

Stellungnahmen zum zweiten Gesetz zur Stärkung
der betrieblichen Altersversorgung und zur
Änderung anderer Gesetze 05.07.2025

Inhaltsverzeichnis

Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen e.V. (abv)	5
Bundesverband Finanzdienstleistung (AfW)	7
AGV Banken	10
Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten	15
AKA Verband	19
Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge (aba)	25
Bundesagentur für Arbeit (BA)	50
BDA - Die Arbeitgeber	51
beamtenbund und tarifunion dbb	66
Bundesverband der Freien Berufe e.V.	71
Bund der Steuerzahler Deutschland e.V. (bdst)	73
Bundesverband Alternative Investments e.V. (BAI)	76
Bundesverband der Betriebsrentner	80
Bundesverband der Rentenberater bvr	98
Bundesverband Deutscher Vermögensberater (bdv)	102
Bundesverband deutscher Versicherungsjaufleute e.V.	109
Bundesverband Deutscher Versicherungsmakler (bdvm)	115
Bundesverband Lohnsteuerhilfevereine e.V. (bvl)	121
DAV und IVS	123
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (dguv)	126
Deutsche Rentenversicherung Bund	127
Deutschen Führungskräfteverbands ULA e.V.	137
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)	139
Deutscher Städtetag	160
Deutsches Aktieninstitut	161
dgs-ara-ak-caritas	166
Diakonie Deutschland	171
Die Chemie Arbeitgeber - BAVC	173
Ecclesia	183
Evangelische Kirche Deutschland (EKD)	189
Arbeitgeberverbände Gesamtmetall	190
Gesamtverbandes der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV)	195
Gesetzliche Krankenversicherung (GKV)	211
Sozialverband Deutschland (sovd)	213

VDEK - Die Ersatzkassen	216
VDMA e.V.	219
Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V. (VdDD)	223
VFPK – Verband der Firmenpensionskassen e.V.	225
VOTUM Verbands Unabhängiger Finanzdienstleistungs-	229
Xempus AG	232
Zentralverband des Deutschen Handwerks (zdh)	235
Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes	237

Inhaltsverzeichnis

abv	3
afw	5
AGV Banken	8
agzww	13
aka	17
Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge (aba)	23
ba	48
BDA - Die Arbeitgeber	49
beamtenbund und tarifunion dbb	64
bfb	69
Bund der Steuerzahler Deutschland e.V. (bdst)	71
Bundesverband Alternative Investments e.V. (BAI)	74
Bundesverband der Betriebsrentner	78
Bundesverband der Rentenberater bvr	96
Bundesverband Deutscher Vermögensberater (bdv)	100
BUNDESVERBAND DEUTSCHER VERSICHERUNGSKAUFLEUTE e.V (bvk)	107
Bundesverband Deutscher Versicherungsmakler (bdvm)	113
Bundesverband Lohnsteuerhilfevereine e.V. (bvl)	119
DAV und IVS	121
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (dguv)	124
Deutsche Rentenversicherung Bund	125
Deutschen Führungskräfteverbands ULA e.V	135
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)	137
Deutscher Städtetag	158
Deutsches Aktieninstitut	159
dgs-ara-ak-caritas	164
Diakonie Deutschland	169
Die Chemie Arbeitgeber - BAVC	171
Ecclesia	181
ekd	187
Gesamtmetall	188
Gesamtverbandes der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV)	193
gkv-sv	209
sovd	211

VDEK	214
VDMA e.V.	217
Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V. (VdDD)	221
VFPK – Verband der Firmenpensionskassen e.V.	223
VOTUM Verbands Unabhängiger Finanzdienstleistungs-	227
xempus-ag	230
Zentralverband des Deutschen Handwerks (zdh)	233
Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes	235



Stellungnahme der

ABV – Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V.

zum Referentenentwurf für ein Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze

Berlin, 28. Juli 2025

Die ABV ist im Lobbyregister für die Interessenvertretung gegenüber dem Deutschen Bundestag und der Bundesregierung mit der Registernummer R001025 und im Transparenzregister der Europäischen Kommission mit der Registernummer 878907242358-62 eingetragen.

ABV – Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V.

Luisenstraße 17, 10117 Berlin
Postfach 08 02 54, 10002 Berlin

Telefon: 030 8009310-0
Telefax: 030 8009310-29
E-Mail: info@abv.de
Internet: www.abv.de

Büro Brüssel

Rue Montoyer 40, B-1000 Bruxelles
Telefon: 0032 2 31816-04
Telefax: 0032 2 31816-59

Die ABV ist die politische Spitzenorganisation der 91 auf Landesrecht beruhenden berufsständischen Versorgungseinrichtungen der verkammerten Freien Berufe (Ärzte, Apotheker, Architekten, Notare, Rechtsanwälte, Steuerberater bzw. Steuerbevollmächtigten, Tierärzte, Wirtschaftsprüfer und vereidigten Buchprüfer, Zahnärzte sowie Psychotherapeuten und Ingenieure) in der Bundesrepublik Deutschland. Aufgabe unserer Mitgliedseinrichtungen ist es, für den ihnen aufgrund landesgesetzlicher Zuweisung als Pflichtmitglied angehörenden Personenkreis die Vorsorge für das Alter, bei Invalidität und für Hinterbliebene sicherzustellen.

Wir nehmen Stellung zu Art. 11 Nr. 5 wie folgt:

Die ABV – Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen e. V. begrüßt uneingeschränkt, dass mit der Änderung des § 172a SGB VI klargestellt wird, dass die seit Oktober 2022 geltende Berechnungsweise für den Arbeitgeberbeitrag bei Beschäftigungen mit einem Arbeitsentgelt im Übergangsbereich (§ 20 Abs. 2 f. SGB IV) auch für Beschäftigte greift, die als Mitglied einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreit sind.

Stellungnahme des AfW Bundesverband Finanzdienstleistung e. V.

zur Verbändeanhörung zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (BRSg II)

Wir bedanken uns für die Gelegenheit, zum oben genannten Referentenentwurf Stellung nehmen zu dürfen. Diese Möglichkeit nehmen wir gerne wahr und möchten im Folgenden unsere Position zu den geplanten Neuregelungen darlegen.

Der AfW Bundesverband Finanzdienstleistung vertritt die Interessen von ca. 40.000 unabhängigen Finanzanlagen- und Immobiliendarlehensvermittlerinnen und -vermittlern sowie Versicherungsmaklerinnen und -maklern aus rund 2.200 Mitgliedsunternehmen – überwiegend kleine und mittelständische Betriebe. Mitglieder im AfW sind unter anderem auch Maklerpools, Verbünde, Versicherungs- und Investmentgesellschaften und Serviceanbieter für unabhängige Beraterinnen und Berater.

Zusammenfassung

Der AfW begrüßt den Referentenentwurf des BRSg II ausdrücklich. Die im Gesetzesentwurf vorgesehenen Änderungen enthalten zahlreiche sinnvolle und überfällige Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland.

Gleichzeitig weisen wir auf einige Regelungsbereiche hin, die aus Vermittlersicht Nachbesserungen erfordern – insbesondere im Hinblick auf Bürokratievermeidung, Rechtsklarheit und Förderoffenheit gegenüber allen Durchführungswegen und Zielgruppen.

Der Erfolg der Reform wird wesentlich davon abhängen, ob sie auch in der Breite vermittelt und angenommen werden kann – dabei spielen unabhängige Vermittlerinnen und Vermittler eine zentrale Rolle.

Im Detail

1. Opting-Out-Systeme (§ 20 BetrAVG-E)

Wir begrüßen die Einführung tarifunabhängiger Optionssysteme ausdrücklich. Diese „automatische Entgeltumwandlung mit Widerspruchsrecht“ hat sich international als effektives Instrument zur Verbreitung der bAV erwiesen.

Kritikpunkt: Die Einschränkung auf Fälle mit 20 % Arbeitgeberzuschuss (statt der bestehenden 15 %) schafft unnötige Hürden. Viele Unternehmen werden diesen Sprung nicht mittragen, was die Reichweite der Maßnahme begrenzt.

Anregung: Eine flexiblere Zuschussregelung (z. B. optional 15 %–20 %) sowie Unterstützung durch standardisierte Mustertexte und Tools zur Umsetzung sind aus unserer Sicht notwendig, um Akzeptanz bei KMU zu schaffen.

2. Öffnung des Sozialpartnermodells (§§ 21 und 24 BetrAVG-E)

Die Erweiterung auf nichttarifgebundene Arbeitgeber ist ein wesentlicher Fortschritt.

Kritikpunkt: Die Einbindung über Betriebs- oder Dienstvereinbarungen ist in kleinen Unternehmen mitunter nicht praktikabel. Die gesetzliche Möglichkeit einer Einbindung durch Dritte (§ 24 BetrAVG-E) bleibt unkonkret.

Anregung: Wir empfehlen eine klarere rechtliche Ausgestaltung für den Einsatz über Plattformen oder Verbände sowie die Bereitstellung praxistauglicher Vertragsmuster und digitaler Implementierungshilfen.

3. Förderung von Geringverdienern (§ 100 EStG-E)

Die Anhebung der Einkommensgrenze und die Erhöhung des Förderbetrags auf 360 €/Jahr (30 % staatlich bezuschusst) sind äußerst begrüßenswert.

4. Digitalisierung beim PSV (§§ 9 und 10 BetrAVG-E)

Wir begrüßen die geplanten Automatisierungen und digitalen Kommunikationsoptionen ausdrücklich.

Anregung: Die Integration von Schnittstellen zu Vermittlerportalen und Versicherungsplattformen sollte flankierend gefördert werden, um die Nutzung in der Breite zu ermöglichen.

5. Vermittlervergütung

Der Referentenentwurf enthält erfreulicherweise keine Regelungen zur Einschränkung von Provisionen oder zur Verpflichtung zur Honorarberatung.

Bewertung: Dies bewahrt die Beratungsfreiheit und die Strukturvielfalt im Markt – ein zentrales Anliegen unserer Mitglieder.

Hinweis: Wir weisen auf die hohe Bedeutung unabhängiger Beratung hin, die auch auf Provisionsbasis qualitätsgesichert erfolgen kann.

Schlussbemerkung

Die Reform hat das Potenzial, die betriebliche Altersvorsorge entscheidend voranzubringen. Damit sie auch in der Fläche wirksam wird, ist eine Umsetzung mit Augenmaß, Klarheit und Bürokratievermeidung erforderlich. Der AfW steht dem BMAS gerne beratend zur Verfügung, um den Reformprozess im Interesse von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Vermittlern konstruktiv zu begleiten.

Berlin, 06. August 2025

Norman Wirth

Geschäftsführender Vorstand

Frank Rottenbacher

Vorstand

AGV Banken · Burgstraße 28 · 10178 Berlin

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Rochusstraße 1
53123 Bonn

Nur per E-Mail:
IVb4@bmas.bund.de

Berlin, 8. August 2025

Stellungnahme zum Referentenentwurf des zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Übersendung des Referentenentwurfs und die Möglichkeit zur Stellungnahme, die wir sehr gerne wahrnehmen. Gerne machen wir von der Möglichkeit Gebrauch, nur zu den Änderungen gegenüber dem Gesetzentwurf der vergangenen Legislatur Stellung zu nehmen, und verweisen im Übrigen auf unsere Stellungnahme vom 24. Juli 2024, die wir auch noch einmal als Anlage beifügen. Wir bitten Sie, unsere Positionen zu berücksichtigen.

Als Tarifvertragspartei, die bereits erfolgreich ein Sozialpartnermodell mit eingeführt hat, richten wir dabei wie schon 2024 den Fokus insbesondere auf **Anpassungen bei den Neuregelungen zur Ausweitung des Sozialpartnermodells. Hier ist uns sehr daran gelegen, für Unternehmen einer Branche mit einschlägigem Tarifvertrag den Beitritt zu Sozialpartnermodellen anderer Branchen auszuschließen.** Andernfalls entstünde eine Konkurrenzsituation zwischen Tarifverträgen gleicher oder verschiedener Branchen, was der Tarifbindung und der Tarifautonomie in Deutschland nachhaltig schaden würde.

Zu unseren Anmerkungen im Einzelnen:

A. Zu § 20 Abs. 3 BetrAVG-E – Optionsmodell ohne Tarifvertrag

Mit der Änderung im Vergleich zum Regierungsentwurf des vergangenen Jahres wird das Spannungsfeld zwischen BetrAVG und § 77 Abs. 3 BetrVG aufgelöst. Die Norm entspricht in ihrer Neufassung dem Anwendungsbereich des § 2 Abs. 2 S. 5 AltersteilzeitG.

Die gewählte Formulierung reduziert allerdings die Verwendungsmöglichkeiten von Optionsmodellen ohne eine tarifvertragliche Grundlage durch den eingeschränkten Adressatenkreis deutlich (vgl. die Durchführungsanweisungen zum Altersteilzeitgesetz / AtG-DA Stand 01.06.2015 zu § 2 AltersteilzeitG – ausführlich in unserer Stellungnahme vom 24. Juli 2024 auf Seiten 5/6 unter D 3. dargestellt), so dass wir nur für wenige Beschäftigte einen tatsächlichen Anwendungsbereich sehen.

Nicht konsistent erscheint uns weiterhin die Höhe des vorgesehenen Arbeitgeberzuschusses, die ohne einen für uns nachvollziehbaren Grund von der Höhe des Zuschusses in § 1a Abs. 1a BetrAVG abweicht. Wir bezweifeln zudem, dass die „Verteuerung“ des Modells den gesetzgeberischen Zweck unterstützt, zu einer weiteren Verbreitung betrieblicher Altersversorgung beizutragen.

Warum der Entwurf ein dem Altersteilzeitgesetz vergleichbares Stufenschema nicht auch in § 24 BetrAVG-E vorsieht, bleibt für uns unverständlich (siehe hierzu unsere Stellungnahme von 2024, Seite 5 f.).

B. Zu § 24 BetrAVG-E – Ausweitung des Sozialpartnermodells

Zur Verdeutlichung unserer grundsätzlichen Position zu § 24 BetrAVG-E verweisen wir an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich auf unsere Stellungnahme vom 24. Juli 2024 und das dort vorgeschlagene Stufenmodell (unter D, Seiten 5 ff.).

1. Grundsätzliche Erwägungen

Aus unserer Sicht als Tarifvertragspartei, die gemeinsam mit den Gewerkschaften Verdi und DBV ein Sozialpartnermodell erfolgreich eingeführt hat, begrüßen wir ausdrücklich, dass der Gesetzgeber das Sozialpartnermodell und damit die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung weiter fördern will.

Der vorliegende Gesetzentwurf schafft jedoch ein Spannungsfeld zwischen betrieblicher Altersversorgung einerseits und der Tarifautonomie andererseits, das einseitig und ohne erkennbare Notwendigkeit zugunsten der Altersversorgung gelöst wird. Wir verweisen daher noch einmal auf die verfassungskonformen Lösungsvorschläge in unserer Stellungnahme des vergangenen Jahres (Stufenmodell).

Insbesondere die in § 24 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG-E vorgesehene Regelung ist zu weit gefasst. Denn diese ermöglicht grundsätzlich, dass Unternehmen auch bei einem bestehenden Sozialpartnermodell der eigenen Branche (sogar bei Tarifbindung) dem Sozialpartnermodell einer anderen Branche oder eines anderen Unternehmens beitreten können. Dies widerspricht dem Grundgedanken der Tarifautonomie, wie er insbesondere in § 4a TVG zum Ausdruck kommt.

Das von uns vorgeschlagene **Stufenmodell** vermeidet dagegen ein solches Spannungsfeld zwischen Tarifautonomie und BetrAV einerseits und erweitert den möglichen Anwendungsbereich des Sozialpartnermodells andererseits. Der aktuelle Referentenentwurf greift unseren Vorschlag der dritten Stufe in § 24 BetrAVG-E im Übrigen bereits in der Neuformulierung des § 20 Abs. 3 BetrAVG-E auf.

Zitat aus unserer Stellungnahme des vergangenen Jahres:

„Mögliches Stufenschema für § 24 Abs. 1 bis 3 BetrAVG-E:

1. Wie schon bisher in § 24 Abs. 1 BetrAVG geregelt, die Möglichkeit Nichttarifgebundener an einschlägigen tariflichen Regelungen zum Sozialpartnermodell zu partizipieren, wie wir es als Branche gemeinsam mit unseren Tarifpartnern Ver.di und DBV in § 1 Ziff. 2 TV Altersversorgung geregelt haben.
2. Sofern es keinen einschlägigen Tarifvertrag gibt (Abs. 2), sollte es die Möglichkeit geben, sich mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien nicht einschlägigen Lösungen anzuschließen.
3. Sofern in bestimmten Bereichen üblicherweise keine tariflichen Regelungen getroffen werden (Abs. 3), sollte die reine Beitragszusage durch Betriebsvereinbarung bzw. arbeitsvertraglich ermöglicht werden.“

2. Zu den Änderungen in der Gesetzesbegründung

Wir begrüßen einzelne Änderungen in der Begründung des Referentenentwurfs, sehen jedoch teilweise weiterhin Anpassungsbedarf im Gesetzestext:

Höhe des Arbeitgeberbeitrages Abs. 2 Nr. 1

Im Vergleich zur Begründung des Entwurfs aus dem vergangenen Jahr ist der Hinweis entfallen, dass „Anschlussstarifverträge“ vom in Bezug genommenen Sozialpartnermodell abweichende Beitragsregelungen treffen können (Entwurf 2024, S. 29, Abs. 2; Entwurf 2025, S. 17, Abs. 3). Dies begrüßen wir ausdrücklich. Da der Wortlaut des Gesetzes aber hinsichtlich dieser Frage offen ist, ist es aus unserer Sicht weiterhin erforderlich, dass sich im Gesetzentwurf selbst ein entsprechender Hinweis wiederfindet, insbesondere da in der Begründung zu Abs. 2 Nr. 2 im Gegensatz zur Regelung in Nr. 1 ausdrücklich auf die vollständige Übernahme der Tarifregelungen verwiesen wird.

Form der Zustimmung der Teilnahme Dritter

Wir begrüßen auch, dass der Referentenentwurf unserem Hinweis auf die Form der Zustimmung gefolgt ist und zumindest in der Begründung des Gesetzes darauf hinweist, dass eine Zustimmung formfrei und auch im Tarifvertrag selbst als Einwilligung möglich ist (vgl. unsere Stellungnahme von 2024, S. 7; Referentenentwurf, S. 17, Abs. 5).

