt in Bezug auf die Rolle der Politik, über die Möglichkeiten der bAV aufzuklären
- Mit Blick auf die AN wird eine große Verantwortung für deren Aufklärung über die Möglichkeiten der bAV beim AG gesehen, v. a. beim KMU-AG.
- In diesem Zusammenhang wird die Notwendigkeit einer Unterstützung der KMU-AG betont

Studie „Angemessenes Altersversorgungsniveau“

Hemmnisse und Förderer aus AG- und AN-Sicht

II / II

Steuerrechtliche Regelungen

- Vor allem Geringverdienern mangelt es nach weit mehrheitlicher Ansicht an Anreizen zur Entgeltumwandlung – auf die unterproportionale steuerliche Förderung von Geringverdienern wird hingewiesen
- Für Geringverdiener wird eine Förderung jenseits der aktuellen steuerlichen Förderung als hilfreich erachtet, diese zum Abschluss einer bAV zu bewegen
- Die Komplexität der steuerrechtlichen Regelungen wird mit großer Mehrheit als Hemmnis aus AN-Sicht identifiziert
- Aus AG-Sicht wird über alle Cluster hinweg eine Anpassung der Abzinsung von Direktzusagen an das geänderte Zinsumfeld als förderlich erachtet

Sozialversicherungsrechtliche Regelungen

- Hier werden von den Interviewteilnehmern die größten Hemmnisse aus Sicht des AN identifiziert
 - Die Höhe des sozialversicherungsrechtlichen Förderrahmens wird nicht als Hemmnis erachtet.
 - Unabhängig von der Unternehmensgröße werden aus AN-Sicht die folgenden Hauptursachen für die unzureichende Durchdringung der bAV gesehen:
 - Volle Kranken- und Pflegeversicherungspflicht in der Bezugsphase
 - Doppelverbeitragung (Riester-bAV)
 - Anrechnung der Betriebsrente auf die Grundsicherung
- Hier werden die Haupthebel für einen erhöhten Durchdringungsgrad gesehen.

Arbeitsrechtliche / Tarifvertragliche Regelungen

- Für alle AG wird in der Haftungsproblematik einer der größten Hinderungsgründe gesehen, die bAV im eigenen Unternehmen voranzutreiben.
- Demgemäß wird die Haftungsvermeidung durch die Einführung reiner Beitragszusagen als eine mögliche Maßnahme zur Erhöhung der Durchdringung mehrheitlich goutiert; v. a. die befragten Berater und Vertriebe sind von diesem Lösungsansatz überzeugt.
- Aus AN-Sicht verwundert es kaum, dass alle befragten Arbeitnehmervertreter es als hemmend erachten, wenn AG nicht tarifvertraglich gebunden bzw. tarifvertragliche Regelungen nicht allgemeinverbindlich sind.
- Viele der Befragten goutieren einen neuen Versorgungsträger nicht.

Studie „Angemessenes Altersversorgungsniveau“

Gesetzgeberische Maßnahmen



Eignung gesetzgeberischer Maßnahmen

- In der Einführung eines Auto-Enrolment (Opting-out) wird – wenn auch mit Einschränkungen – größtes Potenzial gesehen, den Durchdringungsgrad der bAV zu erhöhen.
- Die Einführung eines Obligatoriums wird naturgemäß als geeignet erachtet, eine stärkere Verbreitung zu erreichen; sie wird jedoch mehrheitlich nicht goutiert.
- In der Stärkung der Rechte der Tarifvertragsparteien, v. a. verbunden mit einer stärkeren Allgemeinverbindlichkeit für tarifvertragliche Regelungen, wird das geringste Potenzial gesehen.
- Speziell für KMU wird am stärksten das Auto-Enrolment goutiert – es kann demnach als ein Baustein erachtet werden.
- Entsprechend der insgesamt moderaten Zustimmung der Befragten zur Eignung der aktuell diskutierten Maßnahmen schlagen zwei Drittel eine weitere gesetzgeberische Maßnahme vor, den Durchdringungsgrad zu erhöhen. Auffallend ist, dass die genannten Maßnahmen v. a. sozialversicherungsrechtliche Aspekte tangieren:
 - die Abschaffung der Doppelverbeitragung sowie
 - die Abschaffung der (Voll-)Anrechnung der Betriebsrente auf die Grundsicherung zählen zu den drei am häufigsten genannten Maßnahmen. Die dritte Maßnahme ist eine steuerliche aus AG-Sicht: eine Erhöhung des Förderrahmens nach § 3 Nr. 63 EStG, vornehmlich für die geförderte Durchführung von bAV in einem einzigen DFW.