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. Jens T. Thau
stv. Hauptgeschäftsführer

gez. Ulf Grimmke
Geschäftsführer

Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten

Datum: 25.07.2024

zum Referentenentwurf **Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze** des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen nehmen wir wie folgt Stellung:



Artikel 8 Ziffer 1 [Neuregelung zu § 7c Abs. 1 Ziffer 2a SGB IV]

[Gleichzeitige Nutzung von Wertguthaben und vorgezogener Altersrente (Flexirente)]

Wir begrüßen die Neuregelung, dass sich die Inanspruchnahme, d.h. die Nutzung von Wertguthaben im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses und vorgezogene Altersrentenleistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (sog. Flexirente) nicht länger ausschließen. Beide Instrumente wollen den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibilisieren. Es ist für alle Beteiligten gut und richtig, dass sich diese nicht länger widersprechen, sondern ergänzen und den Flexibilisierungsgrad in der gerade für die Beschäftigten und die Unternehmen sehr bedeutsamen ruhestandsnahen Lebensphase weiter erhöhen können.

⇒ **Die Gesetzesbegründung zur Neuregelung sollte u.E. jedoch in folgenden Punkten nachgeschärft/korrigiert werden:**

- a) Aufnahme eines Hinweises, dass die Neuregelung nur deklaratorische Wirkung hat. Viele Unternehmen nutzen seit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen in 2023 bereits Wertguthaben neben vorgezogenen Altersrentenleistungen gleichzeitig, um etwaig notwendige Arbeitszeitverringerungen vor Erreichen der Regelaltersgrenze auszugleichen. Die beitrags- und steuerrechtliche Zulässigkeit wird in der Praxis bereits unterstellt von großen Teilen der Fachliteratur bereits heute mit guten Argumenten bejaht. Mit dem Hinweis auf eine nur deklaratorische Wirkung der Neuregelung könnten sehr komplexe arbeitsrechtliche Anschlussfragen vermieden werden.
- b) Die Begründung schließt die gleichzeitige Nutzung von Wertguthaben im Rahmen der Altersteilzeit und vorgezogene Altersrentenleistungen ausdrücklich aus. Begründet wird der Ausschluss der Altersteilzeit damit, dass sich die staatliche Förderung der Altersteilzeit und die vorgezogenen Altersrentenleistungen widersprüchen. Beide Instrumente, d.h. die Altersteilzeit und die Neuregelung verfolgen das gleiche und u.E. gerade keine sich widersprechende Ziele. Beide Instrumente wollen nach unserem Verständnis den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibilisieren. Der in der Begründung enthaltene Ausschluss der Altersteilzeit aus dem Anwendungsbereich der Neuregelung sollte korrigiert- und Konsistenz von Wertguthaben aus Langzeit- und Altersteilzeitkonten hergestellt werden.



Artikel 8 Ziffer 1 (Neuregelung zu § 7c Abs. 1 Satz 1 SGB IV)

[Zeitliche Beschränkung der Nutzung von Wertguthaben nur bis zur Regelaltersgrenze]

Die Neuregelung des § 7c Abs. 1 Satz 1 SGB IV beschränkt für alle Freistellungszwecke generell die Inanspruchnahme von Wertguthaben auf die Dauer bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze. Diese zeitliche beitrags- und steuerrechtliche Befristung wirkt den aktuellen Bemühungen – ein Arbeiten jenseits der Regelaltersgrenze zu fördern - diametral entgegen.

Wertguthaben haben insbesondere starke positive Effekte auf die **Mitarbeiterzufriedenheit**, **Mitarbeiterbindung** und auf den **Krankenstand**. Es wird für die Arbeitgeber schwieriger, ältere Beschäftigte im Unternehmen jenseits der Regelaltersgrenze zu halten, wenn ihnen gleichzeitig wichtige personalpolitische Werkzeuge für genau diese Klientel weggenommen werden.

Auf einander abgestimmte Instrumente, die auch jenseits der Regelaltersgrenze funktionieren, sind zwingend, um möglichst individuelle und passgenaue Anreize für ein „Längerarbeiten“ zu schaffen. Hierzu gehört vor allem die Möglichkeit eine Arbeitszeitverringerung auch jenseits der Regelaltersgrenze ohne Einkommensverluste anzubieten. Die betriebliche Altersvorsorge, Zeitwertkonten und die Flexirente leisten hier bereits heute einen wichtigen Beitrag, um Menschen aus der sog. „Boomer-Generation“, durch **attraktive Übergangsmodelle**, nicht an die vorgezogene Altersrente zu verlieren. Wertguthaben helfen den Beschäftigten genau wie die Flexirente den Übergang vom Erwerbsleben in die Rente zu individualisieren und zu flexibilisieren.

Auch das **Gleichbehandlungsgebot** dürfte gefährdet sein, wenn im Unterschied zu jüngeren Beschäftigten ältere Mitarbeitende jenseits der Regelaltersgrenze, ihr Recht verlieren, eine Teilzeit aufzustocken, ein Familienmitglied zu pflegen oder auch nur ein Sabbatical zu machen.

Die zeitliche Nutzung von Wertguthaben vor und nach der Regelaltersgrenze ist sowohl im Interesse von Unternehmen als auch der Beschäftigten.

⇒ **Wir empfehlen daher auf die Neuregelung des § 7c Abs. 1 Satz 1 SGB IV, d.h. auf die zeitliche Begrenzung der Wertguthabennutzung gänzlich zu verzichten**

Lösungsvorschläge mit geringerer Eingriffsintensität:

Soweit es beitrags- und steuerrechtliche Argumente gegen eine Nutzung von Wertguthaben jenseits der Regelaltersgrenze gibt, sind verhältnismäßigere, weniger eingriffsintensive Maßnahmen denkbar.

Die Dotierung in ein Wertguthaben erfolgt steuergestundet. D.h. die Lohnsteuer fällt erst bei Zufluss, d.h. bei Freistellung oder im Störfall an. Es gelten die Steuermerkmale und Steuersätze zum Auszahlungstermin. Zur Vermeidung steuerlicher Fehlanreize dürfen Wertguthaben daher nur solange dotiert werden, wie sie bis zur Regelaltersgrenze durch Freistellung bei 100% der Bezüge wieder entspart werden können. Wird das Rentenalter als zeitliche Grenze aufgegeben und durch das flexible Ende des arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis ersetzt, besteht durchaus die Gefahr, dass die steuerlichen Dotierungsgrenzen durch Aufschub des Arbeitsverhältnisses (allein zur Steueroptimierung) beliebig erweitert- und damit steuerliche Fehlanreize gesetzt- werden könnten.

Auch Beitragsverluste in einzelnen Sozialversicherungszweigen können entstehen. Dotierungen in ein Wertguthaben sind in den Sozialversicherungen gem. § 23b Abs. 1 SGB IV zunächst beitragsgestundet. Die Verbeitragung erfolgt vielmehr erst im Freistellungsfall. Liegt die Freistellung jenseits der Regelaltersgrenze tritt für die **Beschäftigten mit Erreichen der Regelaltersgrenze Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung** ein. Ohne die beitragsrechtliche Befristung könnten mithin in der Arbeitslosenversicherung die Wertguthaben nicht nur beitragsfrei gebildet, sondern jenseits der Regelaltersgrenze auch noch beitragsfrei entspart werden. Das führt zwangsweise zu Beitragsmindereinnahmen in der Arbeitslosenversicherung. Allerdings ist zu beachten, dass auch bei Versicherungsfreiheit noch der hälftige Arbeitgeberbeitrag anfällt.

Ein ähnlicher Effekt tritt auch bei der Rentenversicherung ein. Liegt die Freistellung jenseits der Regelaltersgrenze tritt für die Beschäftigten mit Erreichen der Regelaltersgrenze **Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung** ein, wenn die Beschäftigten eine Altersvollrente beziehen und nicht auf die Versicherungsfreiheit verzichten.

Statt die Wertguthabennutzung jenseits der Regelaltersgrenze pauschal zu verbieten und das Instrument der Zeitwertkonten zu beschädigen, könnte auch ein verhältnismäßigerer, weniger eingriffsintensiverer Weg beschritten werden, um etwaige steuerliche Fehlanreize und Beitragsmindereinnahmen in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung zu vermeiden.

Steuerliche Fehlanreize lassen sich schon dadurch vermeiden, wenn für die Frage des Dotierungsdeckels wie bislang auf die Regelaltersgrenze abgestellt wird und nach Erreichen der Regelaltersgrenze die steuerstundende Wirkung von Dotierungen versagt würde. In diesem Fall können Wertguthaben jenseits der Regelaltersgrenze **zwar nicht mehr steuergestundet dotiert aber zumindest noch entspart werden** und so ihre personalpolitische Bedeutung zumindest partiell noch entfalten.

⇒ Eine entsprechende Verwaltungsanweisung findet sich bereits im BMF-Schreiben vom 17.06.2009¹ sie könnte entsprechend konkretisiert werden.

Zur Vermeidung von **Beitragsverlusten in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung** wäre eine „**partielle Störfallverbeitragung**“ bei Eintritt der Versicherungsfreiheit in diesen Sozialversicherungszweigen möglich. Entnahmen aus dem Wertguthaben wären nach der partiellen Verbeitragung wie das Erwerbstätigeneinkommen beitragsfrei. Lediglich der Arbeitgeber schuldet den hälftigen Beitrag. Tritt in der Rentenversicherung keine Versicherungsfreiheit ein, weil die Beschäftigten keine oder nur eine Teilrente beziehen, bzw. auf die Versicherungsfreiheit verzichten, würde kein Störfall i.S.d. § 23b Abs. 2 SGB IV eintreten und die Entnahmen aus dem Wertguthaben wären wie das Erwerbstätigeneinkommen in der Rentenversicherung von den Beschäftigten und vom Arbeitgeber zu verbeitragen. Unabhängig davon, ob durch das Erreichen der Regelaltersgrenze Versicherungsfreiheit eintritt oder nicht, würden die Sozialversicherungen auch bei Überschreiten der Regelaltersgrenze die durch die Wertguthabenbildung gestundeten Beiträge erhalten, entweder als laufendes Arbeitsentgelt oder (bei Eintritt der Versicherungsfreiheit) als Störfall. Im Falle der Arbeitslosenversicherung könnten sogar Beitragsmehreinnahmen generiert werden, weil auf die Wertguthabenenentnahmen jenseits der Regelaltersgrenze nach der Störfallverbeitragung sogar noch ein hälftiger AG-Anteil anfällt.

⇒ Eine Regelung der partiellen Verbeitragung bei Erreichen der Regelaltersgrenze für die Versicherungsbranche, für die Versicherungsfreiheit eintritt (d.h. in der Arbeitslosen und Rentenversicherung) müsste im § 23b Abs. 2 SGB IV neu geregelt werden.

¹ Vgl. BMF-Schreiben 17.06.2006 lit.B.I

Auch die geplante Aktivrente sollte die Wertguthabennutzung jenseits der Regelaltersgrenze bereits mitdenken. Sie sollte den Fortbestand des Beschäftigungsverhältnisses incentivieren. Dabei sollte es keine Rolle spielen, ob der Mitarbeiter in Vollzeit oder beispielsweise in Teilzeit mit einer aus Wertguthaben finanzierten Aufstockung beschäftigt ist. Das geplante Lohnsteuerprivileg solle konsistenter Weise nur am arbeitsrechtlichen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses anknüpfen. Steuerliche Mindereinnahmen, die über das ohnehin schon gewährte Privileg hinausgehen, ist durch die alleinige Anknüpfung an das arbeitsrechtliche Beschäftigungsverhältnis nicht zu befürchten, wenn zumindest die Wertguthaben einbezogen werden dürfen, die die Beschäftigten vor Erreichen der Regelaltersgrenze eigenverantwortlich und selbst gebildet haben.

⇒ Die geplante Aktivrente sollte sich zu Wertguthaben bekennen, und die vom Arbeitnehmer selbst erarbeiteten und nach Erreichen der Regelaltersgrenze nur entsparten Wertguthaben (beispielsweise um eine Arbeitszeitverringerung aufzustocken) mit einbeziehen.



Artikel 8 Ziffer 3 (§ 23b Abs. 2 SGB IV)

Die Neuregelung, dass mit Erreichen der Regelaltersgrenze für die gem. § 7f SGB IV bei der DRV Bund geführten Wertguthaben eine Störfallverbeitragung vorzunehmen ist, halten wir für akzeptabel, da sie keine gravierenden arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen entfalten wird.



Artikel 8 Ziffer 7 (§ 116 Abs. 2 SGB IV)

Wir begrüßen die Idee, dass auch für Wertguthabenvereinbarungen, die vor dem 01.01.2009 abgeschlossen wurden, eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Wertguthaben und gesetzlichen Altersrentenleistungen möglich ist.

⇒ **Soweit der deklaratorische Charakter der Neuregelung in Artikel 8 Ziffer 1 (Neuregelung § 7c Abs. 1 Ziffer 2a SGB IV) geeignet zum Ausdruck gebracht wird, halten wir diese Neuregelung für entbehrlich und schlagen die ersatzlose Streichung vor.**

Im Ergebnis begrüßen wir die Neuregelung (§ 7c Abs. 1 Ziffer 2a SGB IV) d.h. Kombinierbarkeit von Flexirente und Wertguthaben in der so sensiblen ruhestandnahen Lebensphase bis zur Regelaltersgrenze. Die ebenfalls NEU geplante generelle zeitliche Befristung von Wertguthaben bis zur Regelaltersgrenze (§ 7c Abs. 1 Satz 1 SGB IV) verkennt dagegen die Zeichen der Zeit und läuft dem Interesse, Anreize für ein freiwilliges Weiterarbeiten zu setzen, entgegen. Die geplante Befristung sollte ersatzlos entfallen. Soweit der Gesetzgeber steuerliche Fehlanreize und Mindereinnahmen in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung befürchtet, empfehlen wir die zuvor genannten punktuellen und weniger einschneidenden Maßnahmen. Die geplante Aktivrente sollte die Wertguthaben bereits frühzeitig mitdenken, um später einen weiteren Booster für ein Plus an Flexibilität im Alter zu zünden.

25.07.2025

Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten

Stellungnahme zum

Referentenentwurf des BMAS für ein

Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz

Stand: 17. Juni 2025

1. Einleitung

Mit dem vorliegenden Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für ein Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz soll der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung gesteigert werden, indem die Rahmenbedingungen für deren weiterhin freiwilligen Auf- und Ausbau im Arbeits-, Finanzaufsichts- und Steuerrecht verbessert werden.

Aufgrund der nur geringfügigen Änderungen verweisen wir zunächst auf unsere Stellungnahme zum ersten Referentenentwurf vom 24. Juni 2024, sofern unsere Vorschläge – wie im Fall der damals von uns angeregten Änderungen der Anlageverordnung – nicht bereits umgesetzt worden sind.

Ergänzend zu unserer damaligen Stellungnahme regen wir zu dem aktuellen Referentenentwurf lediglich drei Änderungen zu den **vorgesehenen Neuregelungen** an. Darüber hinaus unterbreiten wir unter dem Gesichtspunkt des **Bürokratieabbaus** in der betrieblichen Altersversorgung weitere Vorschläge, um deren Effizienz zu steigern.

Art. 1 Nr. 3 – Änderung der Begründung zu § 6 BetrAVG-Entwurf

Vorschlag: In der Begründung zum geänderten § 6 BetrVG schlagen wir aus Gründen der Rechtsicherheit folgende Formulierung vor: „*Versorgungsregelungen, zum Beispiel in Tarifverträgen, die bei Bezug einer Altersrente als Teilrente anteilige Leistungen vorsehen, sind weiterhin möglich.*“

Begründung:

Bereits in unserer Stellungnahme zum ersten Referentenentwurf haben wir folgende vergleichbare Klausel angeregt, um sicherzustellen, dass ein nur anteiliger Bezug der gesetzlichen Rente nicht dazu führt, dass dann die volle Betriebsrente zu zahlen ist:

„Die Versorgungsordnungen können vorsehen, dass bei einem Teilrentenbezug aus der gesetzlichen Rentenversicherung die Betriebsrente ebenfalls entsprechend anteilig gewährt wird.“

Der Regierungsentwurf vom 18. September 2024 sah in der Begründung folgende Formulierung vor:

„Ein gesetzlicher Anspruch auf eine Teilbetriebsrente ist mit der Neuregelung nicht verbunden; Vereinbarungen über Teilbetriebsrenten, zum Beispiel in Tarifverträgen, bleiben unberührt,“

die aber aus Sicht des Bundesrates in seiner Beschlussempfehlung vom 22. November 2024 (BR-Drs. 488/24, S. 1 und 2) unzureichend ist, um zweifelsfrei eine nur anteilige Zahlung der Betriebsrente beim Teilrentenbezug aus der gesetzlichen Rentenversicherung festzuschreiben. Eine solche Rechtssicherheit kann aus unserer Sicht durch den eingangs genannten Vorschlag herbeigeführt werden.

Art. 16 Abs. 3 – Inkrafttreten bei der Geringverdienerförderung

Vorschlag: Bei der Geringverdienerförderung regen wir ein Inkrafttreten bereits zum 1. Januar 2026 an.

Begründung:

Zunächst sah der damalige Regierungsentwurf mit dem 1. Januar 2025 bereits eine kürzere Übergangsregelung vor, so dass es für uns nicht nachvollziehbar ist, warum diese Frist nunmehr deutlich verlängert worden ist. Die Arbeitgeber bzw. deren Rechenzentren müssten zwar die höheren Grenzen relativ kurzfristig umsetzen, würden aber umgekehrt unmittelbar von der höheren Forderung profitieren. Ferner würde ein zeitnahes Inkrafttreten der Geringverdienerförderung auch der Zielsetzung des Gesetzes entsprechen, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu fördern. Und schließlich wäre eine kürzere Umsetzungsfrist auch für die von uns vertretenen Zusatzversorgungskassen unproblematisch, da sie verfahrenstechnisch nichts ändern müssten.

Art. 16 Abs. 4 – Inkrafttreten beim Teilrentenbezug

Vorschlag: Beim Inkrafttreten des § 6 BetrAVG-Entwurf schlagen wir an dieser Stelle eine Verschiebung um ein halbes Jahr auf den 1.1.2027 vor.

Begründung:

Bereits in unserer ersten Stellungnahme haben wir begrüßt, dass zukünftig auch der Bezug einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung einen Leistungsfall in der betrieblichen Altersversorgung gemäß § 6 BetrAVG-Entwurf auslöst. Gleichwohl ist aus unserer Sicht eine längere Übergangsfrist erforderlich, damit sich nicht nur die Anbieter auf die Rechtsänderung einstellen können. Vielmehr müssen zuvor auch die Versorgungsordnungen, und damit gegebenenfalls auch Tarifverträge, angepasst werden. Die von uns vorgeschlagene längere Übergangsfrist entspricht im Übrigen auch dem Zeitraum, der in dem Regierungsentwurf im damaligen Art. 15 Abs. 4 vorgesehen war.

Weitere Anregungen zur Förderung des Bürokratieabbaus

Außerhalb dieses Referentenentwurfs stellt die AKA folgende Vorschläge zur Diskussion, um den Bürokratieabbau, der mehrfach im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien erwähnt ist, auch in der betrieblichen Altersversorgung umzusetzen.

1. Rentenbezugsmitteilung nach § 22a EStG – Streichung des Zustimmungserfordernisses in § 93c Abs. 1 Nr. 3 AO

Vorschlag: In § 93c Abs. 1 Nr. 3 Abgabenordnung (AO) werden die Worte „mit Zustimmung des Steuerpflichtigen elektronisch“ gestrichen.

Begründung

§ 22a Abs. 1 Satz 1 EStG verweist einleitend auf § 93c AO, der in Absatz 1 Nr. 3 das o.g. Zustimmungserfordernis enthält. Wir regen an, dieses Erfordernis im Interesse einer Reduzierung des internen Aufwands bei den Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung zu streichen. Die Zustimmung zu einer elektronischen Informationsbereitstellung steht aus unserer Sicht nicht im Einklang mit der generell verfolgten Zielsetzung, Vorgänge möglichst vorrangig digital abzubilden. Ergänzend weisen wir mit Blick auf das Zustimmungserfordernis darauf hin, dass es unter dem Blickwinkel des Datenschutzes nie zu Problemen gekommen ist.

2. Rentenbezugsmitteilung nach § 22a EStG – Änderungen beim Verspätungsgeld nach Absatz 5

Vorschlag: § 22a Abs. 5 Satz 3 EStG wird um folgenden (unterstrichenen) Zusatz ergänzt: „Von der Erhebung ist abzusehen, soweit nicht zu vertreten hat oder wenn die Fehlerquote unterhalb von 5% der insgesamt für einen Veranlagungszeitraum zu übermittelnden Rentenbezugsmitteilungen liegt.“

Begründung

Einleitend ist festzustellen, dass sich sicherlich auch wegen der Einführung des Verspätungsgeldes die Qualität der Meldungen an die ZfA erheblich verbessert hat, so dass die in § 22a Abs. 5 EStG vorgesehene Sanktion von 10 Euro pro verspätete Meldung, begrenzt auf 50.000 Euro, im Prinzip nicht zu beanstanden ist.

Jedoch ist seit dem Inkrafttreten des § 22a Abs. 5 EStG festzustellen, dass vor allem Einrichtungen mit großen Beständen durchgängig den Höchstbetrag von 50.000 Euro zu zahlen haben, selbst wenn sie zuvor mit sehr großer Sorgfalt die Meldungen an die ZfA abgesetzt hatten und nur eine Fehlerquote von weit unter 5%, in einem uns bekannten Fall sogar von unter 1%, vorzuweisen hatten. Solche Fälle widersprechen aus unserer Sicht der damaligen Absicht des Gesetzgebers, kooperationsunwillige Versorgungseinrichtungen sanktionieren zu wollen.

Die vorgeschlagene Quote von 5% würde aus unserer Sicht die hohe Meldequalität auch bei großen Beständen honorieren und überdies einen Anreiz schaffen, dieses Niveau aufrechtzuerhalten. Dies würde letztendlich auch zum Bürokratieabbau beitragen, da dann Einsprüche

der Einrichtungen unterbleiben würden, und damit auch auf Seiten der ZfA in diesen Fällen keine aufwändigen Stellungnahmen notwendig wären.

3. Neue Infrastrukturquote in der Anlageverordnung

Zunächst begrüßen wir die bereits erfolgte Umsetzung der Änderungen der Anlageverordnung im Februar 2025. Die enthaltenen Neuerungen (insbesondere die Erhöhung der Risikokapitalquote von 35% auf 40%, die Einführung einer neuen Mischungsquote in Höhe von 5% für Infrastrukturanlagen sowie die Ermöglichung der Anrechnung von Überschreitungen der Streuungsquoten auf die Öffnungsklausel) erachten wir als sehr hilfreich. Eine baldige Ergänzung der begleitenden Regelungen im Kapitalanlage-Rundschreiben 11/2017 der BaFin erachten wir als wichtig.

Vorschlag: Neue 5%-Infrastrukturquote der AnIV – Anwendung der Infrastrukturquote für Infrastruktur-Investitionen in geschlossenen Fonds bzw. gebündelten Investitionen zu ermöglichen, um mehr Infrastrukturanlagen zu erreichen.

In diesem Zusammenhang ist aus unserer Sicht ein Aspekt hervorzuheben, der bei der Umsetzung der Infrastrukturquote zu berücksichtigen ist: Um die neue Infrastrukturquote auch in der Praxis wirklich zu einem Erfolg werden zu lassen, sollte eine partielle Durchschau bei Dachfonds auf die gehaltenen Zielfonds bzw. bei geschlossenen Fonds auf Zielinvestments für Infrastruktur-Investitionen ermöglicht werden. Bislang ist in der Begründung zur Änderung der AnIV der neuen Infrastrukturquote ausgeführt, dass Infrastruktur-Investitionen, „*die einem offenen Spezial-AIF beigemischt sind*“, auf die Infrastrukturquote angerechnet werden können. Eine partielle Durchrechnungsmöglichkeit im Ermessen der Einrichtung ist jedoch erforderlich („Davon-Quote“), um die neu geschaffene 5%-Infrastrukturquote in vielen praxisrelevanten Fällen anwenden zu können.

Infrastruktur-Investitionen werden oftmals im Rahmen von Dachfondskonstruktionen bzw. zusammen mit anderen alternativen Anlagen (Private Equity / Private Debt) über geschlossene Fonds abgebildet, die bislang der Nummer 13b oder der Nr. 17 zugeordnet sind (bspw. Umbrella-Fonds mit Teilfonds für Private Equity und Private Debt, die jeweils auch Infrastruktur-Anlagen enthalten; hier gibt es viele weitere Praxis-Anwendungen). Da die neue Mischungsquote für Infrastruktur Anlageform-übergreifend ausgestaltet wurde (d.h. Infrastrukturanlagen können in vielen Nummern des Anlagekatalogs enthalten sein), ergibt sich die Thematik der Bündelung von Infrastrukturanlagen mit anderen Anlagearten über geschlossene Fonds regelmäßig, da die Konzipierung der Vehikel und Bündelung eben die Zuordnung zu den bislang bestehenden Nummern und Mischungsquoten berücksichtigt hat. Daraus sollte jedoch kein Nachteil für die Nutzung der neu geschaffenen Infrastrukturquote für Bestandsanlagen entstehen.

Um in diesen Konstellationen die neue Infrastrukturquote von 5% in praktischer Hinsicht sicher nutzen zu können, muss hinsichtlich der Mischung die Durchschau auf die gehaltenen Zielinvestments sicher ermöglicht werden. Ohne diese Möglichkeit einer partiellen Durchrechnung wäre es nur möglich, einen geschlossenen Fonds / Teilfonds der Infrastrukturquote zuzuordnen, wenn ausschließlich Infrastruktur-Investitionen enthalten sind. Für diese „Trennung“ gab

es bisher für viele Einrichtungen keinen Anlass bzw. die Größenordnung der indirekten Infrastruktur-Investitionen haben dies nicht nahegelegt. Für die Anrechnung indirekter Anlagen auf die neue Infrastrukturquote müssten daher neue Fonds / Teilfonds pro Einrichtung aufgelegt werden, was mit hohem Aufwand und hohen Kosten verbunden ist und somit aus Effizienzgesichtspunkten abzulehnen ist. Die Möglichkeit einer partiellen Durchrechnung für Infrastruktur-Investitionen ergibt sich unserer Meinung nach aus der Regulierungszielsetzung, Infrastrukturanlagen zu fördern, was impliziert, hierfür auch praxistaugliche Umsetzungsregelungen zu schaffen. Dass die Ausübung der partiellen Durchrechnung im Ermessen der Einrichtungen stehen sollte, ergibt sich unseres Erachtens aus dem Zuordnungswahlrecht, die Infrastrukturquote für Infrastruktur-Anlagen nutzen zu können, aber nicht zu müssen (vgl. Begründung zur Änderung der AnIV: „*Sie müssen nicht – auch nicht vorrangig – unter die Infrastrukturquote gezogen werden.*“).

Diese Thematik könnte unserer Ansicht nach auch in dem oben genannten BaFin Kapitalanlage-Rundschreiben adressiert werden.

aba-Stellungnahme

zum Referentenentwurf Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

(Stand: 8. August 2025)

Die **aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.** ist der deutsche Fachverband für alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Satzungsgemäß setzt sich die aba neutral und unabhängig vom jeweiligen Durchführungsweg für den Bestand und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung ein.

Die aba vereinigt in ihrer Mitgliedschaft Unternehmen aller Größenordnungen, Altersversorgungseinrichtungen, Verbände (u. a. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) und Dienstleister wie Beratungsunternehmen, Rechtsanwälte, Versicherungsmathematiker, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Versicherungen, Banken und Investmenthäuser.

Vorwort

Im Koalitionsvertrag des Jahres 2025 haben die Koalitionspartner unter anderem vereinbart, die betriebliche Altersversorgung zu stärken und deren Verbreitung besonders in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Geringverdienern weiter voranzutreiben. Die Geringverdienerförderung soll verbessert werden. Zudem soll die betriebliche Altersversorgung entbürokratisiert, digitalisiert, vereinfacht und transparenter werden. Insbesondere an diesen Zielsetzungen gilt es, den vorliegenden Referentenentwurf für ein 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG II) und später auch das Gesetz zu messen. Die Kontrollfragen müssen also lauten: Wird durch diese Reformmaßnahmen die betriebliche Altersversorgung gestärkt? Werden die richtigen Anreize gesetzt? Werden Fehlanreize beseitigt?

Dieser Referentenentwurf basiert auf einem Referentenentwurf und einem Regierungsentwurf aus dem Jahre 2024. Beidem ist ein gelungener, ausführlicher und umfassender Fachdialog zu verschiedenen Schwerpunkten rund um die betriebliche Altersversorgung vorausgegangen, in den sich die aba mit umfangreichen Stellungnahmen und weiteren Beiträgen eingebracht hat. Auch im Lichte dieser Beiträge, die immer noch aktuell sind, nehmen wir zu dem Referentenentwurf Stellung.

Optionsmodelle, das zeigen die Erfahrungen im Ausland, sind in der Lage, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu steigern. Daher begrüßen wir die Möglichkeit von Optionssystemen auf betrieblicher Ebene nach § 20 Abs. 3 BetrAVG-E ausdrücklich. Die aktuelle Fassung des Referentenentwurfs bleibt jedoch leider hinter den Möglichkeiten des Referentenentwurfs aus dem Sommer 2024 zurück, ist zu eng gefasst und begrenzt die mögliche positive Wirkung des Optionsmodells auf sehr wenige Fälle. Der Referentenentwurf sieht zudem vor, dass sich der Arbeitgeber mit einem 20%-igen Zuschuss beteiligen muss. Auch hier muss nachgebessert werden.

In Zukunft soll in einem Arbeitsvertrag ein nicht-einschlägiger Tarifvertrag über ein Sozialpartnermodell (SPM) auch dann in Bezug genommen werden können, *„wenn das Arbeitsverhältnis in den Organisationsbereich einer Gewerkschaft fällt, die das Sozialpartnermodell trägt“*. Damit bleibt es zwar beim Tarifvorbehalt, aber es wird die Möglichkeit geschaffen, auf der Basis einer beiderseitigen Freiwilligkeit über die Einbeziehung tariffremder Arbeitnehmer zu entscheiden. Im Detail wird man die eine oder andere Regelung noch anpassen müssen. Aber jetzt kommt es vor allem auf die (potentiell) Beteiligten an, ob die SPM Fahrt aufnehmen.

Das BRSG hat mit dem § 100 EStG ein neues, erfolgreiches steuerliches Fördermodell zum Ausbau der betrieblichen Altersversorgung speziell für Geringverdiener eingeführt. Es ist gut, dass der Referentenentwurf unserer Empfehlung gefolgt ist und die relevante Einkommensgrenze jährlich in dem Umfang der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ansteigen lassen will. Es ist aber bedauerlich, dass es keine Verbesserung der Anreize für Arbeitgeber gibt, die Förderquote bleibt bei 30%. Wir erwarten eine klare Priorisierung der betrieblichen Altersversorgung beim erforderlichen Ausbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge für Arbeitnehmer.

Im Fachdialog haben wir mit ausführlichen Begründungen eine gesamtheitliche Überprüfung und Weiterentwicklung der nationalen Anforderungen an die Kapitalanlage, die Bedeckung und das Risikomanagement eingefordert. Die Anlageverordnung wurde bereits im Februar dieses Jahres im Hinblick auf „mehr Rendite“ und die

erforderlichen Infrastruktur- und Digitalisierungsinvestitionen weiterentwickelt. Nun muss die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) als Aufsichtsbehörde Altersversorgungseinrichtungen auch den durch die neuen Regelungen geschaffenen zusätzlichen Spielraum nutzen lassen (z.B. Stichwort „BaFin-Stresstest“), so dass in der Praxis „mehr Rendite“ erzielt werden kann. Die im Entwurf vorgesehenen Regelungen zur temporären Unterdeckung von Pensionskassen müssen nun noch geschaffen werden. Wir unterstützen die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen und schlagen an einigen Stellen noch Konkretisierungen und kleinere Änderungen vor.

Wieder einmal findet sich in einem bAV-Reformpaket nichts zur Verbesserung unseres deckungsmittelstärksten Durchführungsweges, der Direktzusage. Die ertragssteuerliche und handelsbilanzielle Bewertung von Direktzusagen muss dringend angepasst und soweit wie möglich vereinheitlicht werden.

Enttäuschend ist auch, dass immer von Entbürokratisierung gesprochen wird, aber den Worten kaum Taten folgen. Die Verwaltungserleichterungen beim PSVaG sind gut, eine Ausdehnung auf alle Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung wäre besser. Schlecht ist, dass wir immer noch keinen Gleichklang haben zwischen den Schriftformerfordernissen im Nachweisgesetz und im Steuerrecht. Und dies, obwohl das den Staat nichts gekostet hätte. Die Unternehmen könnten aber viel einsparen. Es bleibt daher bei unseren Forderungen: Die betriebliche Altersversorgung muss digitaler werden (dürfen). Wir empfehlen zudem eine gesetzliche Klarstellung, dass die Anforderungen des Nachweisgesetzes nicht für die Entgeltumwandlung gelten. Auf eine undifferenzierte Einbeziehung der Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) in die horizontale Finanzmarktregulierung auf europäischer und nationaler Ebene, in der regelmäßig der Geschäftszweck einer EbAV, das Dreiecksverhältnis, in dem die EbAV agiert, die Rolle der Sozialpartner bei der bAV und die Rolle der EbAV auf dem Finanzmarkt, ignoriert werden, muss vermieden werden. Denn die so für EbAV entstehende Regulierung kann meist überhaupt nicht oder nur mit unververtretbarem Kosten-Nutzen-Verhältnis für die Begünstigten umgesetzt werden. Bei der FIDA-Verordnung, die einen Zugang zu Finanzdaten EU-weit regeln will, wurde hier hoffentlich ein gangbarer Weg für EbAV gefunden.

Viele gute, manchmal kleine Reformschritte in diesem Entwurf für ein BRSG II gehen in die richtige Richtung. Auch mit kleinen Schritten kommt man vorwärts. Das stimmt, doch mit größeren Schritten kämen wir deutlich schneller ans Ziel. Die großen Schritte scheitern jedoch an rechtlichen Hürden wie dem Bestands- oder Besitzstandsschutz oder an knappen Kassen, wie etwa höhere Förderquoten bei der Geringverdienerförderung, der Gleichschritt von Steuer- und Beitragsfreiheit, die Beseitigung der Dotierungsgrenzen bei den externen Durchführungswegen und sachgerechte Lösungen bei Rechnungszins und Finanzierungsverfahren der Direktzusagen. Dennoch werden die entsprechenden Forderungen von uns weiterhin aufrechterhalten und später auch im parlamentarischen Prozess eingebracht werden. Wir begrüßen es aber ausdrücklich, dass nicht noch mehr Zeit verloren geht, sondern im Zuge der Umsetzung des sog. Sofortprogramms möglichst bald die nächsten Schritte im Gesetzgebungsprozess erfolgen. Ausgewählte Vorschläge für die erforderlichen weiteren Maßnahmen finden sich in dieser Stellungnahme in den Kapiteln 6 und 7.

Zusammenfassung

Die aba begrüßt den Referentenentwurf für das BRSG II und unterstützt die sozialpolitisch notwendige Stärkung der betrieblichen Altersversorgung. Neben der Stellungnahme zu den zahlreichen vorgesehenen Änderungen zeigen wir weiteren Diskussions- und Handlungsbedarf auf.

Anhebung der Abfindungsgrenzen: Wir begrüßen es, dass die Abfindungsmöglichkeiten von Kleinstanwartschaften, bei denen die spätere Leistungshöhe und die Verwaltungskosten in keinem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, erweitert werden sollen. Wir bezweifeln aber, dass der hier gewählte Weg aufgrund seines großen Verwaltungsaufwandes zielführend sein wird. Es wäre sinnvoller, bei zustimmungsfreien Abfindungen die Abfindungsgrenze in § 3 Abs. 2 BetrAVG auf 2% bzw. 24/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV anzuheben. Für die sehr aufwändige Abfindungsregelung des § 3 Abs. 2a BetrAVG-E sollte als Abfindungshöhe (wie vor 2005) ein Wert von 4% bzw. 48/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV gelten. Die zwingende Übertragung der Mittel in die Gesetzliche Rentenversicherung sollte gestrichen werden.