Auswirkungen gesetzgeberischer Maßnahmen

- Die Mehrheit der Interviewpartner sieht v. a. im Auto-Enrolment eine Möglichkeit, AN zum Abschluss einer bAV zu motivieren
 - insbesondere passive Personenkreise könnten über ein solches Modell zu einer entsprechenden Altersabsicherung bewegt werden
- naturgemäß würden die AN – so schätzen die Befragten ein – im Rahmen eines Auto-Enrolment einem Entscheidungsdruck ausgesetzt werden, diesen bewerten jedoch mehr als die Hälfte der Interviewpartner als positiv.
- Für den Fall der Einführung eines Obligatoriums wird mehrheitlich befürchtet, dass infolgedessen bereits bestehende Vorsorgeaktivitäten – sowohl privater als auch betrieblicher Form – konterkariert werden könnten

Studie „Angemessenes Altersversorgungsniveau“

Zukünftige strategische Veränderungen



Zukünftige strategische Veränderungen

- Nahezu alle Befragten halten es weder für größere AG noch für KMU-AG für erforderlich, einen neuen Versorgungsträger zu etablieren.
- Abgesehen davon, dass die vorhandenen Durchführungswege häufig als ausreichend erachtet werden, wird befürchtet, dass eine weitere Erhöhung der Komplexität der bAV die Folge sein könnte.
- Dass es einer *Veränderung* der steuerlichen Förderung bedarf, um eine stärkere Verbreitung der bAV zu erreichen, davon sind zwei Drittel der Befragten überzeugt; insb. die Arbeitgebervertreter sowie Produkthanbieter sehen hier Handlungsbedarf.
 - Auf diese Weise sollen Anreize v. a. für Geringverdiener geschaffen werden
 - Es wird auch gewünscht, die Arbeitgeber in die Lage zu versetzen, Versorgung in einem einzigen Durchführungsweg steuerlich gefördert durchführen zu können;
 - insoweit wird von diesen Befragten eine Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen angestrebt.
- 2 sozialversicherungsrechtliche Maßnahmen sind im Fokus:
 - Vermeidung der Anrechnung auf die Grundsicherung
 - Vermeidung der Doppelverbeitragung
- Fast alle der zur Erhöhung des Durchdringungsgrads in der bAV geeigneten Maßnahmen werden auch als geeignet angesehen, den Versorgungsgrad in der bAV zu erhöhen – in diesem Zusammenhang wurden insbesondere die Haftungsbegrenzung für AG und die Nicht-Anrechnung auf die Grundsicherung erwähnt



Deloitte.

B&W Deloitte GmbH
Magnusstraße 11
50672 Köln
Deutschland

Dr. Klaus Friedrich

Director
Dipl.-Math., Aktuar DAV
Mitglied im IVS

Telefon: +49 (0) 221 97324 58
Mobil: +49 (0) 151 58005819
kfriedrich@deloitte.de
www.deloitte.com/de

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte erbringt Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting und Corporate Finance für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern und Gebieten verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und steht Kunden so bei der Bewältigung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen zur Seite. „To be the Standard of Excellence“ – für mehr als 200.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsame Vision und individueller Anspruch zugleich.

Diese Veröffentlichung dient ausschließlich der Information der Mitarbeiter von Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ihrer Mitgliedsunternehmen und deren verbundenen Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“). Die Unternehmen des Deloitte Netzwerks übernehmen keinerlei Garantie oder Gewährleistung, noch haften sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Veröffentlichung.