Vorzeitige Inanspruchnahme der Betriebsrente: Die vorgeschlagene Regelung, die grds. auch einen Rechtsanspruch auf Betriebsrente im laufenden Arbeitsverhältnis vorsieht, wird bei den Arbeitgebern und Versorgungseinrichtungen erheblichen Aufwand auslösen. Sie führt insbesondere dann zu großem Verwaltungsaufwand, wenn gleichzeitig der Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend gemacht wird. Arbeitsrechtliche Vereinbarungen und Verwaltungsprozesse gilt es anzupassen. Daher halten wir es für notwendig, dass das Inkrafttreten der Änderung in § 6 BetrAVG-E frühestens ein bis zwei Jahre nach Verkündung des Gesetzes erfolgt. Eine Übergangsregelung sollte zudem sicherstellen, dass die Neuregelung nur für Neuzusagen ab Verkündung des Gesetzes gilt. Außerdem muss die in der Praxis häufig genutzte Möglichkeit, als Leistungsvoraussetzung für den Bezug der Betriebsrente unter Versorgungsgesichtspunkten das Ausscheiden des Beschäftigten beim Arbeitgeber oder aus dem Erwerbsleben vorzusehen, von der Neuregelung unberührt bleiben, besser noch im Gesetz direkt verankert werden. Ein gesetzlicher Anspruch auf eine Teilbetriebsrente darf nicht entstehen und Vereinbarungen über Teilbetriebsrenten, zum Beispiel in Tarifverträgen, müssen unberührt bleiben.

Optionsmodelle zur automatischen Entgeltumwandlung auf Betriebsebene: Die Einführung eines Optionssystems soll nach dem Entwurf nur dann zulässig sein, wenn die umzuwandelnden Entgeltansprüche nicht in einem bestehenden oder üblicherweise einschlägigen Tarifvertrag geregelt sind. Da es nur wenige Branchen und Bereiche gibt, in denen Entgeltansprüche nicht tarifvertraglich geregelt sind, wird dadurch der Anwendungsbereich der betrieblichen Optionssysteme unnötigerweise auf Umwandlungen nichttariflichen Entgelts beschränkt.

Verbesserungen beim SPM: Wir begrüßen es, dass in Zukunft klargestellt wird, dass eine mangelhafte, oder besser unzureichende, Beteiligung nicht zur Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage führt. Die beabsichtigte Streichung des Absatzes 3 in § 21 BetrAVG ist nachvollziehbar, da der Sachverhalt teilweise in § 24 BetrAVG geregelt werden soll. § 21 Abs. 2 BetrAVG hingegen sollte im Sinne des vom Gesetzgeber intendierten Schutzes bestehender Systeme erhalten bleiben. Wir begrüßen es, dass mit § 24 BetrAVG-E nunmehr Wege aufgezeigt werden, wie auch nichttarifgebundene Dritte an SPM teilnehmen können. Al-

lerdings sehen wir noch Regelungsbedarf an verschiedenen Stellen. Die Regelungen zur Wechselmöglichkeit zwischen Sozialpartnermodellen bzw. Versorgungsträgern und die geplanten Regelungen zu Abfindungen iRv SPM finden unsere grundsätzliche Unterstützung. Aber auch dort bedarf es noch weiterer rechtlicher Klarstellungen. Die Flexibilität der Abfindungsmöglichkeiten wird zudem dadurch eingeschränkt, dass nach der vorgeschlagenen Neuregelung die Abfindungsgrenzen schon vorab von den Sozialpartnern festgelegt werden müssen.

Verbesserungen bei der Geringverdienerförderung: Wir begrüßen die Anhebung des Förderbetrags von 288 auf 360 € und die daraus resultierende Erhöhung der steuerlich geförderten Beiträge von 960 auf 1.200 € (§ 100 Abs. 2 und Abs. 6 EStG). Darüber hinaus begrüßen wir die Kopplung der Einkommensgrenzen für die Förderberechtigten an die Beitragsbemessungsgrenze BBG (3% der BBG) sowie die gegenüber dem aktuellen Stand leichte Erhöhung der Einkommensgrenze von derzeit 2.575 auf 2.898 € (§ 100 Abs. 3 Ziff. 3 EStG). Für Arbeitgeber stellt die Höhe des Fördersatzes den Anreiz zur Erteilung solcher zusätzlichen Betriebsrentenzusagen dar. Wir regen daher an, den Förderprozentsatz von 30% auf 40% bis 50% anzuheben. Außerdem sollten die Änderungen nicht erst zum 01.01.2027 in Kraft treten.

Pensionskassen: Vor dem Hintergrund der erforderlichen Flexibilisierung von Erwerbstätigkeit und Ruhestand unterstützen wir eine Änderung im § 232 Abs. 1 Nr. 2 VAG. Wir gehen davon aus, dass auch in Zukunft aufsichtsrechtlich keine individuellen Prüfungen der Pensionskassen hinsichtlich des (teilweisen) Wegfalls des Erwerbseinkommens erfolgen müssen. Wir begrüßen die Klarstellung zur teilweisen Auflösung der Verlustrücklage durch eine Ergänzung von § 193 VAG, die den obersten Vertretungen einen größeren Spielraum verschafft. Wir begrüßen und unterstützen die hier vorgesehenen Regelungen zur vorübergehenden Unterdeckung von Pensionskassen in § 234j Abs. 4 – 8 VAG-E, halten es aber für notwendig, die Vorschriften an zwei Stellen klarer zu fassen.

Pensionsfonds: Wir begrüßen die Ergänzung der Leistungsformerbringung von Pensionsfonds durch Ratenzahlungen und dass Sterbegeldzahlungen künftig nicht nur an den engen Kreis von Hinterbliebenen erbracht werden dürfen. Um ein Exklusivitätsverhältnis zu vermeiden, regen wir an, in der Begründung „lebenslange Zahlung“ und „Kapitalzahlung in Raten“ nicht mit einem „oder“ zu verbinden, sondern mit einem „und“ oder zumindest mit einem „und/oder“.

Weitergehender Reformbedarf: Wir halten es u.a. für dringend geboten, die folgenden Punkte noch in den Gesetzgebungsprozess für ein BRSG II einzubringen:

- Dotierungsgrenzen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht zumindest auf steuerlichem Niveau vereinheitlichen
- „Doppelverbeitragung“ nach über 20 Jahren endlich beseitigen
- Effizienzsteigernde Digitalisierung ermöglichen und Bürokratie abbauen
- Vorteile des Datenaustauschs mit der Deutschen Rentenversicherung DRV sollten auch von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung genutzt werden können
- Bestandsübertragungen erleichtern

- Beitragszusagen mit Mindestleistung zukunftsfähig machen (Absenkung gesetzlicher Vorgaben zum Garantieniveau)
- Angemessenes Aufsichtsrecht für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung
- Die neue Anlageverordnung bedarf noch der begleitenden Regulierung
- Körperschaftssteuergrenzen bei Pensions- und Unterstützungskassen anpassen
- Für steuerbefreite Pensionskassen Klarstellung für „verpfändete Rückdeckungsversicherung“
- Zeitgemäße steuerliche und bilanzielle Rahmenbedingungen für Direktzusagen und Unterstützungskassen schaffen
- Benachteiligung von Elterngeldbeziehern beseitigen
- Mehr Generationengerechtigkeit: faire Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen
- Altersversorgung stärker fördern als Vermögensbildung
- Kapitaldeckung in der betrieblichen und privaten, nicht in der gesetzlichen Altersvorsorge

Übersicht

1	Artikel 1 Änderung des Betriebsrentengesetzes.....	- 9 -
1.1	Artikel 1 Ziff. 1 - § 1b Abs. 5 S. 1: Unverfallbarkeit des Arbeitgeberzuschusses	- 9 -
1.2	Artikel 1 Ziff. 2a - § 3 Abs. 2a: Neue einvernehmliche Abfindungsmöglichkeit	- 9 -
1.3	Artikel 1 Ziff. 2b - § 3 Abs. 7: Abfindung bei Pensionskassenauflösung	- 10 -
1.4	Artikel 1 Ziff. 3 - § 6 Vorzeitige Altersleistung	- 10 -
1.5	Artikel 1 Ziff. 4 - 6 - §§ 9 - 11: PSVaG	- 12 -
1.6	Artikel 1 Ziff. 7 - § 20 Abs. 3: Neue Möglichkeiten, Optionsmodelle einzuführen	- 12 -
1.7	Artikel 1 Ziff. 8 b bb) - § 21 Abs. 1: Folge der mangelhaften Beteiligung bei SPM	- 13 -
1.8	Artikel 1 Ziff. 8 c) - § 21 Absätze 2 u. 3: Streichung von Absätzen, die in Zukunft in § 24 BetrAVG geregelt werden.....	- 14 -
1.9	Artikel 1 Ziff. 9 a) - § 22 Abs. 3 Nr. 1: Wechsel von SPM oder Versorgungsträger	- 14 -
1.10	Artikel 1 Ziff. 9 b) - § 22 Abs. 4 S. 3: Abfindung im Rahmen des SPM	- 14 -
1.11	Artikel 1 Ziff. 10 - § 24: Beteiligung Dritter am SPM.....	- 14 -
2	Artikel 2 - Änderungen im Einkommensteuergesetz	- 16 -
2.1	Artikel 2 Ziff. 1 - § 3 Nr. 55c S. 2 Buchst. b: Abfindung in der GRV steuerlich	- 16 -
2.2	Artikel 2 Ziff. 2 - § 100 Abs. 2 S. 1: Förderbetrag	- 16 -
3	Artikel 3 - Änderungen im Versicherungsaufsichtsgesetz.....	- 17 -
3.1	Artikel 3 Ziff. 3 - § 232 Abs. 1 Nr. 2 VAG-E: Pensionskassen Wegfall Erwerbseinkommen	- 17 -
3.2	Artikel 3 Ziff. 5 - § 234j Abs. 4 - 8 VAG-E: vorübergehende Unterdeckung des Sicherungsvermögens bei Pensionskassen.....	- 17 -
3.3	Artikel 3 Ziff. 6 - § 236 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 VAG-E: Pensionsfonds Ratenzahlung und Sterbegeldzahlung an Dritte	- 17 -
3.4	§ 193 VAG: Teilweise Auflösung einer überdotierten Verlustrücklage	- 18 -
4	Artikel 6 - Änderungen im Versicherungsvertragsrecht.....	- 18 -
5	Artikel 10 - Änderungen des Sozialgesetzbuches (SGB) Sechstes Buch (VI): GRV und einschlägige Regelungen im Steuerrecht.....	- 19 -
6	Weitergehender Reformbedarf, der im weiteren parlamentarischen Prozess berücksichtigt werden sollte.....	- 20 -

6.1	Dotierungsgrenzen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht zumindest auf steuerlichem Niveau vereinheitlichen.....	- 20 -
6.2	„Doppelverbeitragung“ nach über 20 Jahren endlich beseitigen	- 20 -
6.3	Effizienzsteigernde Digitalisierung ermöglichen und Bürokratie abbauen	- 21 -
6.4	Digitalisierung der bAV - Vorteile des Datenaustauschs mit der DRV sollten auch von EbAV genutzt werden können	- 21 -
6.5	Bestandsübertragungen erleichtern.....	- 21 -
6.6	Beitragszusage mit Mindestleistung zukunftsfähig machen durch abgesenkte Garantieniveaus (Absenkung gesetzlicher Vorgaben zum Garantieniveau)	- 22 -
6.7	Angemessenes Aufsichtsrecht für EbAV.....	- 22 -
6.8	Im Kontext der neuen Anlageverordnung notwendige begleitende Regulierung	- 22 -
6.9	Körperschaftsteuerhöchstgrenzen bei Pensions- und Unterstützungskassen anpassen.....	- 23 -
6.10	Steuerbefreite Pensionskassen – Bitte um Klarstellung für „verpfändete Rückdeckungsversicherung“	- 23 -
6.11	Zeitgemäße steuerliche und bilanzielle Rahmenbedingungen für Direktzusagen und Unterstützungskassen schaffen.....	- 23 -
6.12	Benachteiligung von Elterngeldbeziehern beseitigen	- 24 -
7.	Weitergehende, grundsätzliche Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Altersvorsorge	- 24 -
7.1	Mehr Generationengerechtigkeit: faire Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen	- 24 -
7.2	Altersversorgung stärker fördern als Vermögensbildung	- 24 -
7.3	Kapitaldeckung in der betrieblichen und privaten, nicht in der gesetzlichen Altersvorsorge	- 25 -

1 Artikel 1 Änderung des Betriebsrentengesetzes

1.1 Artikel 1 Ziff. 1 - § 1b Abs. 5 S. 1: Unverfallbarkeit des Arbeitgeberzuschusses

Die Regelung ist sachgerecht.

1.2 Artikel 1 Ziff. 2a - § 3 Abs. 2a: Neue einvernehmliche Abfindungsmöglichkeit

Wir begrüßen es, dass die Abfindungsmöglichkeiten von Kleinstanwartschaften, bei denen die spätere Leistungshöhe und die Verwaltungskosten in keinem Verhältnis zueinander stehen, erweitert werden sollen.

Wir bezweifeln aber, dass der hier gewählte Weg aufgrund seines großen Verwaltungsaufwandes zielführend sein wird. Es wäre sinnvoller, bei zustimmungsfreien Abfindungen die Abfindungsgrenze in § 3 Abs. 2 BetrAVG auf 2% bzw. 24/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV anzuheben. Für die sehr aufwändige Abfindungsregelung des § 3 Abs. 2a BetrAVG-E sollte als Abfindungshöhe (wie vor 2005 geltend) ein Wert von 4% bzw. 48/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV gelten. Die zwingende Übertragung der Mittel in die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) sollte gestrichen werden.

Kleinstanwartschaften lösen in Relation zur späteren Leistung unverhältnismäßig hohe Verwaltungskosten aus. Sie abzufinden, ist daher im Interesse der beteiligten Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Versorgungseinrichtungen. Unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen können aktuell nur im sehr engen Rahmen des § 3 Abs. 2 BetrAVG abgefunden werden (Monatsrente: 35,35 € im Westen, 34,65 € im Osten; Kapitalleistung: 4.242 € im Westen, 4.158 € im Osten). Diese Abfindungsbeträge sollten zumindest verdoppelt werden.

Die mit der geplanten Neuregelung verbundenen Hürden (Einholung und Dokumentation einer Zustimmung, Zwang der Abfindungszahlung an die GRV) werden die Beteiligten abschrecken, von der Möglichkeit Gebrauch zu machen.

- Das Zustimmungserfordernis, das eingeführt werden soll, wird einen hohen administrativen Aufwand auslösen. Von jedem betroffenen Begünstigten muss die Zustimmung einzeln eingeholt und dokumentiert werden. Es steht daher zu erwarten, dass sich die Betroffenen mit Rückfragen und Beratungsanliegen an die Arbeitgeber wenden, zumal die abgefundene Betriebsrente und die entstehenden Rentenanswartschaften in der Gesetzlichen Rente nur schwer vergleichbar sind. Um eine Haftung auszuschließen, kann sich der Arbeitgeber auf ein solches Verlangen nicht einlassen. Damit wird eine Abfindung häufig an der fehlenden Zustimmung scheitern.
- Wir halten eine weitere Ausweitung der Möglichkeiten, freiwillige Zusatzbeiträge an die GRV zu entrichten, sozialpolitisch nicht für sinnvoll. Deswegen begrüßen wir im Übrigen die im Referentenentwurf enthaltene angepasste Regelung in § 187a Abs. 1a S. 2 SGB VI.

Es sollte, wo gewünscht, möglich sein, dass der Arbeitgeber oder die Versorgungseinrichtung direkt an die GRV zahlen kann. Eine entsprechende steuer- und sozialversicherungsrechtliche Flankierung müsste sicherstellen, dass die Zahlungen steuer- und beitragsfrei erfolgen.

1.3 Artikel 1 Ziff. 2b - § 3 Abs. 7: Abfindung bei Pensionskassenauflösung

Wir begrüßen es, dass nach Wegen gesucht wird, kleinteilige, kostenintensive und daher ineffiziente Pensionskassenstrukturen im Interesse aller Beteiligten aufzulösen. Wir fragen uns aber, ob tatsächlich so tiefgreifende Eingriffe in das Arbeitsrecht seitens des BMAS intendiert sind, wie sie § 3 Abs. 7 BetrAVG-E vorsieht.

§ 3 BetrAVG beschäftigt sich grds. nur mit der Abfindungsmöglichkeit von unverfallbaren Anwartschaften und laufenden Leistungen. Im laufenden Arbeitsverhältnis kann stets einvernehmlich abgefunden werden, wenn die sonstigen Anforderungen (z.B. betriebsverfassungsrechtliche Grenzen/Rahmenbedingungen) beachtet werden. Vielfach wird in der Praxis aber, soweit möglich, der Wechsel des Versorgungsträgers (z.B. über Einzel- oder Teilbestandsübertragung) gewählt statt der Abfindung.

Die Regelung des § 3 Abs. 7 BetrAVG-E kann so verstanden werden, dass auf diesem Wege auch im laufenden Arbeitsverhältnis im Vollzug eines Auflösungsbeschlusses, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, „die entsprechenden Anwartschaften“ als abgefunden gelten. Anders als außerhalb des § 3 Abs. 7 BetrAVG-E würde der Verschaffungsanspruch hier folglich keinerlei Rolle spielen. Angesichts des damit verbundenen tiefgreifenden Eingriffs in arbeitsrechtliche Regelungen wäre es im Interesse der Rechtsklarheit, dass dies im Gesetzestext und der Begründung deutlicher zum Ausdruck gebracht würde.

Insgesamt ist zu beachten, dass die arbeitsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers nicht selten über die satzungsgemäßen Leistungen hinausgeht. Die Regelungsabsicht der geplanten Neuerung sollte diesbezüglich klarer zum Ausdruck gebracht werden.

1.4 Artikel 1 Ziff. 3 - § 6 Vorzeitige Altersleistung

Die vorgeschlagene Regelung, die grds. auch einen Rechtsanspruch auf Betriebsrente im laufenden Arbeitsverhältnis vorsieht, wird bei den Arbeitgebern und Versorgungseinrichtungen erheblichen Aufwand auslösen. Sie führt insbesondere dann zu großem Verwaltungsaufwand, wenn gleichzeitig der Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend gemacht wird. Arbeitsrechtliche Vereinbarungen und Verwaltungsprozesse gilt es anzupassen. Daher halten wir es für notwendig, dass das Inkrafttreten der Änderung in § 6 BetrAVG-E frühestens ein bis zwei Jahre nach Verkündung des Gesetzes erfolgt. Eine Übergangsregelung sollte zudem sicherstellen, dass die Neuregelung nur für Neuzusagen ab Verkündung des Gesetzes gilt.

Außerdem sollte im Gesetzestext und nicht nur in der Begründung zum Ausdruck kommen, dass durch diese Regelung kein gesetzlicher Anspruch auf eine Teilbetriebsrente eingeführt wird. Der Beschlussempfehlung des Bundesrates vom 22. November 2024 (BR-Drs. 488/24, S. 1 und S. 2) folgend sollte zusätzlich ausgeführt werden, dass Versorgungsregelungen, zum Beispiel in Tarifverträgen, die bei Bezug einer Altersrente als Teilrente anteilige Leistungen vorsehen, weiterhin zulässig sind. Es sollte im Gesetz selbst klargestellt werden, dass auch weiterhin Bedingungen (wie etwa der Wegfall des Erwerbseinkommens) als Voraussetzungen für den Bezug einer Betriebsrente vereinbart werden können.

Der Gesetzgeber hat sich entschlossen, über eine Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu versuchen, ältere Mitarbeiter länger im Unternehmen zu halten und damit dem bestehenden Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Seit dem 01.01.2023 gilt, dass bei Bezug einer vorgezogenen Altersrente aus der GRV ein Hinzuverdienst nicht mehr angerechnet wird – 8. SGB IV-Änderungsgesetz. Neben der Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung kann der Mitarbeiter in Voll- oder Teilzeit weiterbeschäftigt bleiben und sein Gehalt weiter beziehen, ohne dass eine Anrechnung auf die gesetzliche Rentenzahlung erfolgt.

Vor dem Hintergrund der bisherigen Rechtslage, dass erst der Bezug einer Vollrente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung auch den Leistungsanspruch auf die Betriebsrente auslösen konnte, wurden in den Betriebsrentenzusagen nicht immer Abschlüsse bei vorzeitigem Betriebsrentenbezug vereinbart. Daher muss sichergestellt werden, dass keine ungewollten „Mitnahmeeffekte“ bei der betrieblichen Altersversorgung entstehen. Nicht jede Teilrente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung sollte daher die Betriebsrente (die häufig nur als Vollrente ausgelöst werden kann) abrufbar machen, sondern nur ab einem gewissen Schwellenwert, der mindestens 50% betragen sollte, d.h. beispielsweise bei 75% liegen sollte.

Wir schlagen daher folgende Ergänzung des Gesetzestextes vor:

„Einem Arbeitnehmer, der die Altersrente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe eines Teilbetrags von 75% seines Vollrentenanspruchs in Anspruch nimmt, sind auf sein Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren.“

Es sollte im Gesetz selbst klargestellt werden, dass zusätzlich bestehende Leistungsvoraussetzungen (z.B. Bezug einer Vollrente aus der GRV, Wegfall des Erwerbseinkommens) in den Versorgungszusagen fortbestehen.

Besondere Herausforderungen ergeben sich im Zusammenhang mit sog. Gesamtversorgungszusagen. Eine solche Zusage zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht eine bestimmte Versorgungsleistung, sondern einen bestimmten Gesamtversorgungsgrad zusagt. Die vom Arbeitgeber gewährte Leistung soll gemeinsam mit der gesetzlichen Rente sowie anderen betrieblichen oder sonstigen Versorgungsleistungen ein bestimmtes Versorgungsniveau sicherstellen, das typischerweise in Abhängigkeit von der Höhe der zuletzt bezogenen Vergütung ermittelt wird. Bei Gesamtversorgungszusagen besteht stets die Verpflichtung des Arbeitgebers, auf die volle Betriebsrente aufzustoßen, nachdem die tatsächliche gesetzliche Rente abgezogen wird. Bei Gesamtversorgungszusagen sollte daher auch eine fiktive Vollrente unterstellt werden können. Es käme zu erheblichen und für den Arbeitgeber teuren Verwerfungen, wenn nur eine Teilrente aus GRV angerechnet werden würde.

Die Umsetzung der Neuregelung wird bei den Arbeitgebern und Versorgungseinrichtungen erheblichen Aufwand auslösen. Arbeitsrechtliche Vereinbarungen müssen auf Betriebs- und Tarifebene angepasst werden. Zudem bedarf es erheblicher verwaltungstechnischer Anpassungen. Daher halten wir es für notwendig, dass das Inkrafttreten der Änderung in § 6 BetrAVG-E frühestens ein bis zwei Jahre nach Verkündung des Gesetzes er-

folgt. Eine Übergangsregelung sollte zudem sicherstellen, dass die Neuregelung nur für Neuzusagen ab Verkündung des Gesetzes gilt. Die in der Praxis häufig genutzte Möglichkeit, als Leistungsvoraussetzung für den Bezug der Betriebsrente unter Versorgungsgesichtspunkten das Ausscheiden des Beschäftigten beim Arbeitgeber oder aus dem Erwerbsleben vorzusehen, bleibt laut Begründung von der Neuregelung unberührt

1.5 Artikel 1 Ziff. 4 - 6 - §§ 9 - 11: PSVaG

Wir begrüßen die geplanten Änderungen in den §§ 9 - 11 BetrAVG, die den PSVaG betreffen.

Es ist im Interesse aller Mitglieder des PSVaG, dass dieser so effizient und aufwandsarm wie möglich seinen gesetzlichen Auftrag erfüllen kann. Das bedeutet auch, dass eine größtmögliche Bürokratieentlastung erreicht wird und alle sinnvollen Möglichkeiten der Digitalisierung eröffnet werden.

Die Automatisierung der Erstellung von Beitragsbescheiden und die verstärkte Nutzung von Online-Portalen werden durch die vorgesehenen Gesetzesänderungen ermöglicht. Die vorgesehenen neuen Grundlagen für die Kommunikation mit der Bundesagentur für Arbeit und die GRV bieten ebenfalls die Möglichkeit, Prozesse in der Leistungserbringung zu verkürzen und damit Verwaltungskosten einzusparen.

1.6 Artikel 1 Ziff. 7 - § 20 Abs. 3: Neue Möglichkeiten, Optionsmodelle einzuführen

Wir begrüßen die Möglichkeit von Optionssystemen auf betrieblicher Ebene nach § 20 Abs. 3 BetrAVG-E ausdrücklich. Seit langem ist empirisch belegt, dass durch Optionssysteme ein wesentlich höherer Durchdringungsgrad der Entgeltumwandlung erreicht und damit die Verbreitung der bAV gefördert werden kann. Die aktuelle Fassung des Referentenentwurfs ist jedoch zu eng und begrenzt die mögliche positive Wirkung des Optionsmodells auf sehr wenige Fälle. Deswegen sollten – vorbehaltlich des § 20 Abs. 1 BetrAVG – (rein) betriebliche Optionsmodelle auch für die Umwandlung tariflichen Entgelts zugelassen werden.

Die Einführung eines Optionssystems soll nach dem Entwurf nur dann zulässig sein, wenn die umzuwandelnden Entgeltansprüche nicht in einem bestehenden oder üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt sind. Da es nur wenige Branchen und Bereiche gibt, in denen Entgeltansprüche nicht tarifvertraglich geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, wird dadurch der Anwendungsbereich der betrieblichen Optionssysteme auf Umwandlungen nicht-tariflichen Entgelts stark beschränkt.

Würden – vorbehaltlich des § 20 Abs. 1 BetrAVG – (rein) betriebliche Optionsmodelle auch für die Umwandlung tariflichen Entgelts zugelassen, entstünden weder für die Tarifvertragsparteien noch für die Arbeitnehmer Nachteile: Zum einen läge die Entscheidungshoheit, ob tarifvertragliches Entgelt umgewandelt werden darf, auch weiterhin bei den Tarifvertragsparteien, § 20 Abs. 1 BetrAVG. Zum Zweiten müssten die Betriebsparteien auch im Rahmen (rein) betrieblicher Optionssysteme zwingend die engen „Leitplanken“ des § 20 Abs. 2 BetrAVG-E beachten, die auf den Schutz des Arbeitnehmers gerichtet sind.

Aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht sollte § 20 Abs. 3 BetrAVG-E als Ausnahmevorschrift (lex specialis) zu § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG formuliert werden. Dies wäre rechtspolitisch auch gerechtfertigt, denn mit einer Zulässigkeit (rein) betrieblicher Optionsmodelle auch für tarifliches Entgelt würde das mit § 20 Abs. 3 BetrAVG-E verfolgte Ziel, den Durchdringungsgrad der Entgeltumwandlung und damit die Verbreitung der bAV zu fördern, noch besser erreicht werden.

Wir würden eine Rückkehr zum ursprünglichen Referentenentwurf aus dem Jahre 2024 begrüßen. Zusätzlich sollten noch folgende Fragen geklärt und geregelt werden:

Verhältnis zum Tarifvorbehalt in § 20 Abs. 1 BetrAVG

Nach § 4 Abs. 4 TVG und § 20 Abs. 1 BetrAVG ist ein Verzicht auf tarifliche Rechte, und damit auch auf Teile des Tariflohns, nur mit Billigung der Tarifvertragsparteien zulässig. Daher findet sich in § 20 Abs. 2 BetrAVG die Regelung, dass „in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung“ ein Optionsmodell geregelt werden kann. Fraglich ist, ob nach § 20 Abs. 3 BetrAVG-E Tarifgebundene ein Optionssystem bereits umsetzen können, wenn der Tarifvertrag nur eine Öffnungsklausel für eine Entgeltumwandlung enthält und Optionsmodelle nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. Hier wäre eine gesetzliche Klarstellung wünschenswert.

20%-iger Arbeitgeberzuschuss

In § 1a Abs. 1a BetrAVG wird geregelt, dass bei Entgeltumwandlungen unter Nutzung von Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen bis zu 15% des Umwandlungsbetrages als Arbeitgeberzuschuss (bei Sozialversicherungs-Ersparnissen) geleistet werden müssen. In vielen Unternehmen dürfte die durchschnittliche Sozialversicherungs-Ersparnis durch Entgeltumwandlung deutlich unter 15% liegen. Wir sehen keinen sachlichen Grund für die Verpflichtung bei Optionsmodellen nach § 20 BetrAVG-E einen, um ein Drittel höheren Zuschuss zu verlangen, und das bei allen genutzten Durchführungswegen.

1.7 Artikel 1 Ziff. 8 b bb) - § 21 Abs. 1: Folge der mangelhaften Beteiligung bei SPM

Wir begrüßen die vorgesehene Neuregelung. Eine mangelhafte, oder besser unzureichende, Beteiligung darf nicht zur Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage führen.

Damit werden in der Fachliteratur vereinzelt vorgetragene Zweifel am Vorliegen einer wirksamen reinen Beitragszusage bei Mängeln der Beteiligung ausgeräumt.

Im Interesse einer weiteren Klarstellung schlagen wir zudem vor, dass in § 21 Abs. 1 S. 2 BetrAVG „mangelhafte“ Beteiligung durch „unzureichende“ Beteiligung ersetzt werden sollte. Damit wären Fälle der Nichtbeteiligung ebenfalls erfasst.

Es ist zu begrüßen, dass per Tarifvertrag darauf verzichtet werden kann, die Organisations- und Durchführungsstruktur eines bestehenden SPM zu nutzen und so die Beteiligungspflicht ebenfalls zu erfüllen. Mangels entsprechender Ressourcen werden vor allem kleinere Tarifpartner davon Gebrauch machen können.

1.8 Artikel 1 Ziff. 8 c) - § 21 Absätze 2 u. 3: Streichung von Absätzen, die in Zukunft in § 24 BetrAVG geregelt werden

Die beabsichtigte Streichung der Absätze 2 und 3 in § 21 BetrAVG ist nachvollziehbar, da die Sachverhalte teilweise in § 24 BetrAVG geregelt werden sollen bzw. eine ohnehin bei den Tarifpartnern herrschende Praxis widerspiegeln.

Wir empfehlen aber, dass die gestrichenen Regelungen in die Gesetzesbegründung aufgenommen werden. Sie gehen nämlich teilweise über den Wortlaut des § 24 Abs. 4 BetrAVG hinaus.

1.9 Artikel 1 Ziff. 9 a) - § 22 Abs. 3 Nr. 1: Wechsel von SPM oder Versorgungsträger

Wir halten die Regelung grundsätzlich für sinnvoll, empfehlen aber, zur Vermeidung von Missverständnissen noch einige Klarstellungen vorzunehmen.

Es ist sicherlich richtig, dass in Zukunft Konstellationen denkbar sind, nach denen das SPM und damit ggf. der entsprechende Versorgungsträger gewechselt wird. Für diese Fälle braucht es eindeutige Regelungen zur Portabilität. Es wäre hilfreich, wenn zunächst klargestellt würde, welche Fälle von der Regelung erfasst bzw. nicht erfasst werden sollen. Fraglich ist zum Beispiel, ob auch Fälle des Wechsels des Versorgungsträgers innerhalb eines SPM erfasst sind.

Zur Verbesserung der Portabilität sollte die Wechselmöglichkeit nicht allein auf SPM und deren Versorgungswerke beschränkt werden.

Es ist zu begrüßen, dass anders als in § 4 BetrAVG keine Begrenzung der Übertragungswerte vorgesehen ist. So wird Portabilität erleichtert.

1.10 Artikel 1 Ziff. 9 b) - § 22 Abs. 4 S. 3: Abfindung im Rahmen des SPM

Wir begrüßen die Neuregelung, da sie dem SPM mehr Flexibilität verleiht. Daneben sollte aber die bisherige einseitige Möglichkeit der zustimmungsfreien Abfindung durch die Versorgungseinrichtung auch ohne Zustimmung (von Arbeitnehmer oder Tarifpartnern) weiterhin erhalten bleiben. Die Flexibilität der Abfindungsmöglichkeiten wird aber dadurch wieder eingeschränkt, dass nach der vorgeschlagenen Neuregelung die Abfindungsgrenzen schon vorab von den Sozialpartnern festgelegt werden müssen.

1.11 Artikel 1 Ziff. 10 - § 24: Beteiligung Dritter am SPM

Wir begrüßen es, dass mit § 24 BetrAVG-E nunmehr Wege aufgezeigt werden, wie auch nichttarifgebundene Dritte an SPM teilnehmen können.

Allerdings sehen wir noch Regelungsbedarf an verschiedenen Stellen.

Zu Abs. 1:

Einbeziehung von außertariflichen Arbeitnehmern und leitenden Angestellten

Gemäß § 24 BetrAVG können nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren. Für außertarifliche Mitarbeiter und leitende Angestellte ist damit der Zugang zu einem SPM praktisch ausgeschlossen, da diese von den Anwendungsbereichen der Tarifverträge nicht erfasst werden, es sei denn, dass der Tarifvertrag für sie ausdrücklich geöffnet wird, was in der Praxis selten erfolgt. Es sollte eine Regelung geschaffen werden, die auch die Einbeziehung von außertariflichen Mitarbeitern und leitenden Angestellten zulässt.

Zu Abs. 2

Konkurrierende SPM und Tarifvorbehalt

Es muss geklärt werden, wie mit der Konkurrenz von SPMen umzugehen ist, wenn mehrere SPM einschlägig sind. Das kann relevant werden, wenn verschiedene Gewerkschaften für die Arbeitsverhältnisse zuständig sind oder für einzelne Betriebs- oder Konzernteile unterschiedliche Gewerkschaften zuständig sind. Der Tarifvorbehalt sperrt nur SPM anderer Branchen, z.B. bei Andock-Tarifverträgen nach Abs. 2 Nr. 1. Es sollte die Möglichkeit bestehen, nur ein SPM für alle Beschäftigten zu nutzen. Das sollte klargestellt werden.

Zu Abs. 3

§ 24 Abs. 3 BetrAVG-E unter § 24 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG-E mitregeln

Anstelle einer Sonderregelung für Mitarbeiter einer Gewerkschaft könnte § 24 Abs 2 Nr. 2 BetrAVG-RefE dahingehend geändert werden, dass die einschlägigen Tarifvertragsparteien der Teilnahme an einem SPM anderer Tarifvertragsparteien zustimmen. Sie müssen gem. Satz 1 dem Beitritt eines nicht einschlägig tarifgebundenen Unternehmens ebenfalls zustimmen. Durch Änderung des Abs. 2 Nr. 2 in „die für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifvertragsparteien dem zustimmen.“ könnte Abs. 3 dann entfallen.

Zu Abs. 4

Der Begriff „Dritte“ im vierten Absatz ist unklar. Es sollte in der Gesetzesbegründung aufgenommen werden, dass die Nichttarifgebundenen belastet werden sollen. Bei „Dritte“ geht es wohl um beide Seiten der Nicht-Tarifbindung (Arbeitnehmer und Arbeitgeber), die getrennt zu berücksichtigen sind. Insofern könnten auch die Rechtsfolgen eines differenzierten Zusatzbeitrags klargestellt werden. Ist der Arbeitnehmer nicht gewerkschaftlich organisiert, könnte das mit einem Zusatzbeitrag ausgeglichen werden. Ist der Arbeitgeber nicht im Arbeitgeberverband oder nur ohne Tarifbindung, könnte auch das beim finanziellen Beitrag berücksichtigt werden. Der Zusatzbeitrag würde sich dann aus den Zusatzbeiträgen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zusammensetzen.

Geregelt werden sollte zudem, um welche Kosten es in Satz 1 im Einzelnen geht, wie diese berechnet und ausgewiesen werden sollen.

2 Artikel 2 - Änderungen im Einkommensteuergesetz

2.1 Artikel 2 Ziff. 1 - § 3 Nr. 55c S. 2 Buchst. b: Abfindung in der GRV steuerlich

Diese Regelung wird grundsätzlich begrüßt.

Allerdings müsste sie noch dahingehend ergänzt werden, dass auch nicht unter das BetrAVG fallende Personen einbezogen werden.

Die neue Möglichkeit, in § 3 Abs. 2a BetrAVG-E mit Zustimmung des Arbeitnehmers Abfindungen bis zu einer bestimmten Höhe (bei Rente: 2%, bei Kapitalleistungen 24/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV) in die GRV einzuzahlen, dürfte in der Praxis nur genutzt werden, wenn die eingezahlte Abfindung steuerfrei ist. Dies ist in § 3 Nr. 55c EStG umgesetzt worden, was zu begrüßen ist.

Allerdings knüpft die Steuerfreistellung in § 3 Nr. 55c EStG an den § 3 Abs. 2a BetrAVG an. Rein formal greift diese dann nicht für Personenkreise, die nicht unter das BetrAVG fallen. Hier sollte baldmöglichst im BMF-Schreiben zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung klargestellt werden, dass die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 55c EStG auch für Personenkreise, für die das BetrAVG nicht gilt, greift. Die mitunter aufwändige Prüfung, ob jemand in den Anwendungsbereich des BetrAVG fällt oder nicht, würde damit obsolet.

2.2 Artikel 2 Ziff. 2 - § 100 Abs. 2 S. 1: Förderbetrag

Wir begrüßen die Anhebung des Förderbetrags von 288 auf 360 € und die daraus resultierende Erhöhung der steuerlich geförderten Beiträge von 960 auf 1.200 € (§ 100 Abs. 2 und Abs. 6 EStG).

Darüber hinaus begrüßen wir die Kopplung der Einkommensgrenzen für die Förderberechtigten an die BBG (3% der BBG) sowie die gegenüber dem aktuellen Stand leichte Erhöhung der Einkommensgrenze von derzeit 2.575 auf 2.898 € (§ 100 Abs. 3 Ziff. 3 EStG). Das geplante Inkrafttreten erst zum 1. Januar 2027 halten wir für zu spät und aus betrieblicher Praxis nicht für erforderlich.

Wir bedauern es, dass der Förderprozentsatz nicht von 30% auf 40% bis 50% erhöht werden soll. Bedauerlich ist auch, dass die Änderungen des § 100 EStG erst zum 01.01.2027 in Kraft treten sollen.

Die Geringverdienerförderung nach § 100 EStG ist seit ihrer Einführung 2018 eine Erfolgsgeschichte. Es ist daher zielführend, das Konzept, Arbeitgeber durch einen leicht administrierbaren Förderbeitrag zu motivieren, Betriebsrentenversprechen zu erteilen, auszubauen. Es ist auch folgerichtig, wenn die monatliche Einkommensgrenze dynamisch auf 3% der jährlichen BBG in der allgemeinen Rentenversicherung festgelegt wird. So kann der Tatsache entgegengewirkt werden, dass regelmäßige Lohn- und Gehaltssteigerungen dazu führen, dass Arbeitnehmer aus dem Kreis der Begünstigten herauswachsen, obwohl sich ihre relative Gehaltsposition gegenüber anderen Arbeitnehmern nicht verändert hat.

Aus Sicht des Arbeitgebers ist aber die Höhe des Förderprozentsatzes von ausschlaggebender Bedeutung für die Nutzung der Geringverdienerförderung nach § 100 EStG. Eine Erhöhung dieses Betrages auf 40% bis 50% würde daher zu einer deutlichen Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienern führen.

3 Artikel 3 - Änderungen im Versicherungsaufsichtsgesetz

3.1 Artikel 3 Ziff. 3 - § 232 Abs. 1 Nr. 2 VAG-E: Pensionskassen Wegfall Erwerbseinkommen

Die aba begrüßt und unterstützt, dass im Hinblick auf die gewünschte Flexibilisierung von Erwerbstätigkeit und Ruhestand für Pensionskassen eine Änderung im § 232 Abs. 1 Nr. 2 VAG-E vorgesehen ist. Wir gehen davon aus, dass dazu Regelungen in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen erfolgen können und in diesem Fall aufsichtsrechtlich ausreichend sind. Zudem erwarten wir, dass auch in Zukunft aufsichtsrechtlich keine individuellen Prüfungen der Pensionskassen hinsichtlich des (teilweisen) Wegfalls des Erwerbseinkommens erfolgen müssen. Diese wären bei den meisten Pensionskassen nur mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand oder praktisch gar nicht umsetzbar.

3.2 Artikel 3 Ziff. 5 - § 234j Abs. 4 - 8 VAG-E: vorübergehende Unterdeckung des Sicherungsvermögens bei Pensionskassen

Die aba begrüßt sehr und unterstützt grundsätzlich die hier vorgesehenen Regelungen zur vorübergehenden Unterdeckung von Pensionskassen. Die aba weist jedoch auf folgende zwei Punkte hin und bittet um entsprechende Änderungen:

- 1) Die Begründung des § 234j Abs. 5 VAG-E geht von einem Fall der außerplanmäßigen Abschreibung der Kapitalanlage aus. Aber auch außerplanmäßige Entwicklungen der Verpflichtungen können zu einer Unterdeckung führen. Somit sollten sowohl Gesetzestext als auch Begründung allgemein von einer Unterdeckung sprechen (das tut der entwarfene Gesetzestext heute schon), gleich wie diese entstanden sein mag. Die Abschreibung auf Kapitalanlagen (was der relevanteste Fall sein dürfte) kann hier als Beispiel genannt werden.
- 2) Analog § 239 Abs. 3 VAG ist in § 234j Abs. 4 und Abs. 5 VAG-E aufzunehmen, dass die Genehmigung durch die BaFin zu erteilen ist, sofern die Bedingungen der Absätze 4 und 5 erfüllt sind.

3.3 Artikel 3 Ziff. 6 - § 236 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 VAG-E: Pensionsfonds Ratenzahlung und Sterbegeldzahlung an Dritte

Die Ergänzung der Leistungsformerbringung von Pensionsfonds durch Ratenzahlungen und die Möglichkeit, Sterbegeldzahlungen auch an Dritte zu erbringen, werden begrüßt.

Im Rahmen der Übertragung von Versorgungsansprüchen auf einen Pensionsfonds nach § 3 Nr. 66 EStG besteht für den Pensionsfonds unstrittig das praktische Bedürfnis, in diesem Kontext auch Ratenzahlungen erbringen zu können. Dies ist bislang aufsichtsrechtlich nur über eine Verlautbarung der BaFin in einer FAQ-Liste vom 09.08.2021 flankiert. Dass dies nun explizit im § 236 Abs. 1 VAG-E verankert wird, erscheint sinnvoll.

Laut Begründung macht die Änderung in Absatz 1 Satz 2 deutlich, „dass im Rahmen eines Kapitalwahlrechts die Auszahlung des Kapitals in Raten zulässig ist, so dass der Pensionsfonds den Versorgungsberechtigten das Recht einräumen kann, die Leistung als lebenslange Zahlung *oder* als Kapitalzahlung in Raten in Anspruch zu

nehmen. ...“ Um ein Exklusivitätsverhältnis zu vermeiden, bitten wir jedoch darum, in der Begründung „lebenslange Zahlung“ und „Kapitalzahlung in Raten“ nicht mit einem „oder“ zu verbinden, sondern mit einem „und“ oder zumindest mit einem „und/oder“.

3.4 § 193 VAG: Teilweise Auflösung einer überdotierten Verlustrücklage

Wir begrüßen die Ergänzung in Abs. 2 „(Die Satzung kann vorsehen, dass die oberste Vertretung eine Entnahme aus der Verlustrücklage beschließen kann, die zugunsten der Mitglieder oder der Versicherten verwendet wird. Der Beschluss bedarf der Genehmigung der Aufsichtsbehörde.“), die es VVaG künftig ermöglicht, „einen Teil der Verlustrücklage zugunsten der Mitglieder zu verwenden, wenn die zu verteilenden Mittel mit großer Sicherheit nicht mehr zur Deckung von außergewöhnlichen Verlusten oder zur Sicherstellung der langfristigen Risikotragfähigkeit benötigt werden“.

4 Artikel 6 - Änderungen im Versicherungsvertragsrecht

Artikel 6 Ziff. 6 - § 212: Erweiterung Fortsetzungsrecht

Die Erweiterung der Regelung zur Fortführung einer durch Entgeltumwandlung im Sinne des § 1a Abs. 1 BetrAVG finanzierten bAV von Elternzeit auf alle entgeltfreien Zeiten ist zu begrüßen.

Bei einer Entgeltumwandlung oberhalb von 4% der BBG von Personen, die unter das BetrAVG fallen, wäre der Verweis auf den reinen Entgeltumwandlungsanspruch nach § 1a Abs. 1 BetrAVG einschränkend und § 212 VAG formal nicht anwendbar. Daher sollte der Verweis auf § 1a Abs. 1 BetrAVG erweitert werden und sich auch auf höhere Entgeltumwandlungen beziehen.

Es sollte eine begleitende Regelung eingefügt werden, wonach die Fortführung im gesetzlichen Rahmen nicht zu einer Novation führt (vgl. BMF-Schreiben vom 01.10.2009 – IV C 1 – S 2252/07/0001), zum einen, um das Interesse an einer Fortführung des Vertrags nicht zu konterkarieren, zum anderen, um Versicherer von dem Zusatzaufwand, den Vertrag „aufteilen“ zu müssen, zu befreien.

Zudem sollte auch hier klargestellt werden, dass trotz des Verweises auf § 1a Abs. 1 BetrAVG in § 212 VVG auch Personenkreise, die nicht unter das BetrAVG fallen, hiervon erfasst sind. Auch dies könnte in einem BMF-Schreiben klargestellt werden.

5 Artikel 10 - Änderungen des Sozialgesetzbuches (SGB) Sechstes Buch (VI): GRV und einschlägige Regelungen im Steuerrecht

Grundsätzlich werten wir es als positiv, dass automatisierte, digitale Verfahren geschaffen werden und auch der PSVaG hier angeschlossen wird (§ 151d SGB VI-E).

Wünschenswert und auch in der Praxis notwendig wäre jedoch auch ein Anschluss von Trägern der betrieblichen Altersversorgung.

Die nunmehr in § 187a Abs. 1a SGB VI vorgenommene Klarstellung, die auch der ursprünglichen Intention des Gesetzgebers bei Schaffung dieser Vorschrift entspricht, begrüßen wir ausdrücklich.

Betriebliche Versorgungseinrichtungen sind nach wie vor nicht in der Liste der abrufberechtigten Stellen enthalten, auch haben sie an anderer Stelle keine Möglichkeit, über digitale Verfahren auf Daten zuzugreifen, die Begünstigte bereits im Rahmen von Antragsverfahren bei öffentlich-rechtlichen Trägern hereingegeben haben. Dies führt im Ergebnis bei den Begünstigten zu viel Unverständnis, Mehrkosten und Ärger sowie immer wieder zur Diskussion und Verwaltungsaufwand bei den Versorgungseinrichtungen der betrieblichen Altersversorgung. In der Praxis wären erleichterte und rechtssichere Möglichkeiten des Abrufs von bei öffentlichen Stellen vorhandenen Daten (z.B. Lebensbescheinigungen, Anschluss an Renten Service Deutsche Post) mehr als notwendig und zeitgemäß.

Flankierend zu den wünschenswerten Änderungen in § 150 SGB VI sollte aus unserer Sicht ebenfalls eine Änderung des § 69 Abs. 2 SGB X erfolgen. Hintergrund sind die bereits dargestellten unverhältnismäßigen Aufwände bei der Abfrage von Sterbedaten bzw. Lebensbescheinigungen. Die Deutsche Post bietet den Lebensnachweis als digitalen Service an, jedoch sind in diesem Sinne nur diejenigen Versorgungseinrichtungen abfrageberechtigt, die aufgrund eines Tarifvertrages eingerichtet wurden. Damit aber wird eine Vielzahl an Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung von diesem Verfahren ausgeschlossen, was zu deren unzeitgemäßer und kostenintensiver Schlechterbehandlung führt.

Handlungsbedarf besteht weiterhin in Bezug auf die Digitale Rentenübersicht und die diesbezüglichen steuerrechtlichen Regelungen über die Abfrage der Steuer-ID durch Vorsorgeeinrichtungen: Mit dem Jahressteuergesetz 2024 wurde für die mitteilungspflichtigen Stellen nach § 22a Absatz 1 EStG die Übergangsregelung in § 52 Abs. 30b EStG bis zum 31.12.2026 verlängert. Dadurch bleibt es möglich, für bis zu diesem Datum bestehende Versicherungs- oder Vertragsverhältnisse in den Fällen des § 11 des Rentenübersichtsgesetzes die steuerliche Identifikationsnummer (Steuer-ID) vor Eintritt des Versorgungsfalls und ohne vorheriges Herantreten an die Versorgungsberechtigten im Wege einer maschinellen Anfrage beim Bundeszentralamt für Steuern zu ermitteln. Dies ist zu begrüßen, ebenso, dass gem. § 20a Abs. 2 Satz 10 EStG in der gem. Jahressteuergesetz 2024 ab 01.01.2027 geltenden Fassung der Grundsatz der Ersterhebung (Nutzung des MAV-Verfahrens erst nach einem ergebnislosen Erhebungsversuch) dauerhaft und für alle mitteilungspflichtigen Stellen entfallen wird. Von diesen Änderungen profitieren jedoch nur drei von fünf Durchführungswegen (Direktversicherungen, Pensionsfonds, Pensionskassen), nicht aber die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse, die nicht mitteilungspflichtig sind, da ihre Leistungen der Lohnbesteuerung unterworfen sind.

Für den Erfolg der Digitalen Rentenübersicht ist es unseres Erachtens zwingend erforderlich, dass die Bürgerinnen und Bürger möglichst von allen Versorgungsträgern vollständige Informationen zu ihrer Altersversorgung erhalten können. Das kann nur dann gelingen, wenn die Versorgungsträger bei einer Anfrage die für die Identifikation erforderliche Steuer-Identifikationsnummer in ihrem Bestand haben. Wie das bestehende Verfahren zeigt, ist das Erfordernis einer direkten Abfrage der Steuer-ID bei den Versorgungsberechtigten nicht nur ein vermeidbarer bürokratischer Aufwand für die Versorgungsträger und die Bürgerinnen und Bürger. Die direkte Abfrage der Steuer-ID beim Bundeszentralamt sorgt vielmehr dafür, dass die Versorgungsträger frühzeitig eine korrekte Steuer-ID im Bestand vorhalten können, um die Digitale Rentenübersicht mit Informationen bedienen zu können.

Die bestehende Abfragemöglichkeit beim Bundeszentralamt für Steuern funktioniert sehr gut und bietet den Versorgungseinrichtungen einen einfachen und sehr erfolgreichen Weg, die Steuer-ID zu erlangen. Alternativ könnte auch den Arbeitgebern das Recht eingeräumt werden, die Steuer-ID der Beschäftigten an die für sie zuständige Versorgungseinrichtung zu übermitteln.

6 Weitergehender Reformbedarf, der im weiteren parlamentarischen Prozess berücksichtigt werden sollte

Die aba hätte es begrüßt, wenn im Referentenentwurf für ein BRSG II noch mehr von ihren Anregungen aus dem Fachdialog „Stärkung der Betriebsrente“ Berücksichtigung gefunden hätten.

Wir halten es u.a. für dringend geboten, die folgenden Punkte noch in den Gesetzgebungsprozess für ein BRSG II einzubringen:

6.1 Dotierungsgrenzen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht zumindest auf steuerlichem Niveau vereinheitlichen

Der steuerliche Dotierungsrahmen bei Direktversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen von 8% der BBG der GRV und die sozialabgabenfreie Dotierung in Höhe von 4% der BBG der GRV fallen weit auseinander. Zur Reduzierung dieser Komplexität, und um dadurch entstehende Fälle der „Doppelverbeitragung“ zu beseitigen, sollten die Dotierungshöchstgrenzen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht zumindest auf dem steuerlichen Niveau vereinheitlicht werden. Um entsprechende Prüfung hatte auch der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum 2. BRSG-E gebeten.

6.2 „Doppelverbeitragung“ nach über 20 Jahren endlich beseitigen

Mit dem GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz wurde zum 01.01.2020 ein Freibetrag bei der Ermittlung des Krankenversicherungsbeitrages auf Betriebsrentenleistungen eingeführt, leider nur für Pflichtversicherte. Für Betriebsrentenanteile, die über dem Freibetrag liegen, muss ein Krankenversicherungsbeitrag abgeführt werden. Für den Pflegeversicherungsbeitrag gilt allerdings weiterhin nur eine (gleichhohe) Freigrenze. Wird diese überschritten, müssen von der vollen Betriebsrente Pflegeversicherungsbeiträge abgeführt werden. Das führt

zu einer unnötigen Komplexität der Beitragsabrechnung. Auch für die Pflegeversicherung sollte daher ein Freibetrag eingeführt werden. Den Umfang der „Doppelverbeitragung“ könnte man durch eine Anhebung eines solchen Freibetrages reduzieren. Alternativ könnte man den Rechtszustand von vor 2004 wieder herbeiführen.

6.3 Effizienzsteigernde Digitalisierung ermöglichen und Bürokratie abbauen

Alle Vorschriften, die hinsichtlich der bAV ein Schriftformerfordernis enthalten, wie etwa das Steuerrecht, sollten, wie es auch der Normenkontrollrat anregt, dringend dahingehend geändert werden, dass das Schriftformerfordernis durch ein Textformerfordernis ersetzt wird.

Die im Gesetzentwurf enthaltenen Erleichterungen durch Digitalisierung in den Prozessen für den PSVaG sollten auch als Thema für die bAV aufgenommen werden. Der Aufwand z.B. für die Einholung von Informationen, die an zentraler Stelle bereits vorliegen, führt zu Unverständnis auf Seiten der Betroffenen und zu hohen Kosten auf Seiten der Einrichtungen. Hier gilt es, pragmatische Lösungen zu finden und voranzutreiben.

Entbürokratisierung entlastet Arbeitgeber und Versorgungseinrichtungen und senkt im Interesse der Berechtigten die Kosten. Außerdem können so auch die Kosten in Aufsichts- und Verwaltungsbehörden gesenkt werden. Die aba hat zur Entbürokratisierung kürzlich etliche weitere Vorschläge beige-steuert.

6.4 Digitalisierung der bAV - Vorteile des Datenaustauschs mit der DRV sollten auch von EbAV genutzt werden können

Alle EbAV sollten künftig in den Datenaustausch mit der DRV einbezogen werden. Diese Möglichkeit könnte EbAV – wie bereits der VBL, den Zusatzversorgungskassen im öffentlichen Dienst und der SOKA-BAU – die Feststellung der Leistungen künftig deutlich erleichtern. Notwendig hierfür wären ein Auskunftsanspruch bzw. eine Erweiterung von § 148 Abs. 3 SGB VI und eine Datenverarbeitungsbefugnis (§ 69 Abs. 2 Nr. 2 SGB X). Im Bereich der Altersversorgung wäre dies ein zukunftsweisendes Projekt, das ggf. auch aus dem Sondervermögen „Infrastruktur und Klimaneutralität“ unterstützt werden könnte.

6.5 Bestandsübertragungen erleichtern

Bestandsübertragungen zwischen EbAV müssen einfacher und damit praxisgerechter ausgestaltet werden. Bestehende Rechtsunsicherheiten müssen beseitigt werden.

Außerdem könnte für den Fall der Auslagerung bestehender Zusagen auf einen Pensionsfonds eine Dotierungsmöglichkeit sinnvoll sein, die sich an der Höhe der auszulagernden Versorgungszusagen orientiert. Ferner sollte das Teilwertverfahren in ähnlicher Weise abgewandelt werden, wie dies inzwischen auch gesetzlich in § 5 Abs. 7 S. 4 EStG für den Fall der entgeltlichen Übernahme bestehender Versorgungszusagen geregelt ist.

6.6 Beitragszusage mit Mindestleistung zukunftsfähig machen durch abgesenkte Garantieniveaus (Absenkung gesetzlicher Vorgaben zum Garantieniveau)

Für die Beitragszusage mit Mindestleistung sollte ein niedrigeres Garantieniveau als 100% der gezahlten Beiträge von den Beteiligten vereinbart werden können oder vom Gesetzgeber definiert werden.

Hinweis: Ganz generell sollten auch für die traditionellen Durchführungsformen der betrieblichen Altersversorgung - ähnlich wie bei dem SPM - Zusagen mit abgesenkten Garantien ermöglicht werden, und zwar betreffend die Anwartschafts- und die Rentenphase. Auch die Option von Pufferbildungen sollte, wo möglich, geschaffen werden, wie zum Beispiel bei bestimmten Ausprägungen des Pensionsfonds.

Insbesondere mit Blick auf kleinere und mittlere Unternehmen würden damit Möglichkeiten geschaffen, die Berechtigten vermehrt an den Erträgen des Kapitalmarktes partizipieren zu lassen. Zudem würden Fehlanreize in Form von verbleibenden Haftungsrisiken reduziert, die allein durch die Öffnung von SPM für Dritte nicht überwunden werden können.

6.7 Angemessenes Aufsichtsrecht für EbAV

EbAV werden regulatorisch häufig so behandelt wie Lebensversicherungen, dabei gibt es deutliche Unterschiede. Daher sind viele Regelungen, die für Lebensversicherungen sinnvoll sind, nicht für EbAV geeignet. Die Anforderungen an EbAV sind somit unverhältnismäßig und führen zu hohen Aufwänden und Kosten, denen kein entsprechender Nutzen gegenübersteht. Ein aufsichtlicher Rahmen auf europäischer und nationaler Ebene, der den Besonderheiten der betrieblichen Altersversorgung angemessen Rechnung trägt, ist daher unbedingt notwendig. Die Erwähnung von Proportionalität in der Regulierung reicht nicht (z.B. DORA-Verordnung). Die Anforderungen müssen eine Anwendung des Proportionalitätsprinzips in der praktischen Umsetzung auch ermöglichen.

6.8 Im Kontext der neuen Anlageverordnung notwendige begleitende Regulierung

Wir haben die Änderungen durch die neue Anlageverordnung sehr begrüßt und sind dem BMF dankbar, dass die Verordnung bereits am 06. 02. 2025 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht werden konnte. Damit diese ihre volle Wirkung entfalten können, bedarf es noch der begleitenden Regulierung, insbesondere der Anwendungsvorgaben im Kapitalanlage-Rundschreiben und der Umsetzung im BaFin-Berichtswesen (Sammelverfügung) sowie Änderungen bei den Stresstestvorgaben und Prognoserechnungen.

In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass die neue Infrastruktur-Quote eher zu dem politisch gewünschten Mehr an Infrastruktur führt, wenn diese Quote auch auf Infrastruktur-Investitionen in geschlossenen Fonds bzw. gebündelten Investitionen angewendet werden kann.

Ergänzend zu den bereits vorgenommenen Änderungen der Anlageverordnungen sieht der Ref-E keine Anpassungen der Regelungen für Pensionsfonds vor, für die ebenfalls Mischungsgrenzen für Anlagen nach Nr. 17 sowie Streuungsgrenzen gelten. Hier sind entsprechende Anpassungen nötig.

6.9 Körperschaftsteuerhöchstgrenzen bei Pensions- und Unterstützungskassen anpassen

Pensionskassen und Unterstützungskassen sind unter bestimmten Voraussetzungen von der Körperschaftsteuer befreit. Erforderlich ist u. a., dass die gewährten Leistungen bestimmte Grenzwerte nicht überschreiten. Die letzte Anpassung der Höchstgrenzen fand vor nunmehr über 25 Jahren statt.

Wir empfehlen eine deutliche Anhebung der Höchstgrenzen aus § 2 KStDV, da ansonsten die durch steuerbefreite Pensionskassen und Unterstützungskassen gewährten Versorgungsmöglichkeiten deutlich hinter dem Kaufkraftverlust der letzten Jahrzehnte zurückbleiben. In diesem Sinne zielführend wäre weiterhin eine im Zeitverlauf automatisch erfolgende Anpassung der Höchstgrenzen.

6.10 Steuerbefreite Pensionskassen – Bitte um Klarstellung für „verpfändete Rückdeckungsversicherung“

Aufgrund schon seit Jahrzehnten bestehender Satzungsbestimmungen haben einige Pensionskassen Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen, was nach den Bestimmungen des VAG Pensionskassen grundsätzlich erlaubt ist. Nach einem jüngeren BFH-Urteil stellt die Erbringung von Leistungen als Rückdeckungsversicherung die Befreiung von der Körperschaftsteuer in Frage. Dabei bleibt unberücksichtigt, dass Sinn und Zweck der Rückdeckungsversicherung die Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung über steuerlich im Regelfall ebenfalls anerkannte Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskasse) ist. Diese Problematik ist auch der BaFin bekannt. Durch eine Gesetzesänderung sollte klargestellt werden, dass eine aufsichtsrechtlich zulässige Rückdeckungsversicherung dann nicht zu Steuerpflicht führt, wenn die Rückdeckungsversicherung die vorhandenen Rückdeckungsversicherungen an die Versicherten verpfändet und somit sichergestellt würde, dass durch die Rückdeckungsversicherungen nur die zugesagten Versorgungsleistungen finanziert werden können.

6.11 Zeitgemäße steuerliche und bilanzielle Rahmenbedingungen für Direktzusagen und Unterstützungskassen schaffen

Der nach § 6a EStG steuerlich vorgeschriebene Abzinsungssatz von 6% für die Rückstellungsbildung bei Direktzusagen ist deutlich zu hoch.

Angepasst werden muss auch der Zinssatz, der nach § 4d EStG den verbindlichen steuerlichen Bewertungsfaktoren für die Berechnung des Deckungskapitals für lebenslänglich laufende Leistungen von Unterstützungskassen zugrunde liegt.

Das steuerlich vorgegebene Bewertungsverfahren für Direktzusagen ist dahingehend anzupassen, dass auch moderne, effiziente und flexible Zusageformen sachgerecht erfasst werden können. In der Handelsbilanz führt der variable Bewertungszins gemäß § 253 HGB zu mitunter erheblicher Bilanz- und Aufwandsvolatilität und sollte durch einen festen Bewertungszins ersetzt werden.

6.12 Benachteiligung von Elterngeldbeziehern beseitigen

Die steuerfreie Entgeltumwandlung mindert die Bemessungsgrundlage für das Elterngeld. In der Praxis wird die Entgeltumwandlung daher häufig beendet, um finanzielle Nachteile während der Elternzeit zu vermeiden. Um die dadurch entstehende negative Auswirkung auf die Betriebsrentenhöhe zu vermeiden, schlagen wir vor, dass die Berechnung des Elterngeldes künftig so erfolgt, als wäre keine Entgeltumwandlung vereinbart worden. In vergleichbarer Weise wird z.B. bereits beim Insolvenzgeld vorgegangen: Bei Entgeltumwandlung zugunsten versicherungsförmiger Durchführungswege erfolgt die Berechnung des Insolvenzgeldes so, als wäre keine Entgeltumwandlung vereinbart worden.

7. Weitergehende, grundsätzliche Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Altersvorsorge

7.1 Mehr Generationengerechtigkeit: faire Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen

Nicht erst die hohen Inflationsraten und die sich daraus ergebenden enormen Anpassungsverpflichtungen zeigen den Unternehmen, dass sie vor einem Generationen-Dilemma stehen. Versorgungszusagen in der bAV genießen einen derart hohen Besitzstandsschutz, dass selbst in zukünftige Zuwächse kaum eingegriffen werden kann. Immer größere Anteile des Aufwandes für betriebliche Altersversorgung fließen in Betriebsrentenanpassungen und die Dotierung bestehender Zusagen. Immer geringere Anteile des Aufwandes für betriebliche Altersversorgung stehen für die Dotierung neuer Zusagen zur Verfügung. Die Schere zwischen den Betriebsrentnern und älteren Arbeitnehmern mit Betriebsrentenanwartschaften auf der einen und jungen Arbeitnehmern auf der anderen Seite öffnet sich zunehmend.

Bereits erteilte Zusagen sollten vor diesem Hintergrund im Interesse von mehr Generationengerechtigkeit für die Zukunft abänderbar sein, unabhängig davon, ob sie kollektivrechtlich erteilt wurden oder nicht. Unter Berücksichtigung des rechtlich garantierten Besitzstandsschutzes sollte geprüft werden, inwieweit in zukünftige Zuwächse von Versorgungszusagen eingegriffen werden kann. Übertriebener Besitzstandsschutz darf nicht die Hoffnungen der jüngeren Generation auf Betriebsrentenzusagen zunichtemachen.

7.2 Altersversorgung stärker fördern als Vermögensbildung

Altersversorgung ist mehr als das bloße Einsammeln und Anlegen von Geld. Gute Altersversorgung setzt voraus, dass verlässliche Leistungen effizient darstellbar sind. Und am effizientesten geht es erwiesenermaßen über die bAV, die Kapitaldeckung mit kollektivem Bezug und in der Regel lebenslangen Rentenzahlungen verbindet. Private Altersvorsorge verlangt regelmäßig viele eigene Entscheidungen, um den richtigen Anbieter und das passende Produkt auszuwählen. Dies setzt die Bereitschaft und Zeit, sich intensiv mit dem Thema Altersvorsorge zu befassen, sowie eine gewisse finanzielle Bildung voraus, weshalb bei staatlicher Förderung nicht auf die lebenslange Rentenzahlung verzichtet werden sollte, um Fehlallokationen zu vermeiden. Individuelle Vermögensbildung, die zudem die Leistungsphase vollkommen ausblendet, darf nicht besser gefördert werden als sozialpolitisch hochwertige und kostengünstige betriebliche Altersversorgung.

7.3 Kapitaldeckung in der betrieblichen und privaten, nicht in der gesetzlichen Altersvorsorge

Angesichts der anspruchsvollen rechtlichen und ökonomischen Voraussetzungen, die mit Kapitaldeckungselementen in der GRV verbunden sind, sollte der Weg zu mehr Kapitaldeckung besser über die betriebliche Altersversorgung und die private Altersvorsorge gewählt werden.

KS/SD/MK/AZ
08. August 2025

Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit zum Referentenentwurf eines Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze vom 25. Juli 2025

Stellungnahme

Die Bundesagentur für Arbeit wurde im Rahmen der Verbändeanhörung um eine Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze gebeten. Die Bundesagentur für Arbeit nimmt zu ausgewählten Regelungen des Referentenentwurfs Stellung.

In Anbetracht der beabsichtigten Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung sollte eine mögliche Privilegierung der Beiträge klargestellt werden. In der Gesetzesbegründung sollte deutlich herausgestellt werden, ob die Arbeitnehmerbeiträge im SGB II vom Einkommen abzusetzen sind.

Kleine Schritte in die richtige Richtung, aber zu wenig Reformelan

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

8. August 2025

Zusammenfassung

Der Referentenentwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes enthält mehrere sinnvolle Maßnahmen zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge. Allerdings fallen die geplanten Änderungen zu gering aus, um einen deutlichen Schub für die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge, insbesondere in den bisher unterversorgten Bereichen leisten zu können. Der Reformelan ist zu gering. Der Entwurf sollte daher an vielen Stellen weiterentwickelt werden.

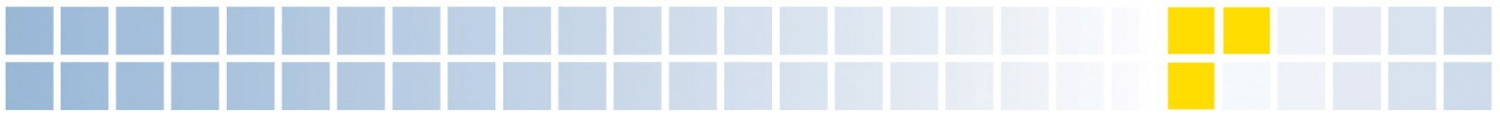
Die geplanten Maßnahmen zur Unterstützung eines Online-Wahlverfahrens bei den Sozialwahlen sind grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings müssen Sozialversicherungsträger auch in Zukunft die Möglichkeit haben, keine Online-Wahlen mehr durchzuführen. Darüber hinaus sind weitere Schritte zur Verbesserung der bürokratischen Prozesse im Zusammenhang mit den Sozialwahlen erforderlich.

Die Einführung einer reinen Beitragszusage muss endlich allen Unternehmen ermöglicht werden. Dies würde die Chance für einen neuen Aufschwung in der betrieblichen Altersvorsorge schaffen. Dazu müsste der Zugang zum Sozialpartnermodell offener gestaltet werden, sodass die Teilnahme auch für branchenfremde Unternehmen möglich ist, ohne dass diese sich auf den Organisationsbereich einer ein Sozialpartnermodell tragenden Gewerkschaft beziehen müssen.

Die geplante teilweise Zulassung von Optionsmodellen zur Entgeltumwandlung auf betrieblicher Ebene fällt zu restriktiv aus. Der geplante Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 20 % des umgewandelten Entgeltbetrages weicht zudem ohne sachlichen Grund von der Höhe des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG ab und wird die Bereitschaft der Unternehmen, Optionsmodelle zur Entgeltumwandlung einzuführen, nicht fördern.

Ebenfalls zu zögerlich fällt die geplante Erleichterung von Abfindungen aus. Dabei wäre eine erleichterte Abfindung kleiner Betriebsrentenanwartschaften zur Vermeidung von Bürokratie und unverhältnismäßig hohen Kosten für die Verwaltung von Kleinstanwartschaften sehr wichtig. Die neue Option, Abfindungen unter besonderen Voraussetzungen in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen zu können, ist wenig attraktiv und dürfte wenig genutzt werden.

Viele notwendige Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge fehlen leider. Dies betrifft die überfällige Anpassung und Klärung der Arbeitgeberhaftung bei Beitragszusagen mit Mindestleistung und bei beitragsorientierten Leistungszusagen, die Verbesserung der



steuerlichen Rahmenbedingungen und erleichterte, rechtssichere Möglichkeiten zur Anpassung bestehender Zusagen.

Im Einzelnen

1. Arbeitsrechtliche Neuregelungen

Zugang zum Sozialpartnermodell weiter fassen

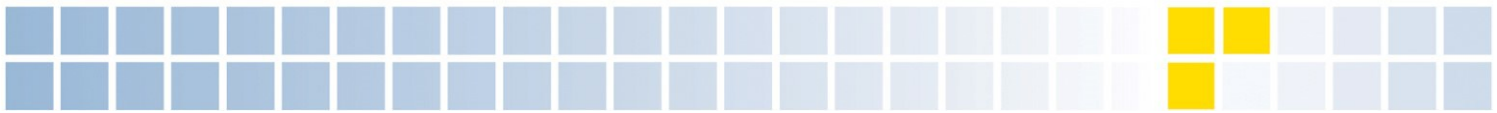
Die Vorschläge zum besseren Zugang zum Sozialpartnermodell sind erste wichtige Schritte zur besseren Verbreitung der reinen Beitragszusage, gehen aber nicht weit genug. Um die Chance der reinen Beitragszusage möglichst vielen Arbeitgebern und Beschäftigten zu eröffnen, muss die Bezugnahme auf ein bestehendes Sozialpartnermodell auch für Unternehmen aus Branchen anderer Gewerkschaftsorganisationen möglich sein. Ein möglichst breiter Zugang zum Sozialpartnermodell erhöht die Chancen auf eine flächenmäßige Verbreitung der reinen Beitragszusage, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen, die bisher noch keine betriebliche Altersvorsorge anbieten. Ohne eine solche Öffnung besteht die Gefahr, dass für einen Großteil der Beschäftigten in Deutschland auch weiter keine reine Beitragszusage möglich ist, weil die Mehrheit der Gewerkschaften bislang kein Sozialpartnermodell vereinbart hat.

Sollte es dennoch dabei bleiben, dass bei reinen Beitragszusagen nur auf einschlägige Tarifverträge Bezug genommen werden kann, muss mehr Klarheit geschaffen werden, welche Gewerkschaft für welches Arbeitsverhältnis zuständig ist. Die Gewerkschaftszuständigkeit, die für die Vereinbarung einer nichteinschlägigen tariflichen Regelung zu einem Sozialpartnermodell nach § 24 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG-E ausschlaggebend ist, ist in den Anhängen der Satzung der jeweiligen Gewerkschaft festgehalten. Eine satzungsgemäße Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft ist aber nicht für alle Unternehmen und Betriebe immer eindeutig zu bestimmen. Es gibt eine Reihe von Fällen, in denen verschiedene Gewerkschaften für die Arbeitsverhältnisse in einem Betrieb tarifzuständig sein könnten. Es muss sichergestellt werden, dass eine seitens des Arbeitgebers getroffene Entscheidung zur Anwendung eines Sozialpartnermodells auf Basis des § 24 BetrAVG-E nicht nachträglich – zum Beispiel durch ein rein internes Schiedsgerichtsverfahren zwischen Gewerkschaften zur Klärung der Tarifzuständigkeit – in Frage gestellt werden kann. Diese bestehende rechtliche Unsicherheit muss in geeigneter Weise aufgehoben werden. Einmal begonnene Versorgungen über ein Sozialpartnermodell müssen aus Gründen der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes bis zum Ende der Vorsorge Bestandsschutz haben.

Außerdem existieren Unternehmen bzw. Konzerne, bei denen für einzelne Betriebs- oder Konzernteile unterschiedliche satzungsgemäße Tarifzuständigkeiten von Gewerkschaften bestehen. Ein Sozialpartnermodell wird für solche Arbeitgeber nur dann in Betracht kommen, wenn sichergestellt wird, dass die Anwendung eines einheitlichen Modells für alle Arbeitsverhältnisse möglich ist.

Sollte der Gesetzgeber an der Voraussetzung der Gewerkschaftszuständigkeit bei der Bezugnahme auf eine nichteinschlägige tarifliche Regelung zum Sozialpartnermodell festhalten, so müsste der Zugang zu einem anderen Sozialpartnermodell (auch aus dem Zuständigkeitsbereich einer anderen Gewerkschaft) jedenfalls dann möglich sein, wenn die das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien einer Teilnahme nicht zustimmen oder die Teilnahme aus anderen Gründen nicht möglich ist.

Für das Chemie-Sozialpartnermodell und seine konkreten Umsetzungen in zukünftig zwei Versorgungseinrichtungen ist entscheidend, dass im § 24 BetrAVG-E eine Ergänzung der möglichen Wege zum Anschluss von Branchen oder einzelnen Unternehmen an bestehende



Sozialpartnermodelle eingefügt wird. Zu den im Referentenentwurf in den Absätzen 1 und 2 aufgezählten Fallkonstellationen sollte ein weiterer Abs. nach Abs. 2 (hier zunächst als 2a bezeichnet) ergänzt werden:

„(2a) Die Anwendung der Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells kann mit Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien

- 1. zwischen einem Arbeitgeber und der nach ihrer Satzung für die Arbeitsverhältnisse bei diesem Arbeitgeber tarifzuständigen Gewerkschaft,*
- 2. zwischen einem Arbeitgeberverband und der nach ihrer Satzung für die Arbeitsverhältnisse in der Branche zuständigen Gewerkschaft*

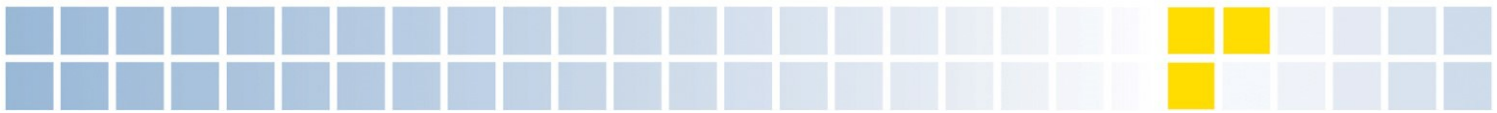
in einem Tarifvertrag vereinbart werden.“

Der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung sollte es möglich sein, ein für alle gleichermaßen geltendes Sozialpartnermodell kollektivrechtlich per Betriebsvereinbarung oder Sprecherausschussrichtlinie vereinbaren zu können. Die Anwendung einer nicht einschlägigen tariflichen Regelung über ein Sozialpartnermodell kann nach dem derzeitigen Wortlaut nur auf individualvertraglicher Ebene vereinbart werden. Nicht zuletzt aufgrund der sehr unterschiedlichen Versorgungslandschaft bedeutet dies aber wieder einen großen Verwaltungsaufwand.

Auch Beschäftigte der regionalen und fachlichen Gliederung von Tarifvertragsparteien sollten das von ihnen vereinbarte Sozialpartnermodell nutzen können. Nach § 24 Abs. 3 BetrAVG-E sollen die Mitarbeitenden der das Modell tragenden Tarifvertragsparteien das Sozialpartnermodell nutzen können. Diese geplante Neuregelung ist sinnvoll, jedoch ist die Beschränkung auf Mitarbeitende der tragenden Tarifvertragsparteien zu eng gefasst. Aufgrund des föderalen Aufbaus vieler Tarifvertragsparteien und der weit verbreiteten Aufteilung in sozial- (Arbeitgeberverband) und wirtschaftspolitische (Industrieverband) Interessenvertretung in jeweils rechtlich selbständigen regionalen oder fachlichen Gliederungen erfasst der Vorschlag nur einen kleinen Teil der in Frage kommenden Mitarbeitenden. Die Regelung sollte daher folgendermaßen angepasst werden:

„Arbeitnehmer, die bei Tarifvertragsparteien beschäftigt sind, die einen Tarifvertrag über ein Sozialpartnermodell abgeschlossen haben, können mit ihrem Arbeitgeber die Teilnahme an diesem Sozialpartnermodell vereinbaren. Dies gilt mit Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien auch für Arbeitnehmer, die bei den Tarifvertragsparteien angeschlossenen regionalen oder fachlichen Organisationen sowie weiteren Organisationen der fachlichen Interessenvertretung derselben Branche beschäftigt sind.“ [kursiv: Ergänzung]

Die in § 24 Abs. 4 BetrAVG-E vorgesehene Möglichkeit, Dritte, die ein Sozialpartnermodell nutzen, an den Kosten der Durchführung und Steuerung zu beteiligen, ist sachgerecht. Die Umlagefähigkeit von Kosten darf jedoch nicht zu einer deutlichen Reduzierung der Attraktivität von Sozialpartnermodellen und dem Anschluss an bestehende Modelle führen. Die flexiblen Ausgestaltungsmöglichkeiten der Kostenbeteiligung gibt den das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien ausreichend Spielraum bei der Umsetzung der Regelung. So können seitens der Sozialpartner Zusatzbeiträge für Nichtverbandsangehörige festgelegt werden, die an die jeweiligen Sozialpartner fließen. Zudem können mögliche Zusatzbeiträge in einen zur Absicherung der reinen Beitragszusage gebildeten Puffer fließen und ggf. hinsichtlich ihrer Verwendung zwischen Gewerkschafts- und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern unterschieden werden.



Unnötige Beteiligungspflicht der Tarifvertragsparteien streichen

Die in § 21 Abs. 1 BetrAVG geregelte Pflicht der Tarifvertragsparteien, sich an der Durchführung und Steuerung zu beteiligen, sollte ersatzlos gestrichen werden. Die unglückliche Regelung hat seit ihrem Inkrafttreten viel dazu beigetragen, dass Tarifverträge zum Sozialpartnermodell erst spät und bislang nur in kleiner Zahl vereinbart wurden. Denn von Anfang an war unklar, was unter „Durchführung und Steuerung“ zu verstehen ist und welche Rechtsfolgen eine Verletzung der Beteiligungspflicht haben würde. Dabei bedarf es einer solchen Regelung nicht. Der Gesetzgeber sollte nicht in die Tarifautonomie eingreifen und es den Tarifvertragsparteien allein überlassen, inwieweit sie sich bei der Durchführung und Steuerung einer reinen Beitragszusage beteiligen.

Mit der jetzt geplanten Korrektur der Regelung soll nun lediglich sichergestellt werden, dass eine mangelhafte Beteiligung an der Durchführung und Steuerung nicht zur Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage führt und dass die Beteiligungspflicht an der Durchführung und Steuerung entfällt, wenn ein Tarifvertrag vorsieht, die Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells zu nutzen. Das ist ein Fortschritt, da hiermit zumindest die seit Einführung der reinen Beitragszusage bestehenden Zweifel an einer Enthaltung der Unternehmen bei unzureichender Beteiligung an der Durchführung und Steuerung ausgeräumt werden können. Allerdings bleibt damit weiter die Frage offen, ob die Tarifvertragsparteien ggf. selbst für die Folgen einer unzureichenden Beteiligung haften müssen. Eine ersatzlose Streichung der überflüssigen Vorschrift wäre daher besser.

Sollte es dennoch bei der Beteiligungspflicht bleiben, ist der geplante Wegfall der Pflicht zur Beteiligung an der Durchführung und Steuerung, wenn ein Tarifvertrag dies vorsieht, sachgerecht. Zum einen sind die das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung beteiligt und zum anderen wäre eine Beteiligung mehrerer am Sozialpartnermodell teilnehmenden Tarifpartner in den entsprechenden Gremien nur schwer umsetzbar. Allerdings sollte klargestellt werden, dass die Beteiligungspflicht auch dann wegfällt, wenn der Verzicht auf eine Beteiligung in einem Tarifvertrag enthalten ist, der den Beitritt zum Sozialpartnermodell regelt.

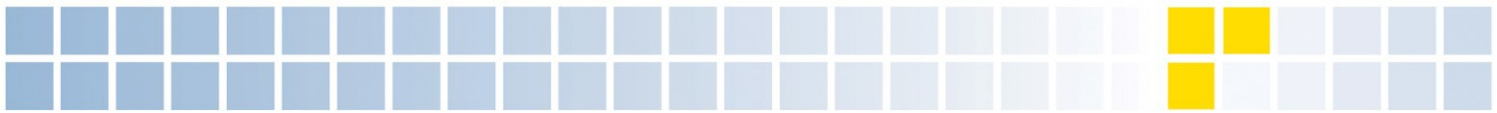
Zu begrüßen ist die Klarstellung im Rahmen der Begründung, dass „Anschluss-Tarifverträge“ sowohl die vollständige Übernahme der Regelungen des Ausgangstarifvertrags vorsehen können als auch lediglich die Nutzung der Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells vereinbaren und darüber hinaus eigenständige Regelungen treffen können, etwa zur Höhe des möglichen Arbeitgeberbeitrags.

Optionsmodell zur automatischen Entgeltumwandlung allen Betrieben ermöglichen

Die Möglichkeit, ein Optionssystem zur automatischen Entgeltumwandlung auch ohne tarifvertragliche Grundlage einführen zu können (§ 20 Abs. 3 BetrAVG-E), ist grundsätzlich positiv zu bewerten, geht aber nicht weit genug.

Positiv ist, dass künftig mehr Betrieben möglich ist, automatische Entgeltumwandlung rechtssicher zu vereinbaren. Da Modelle automatischer Entgeltumwandlung die Verbreitung betrieblicher Altersvorsorge befördern können, dürfen sie nicht vom Vorliegen eines Tarifvertrags und sonstigen Beschränkungen abhängig gemacht werden. Es sollte daher auch ermöglicht werden, ein Optionssystem generell per kollektivrechtlicher Regelung einzuführen, mithin auch per Vereinbarung mit dem Sprecherausschuss.

Vor allem aber sollten auch tarifgebundene Unternehmen stets die Chance erhalten, Optionsmodelle zur automatischen Entgeltumwandlung vereinbaren zu können. Heute können sie dies nur, wenn ein Tarifvertrag dies zulässt, was in der Regel nicht der Fall ist, oder wenn



sie ihre Beschäftigten übertariflich bezahlen, weil Tarifentgelte nicht für betriebliche Altersversorgung verwendet werden dürfen (§ 20 Abs. 1 BetrAVG). Da ein großer Teil der Beschäftigten in Deutschland nach Tarifvertrag vergütet wird, können Modelle der automatischen Entgeltumwandlung auch künftig vielfach nicht eingeführt werden. Das ist mit Blick auf die gewollte Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung bedauerlich und auch nicht mit dem Sinn und Zweck von Verboten von Abreden zur Lohnverwendung begründbar. Denn bei Optionsmodellen zur automatischen Entgeltumwandlung werden Beschäftigte nicht verpflichtet, ihr Entgelt für betriebliche Altersversorgung zu verwenden. Vielmehr sind sie frei darin, von ihrer Option Gebrauch zu machen, auf die Entgeltumwandlung zu verzichten.

Außerdem können Betriebe ohne Betriebsrat auch nach der geplanten Neuregelung weiterhin kein Optionssystem nutzen. Die für eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wichtige Gruppe der Kleinst- und Kleinunternehmen bleibt somit in den meisten Fällen weiter außen vor.

Zudem sollte bei der Einführung des Optionsmodells zur automatischen Entgeltumwandlung auf betrieblicher Ebene kein höherer Arbeitgeberzuschuss verlangt werden als bei sonstigen Fällen der Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG). Für den vorgesehenen Zuschuss-Satz von 20 % statt sonst 15 % besteht kein sachlicher Grund. In vielen Fällen dürfte die durchschnittliche Sozialversicherungs-Ersparnis der Unternehmen durch Entgeltumwandlung ohnehin deutlich unter 15 % liegen. Der vorgeschlagene – um ein Drittel höhere – Arbeitgeberzuschuss von 20% des umgewandelten Entgeltes ist daher nicht nachvollziehbar und wird die Bereitschaft der Unternehmen, Optionsmodelle zur automatischen Entgeltumwandlung einzuführen, nicht fördern.

Abfindungen spürbar erleichtern

Die Möglichkeit für Arbeitgeber, Kleinstanwartschaften ohne zusätzliche Voraussetzungen abfinden zu können, sollte deutlich verbessert werden, ist jedoch leider bislang nicht im Referentenentwurf vorgesehen. Dabei ist die Möglichkeit zur Abfindung von Kleinstanwartschaften aus drei Gründen sinnvoll und wichtig:

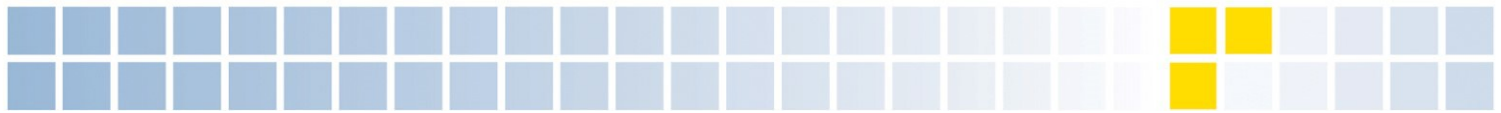
Erstens, um dem Arbeitgeber die Bürokratie zu ersparen, die mit einer z. T. über viele Jahrzehnte erforderlichen Verwaltung von Kleinstanwartschaften verbunden ist. Die Verwaltung von Kleinstanwartschaften ist unverhältnismäßig kostenaufwändig und macht damit die mit der betrieblichen Altersvorsorge eigentlich verbundenen Kostenvorteile wieder zunichte.

Zweitens, weil die heute eng begrenzten Abfindungsmöglichkeiten viele Arbeitgeber davon abhalten, betriebliche Altersvorsorge gleich zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses zuzusagen und stattdessen eine mehrjährige Wartezeit vorsehen. Damit vermeiden sie, dass die überdurchschnittliche Fluktuation von Beschäftigten in den ersten Dienstjahren bei ihnen zu einer Vielzahl von Kleinstanwartschaften führt. Wenn Arbeitgeber aber wüssten, dass sie Kleinstanwartschaften problemlos abfinden könnten, wären sie auch eher bereit, betriebliche Altersvorsorge ab Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses zuzusagen.

Drittens: Viele Beschäftigte sind unzufrieden damit, dass sie eine Kleinstanwartschaft beim ehemaligen Arbeitgeber stehen lassen müssen, weil sie ihre Alterssicherung aus einer Vielzahl unterschiedlicher Quellen beziehen wollen.

Deshalb sollten folgende Erleichterungen der Abfindungsmöglichkeiten geschaffen werden:

1. Ohne besondere Voraussetzungen sollten Abfindungen bei Anwartschaften mit monatlichen Rentenbezügen in Höhe von 2 % der monatlichen Bezugsgröße (bislang 1 %) möglich sein (§ 3 Abs. 2 BetrAVG, 2025: 74,90 €). Damit könnten die Belastungen der



Unternehmen und der Versorgungsträger durch Kleinstrentenadministration zumindest reduziert werden.

2. Abfindungen, die den engen Voraussetzungen der geplanten Regelung in § 3 Abs. 2a BetrAVG-E genügen, sollten bei Anwartschaften mit monatlichen Bezügen in Höhe von bis zu 4 % der monatlichen Bezugsgröße zulässig sein. Nach der geplanten Regelung sind Abfindungen möglich, wenn der Arbeitnehmer zustimmt und der Betrag in die gesetzliche Rentenversicherung eingebracht wird. Unter diesen engen Voraussetzungen besteht kein Grund, die Abfindungshöchstgrenze auf 2 % der monatlichen Bezugsgröße zu beschränken, da in Höhe der Abfindung eine neue Rentenanwartschaft begründet wird. Zudem lag vor dem Alterseinkünftegesetz (2005) die höchstzulässige Abfindung ebenfalls bei 4 % der monatlichen Bezugsgröße.

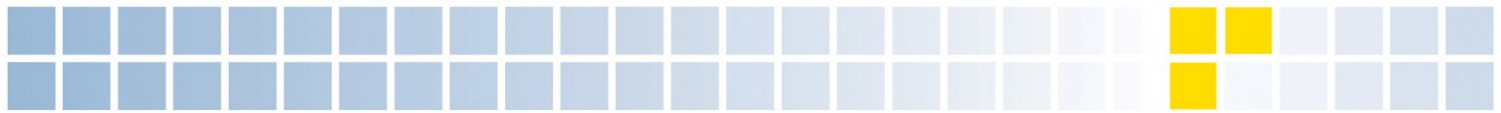
Die jetzt vorgeschlagene Neuregelung zu Abfindungen (§ 3 Abs. 2a BetrAVG-E) allein wäre kein Fortschritt. Angesichts der zusätzlichen Anforderungen bei dieser Abfindungsoption dürfte von dieser Möglichkeit nur selten Gebrauch gemacht werden, denn viele Arbeitnehmer werden eine Abfindung in die gesetzliche Rentenversicherung nicht als attraktiv empfinden. Letztlich tauschen Versorgungsanwärter nur ihre betriebliche Rente gegen die gesetzliche Rente. Die abzufindende Kleinstanwartschaft kann dabei nur schwer einer Leistung in der gesetzlichen Rentenversicherung gegenübergestellt werden, auch weil das Leistungsspektrum abweichen kann (Erwerbsminderungsrenten, Hinterbliebenenrente usw.). Vor diesem Hintergrund könnten Beschäftigte eine entsprechende Beratung durch Arbeitgeber oder Versorgungsträger zum Vergleich der Leistungen vor der Zustimmung zu einer Abfindung erwarten. Für die Arbeitgeber entstehen daher neben bürokratischem Mehraufwand ggf. auch Informationspflichten gegenüber den Versorgungsanwärtern, aus denen sich wiederum Haftungsrisiken ergeben können. Zudem hilft die Regelung auch nicht bei ehemaligen Beschäftigten, die von der Rentenversicherungspflicht befreit sind.

Zudem muss bei der geplanten Regelung in § 3 Abs. 2a BetrAVG-E sichergestellt sein, dass der Arbeitgeber bzw. bei mittelbarer Durchführung der Versorgungsträger die Abfindung direkt an die gesetzliche Rentenversicherung überweisen kann. Gemäß § 187b SGB VI, auf den in der Begründung des Referentenentwurfes verwiesen wird, kann nur der Versicherte den Betrag an die gesetzliche Rentenversicherung leisten. Weiter sollte klargestellt werden, dass der Arbeitgeber die durchführende Versorgungseinrichtung zur Abfindung ermächtigen und diese den Betrag an die gesetzliche Rentenversicherung direkt überweisen kann.

Darüber hinaus wäre die neue Abfindungsmöglichkeit nach § 3 Abs. 2a BetrAVG-E noch steuer- und sozialversicherungsrechtlich nachzuvollziehen. Bei Eigenbeiträgen i. S. d. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG sind die Beiträge bereits aus dem Nettoentgelt geleistet, die spätere Leistung wäre steuerfrei. Der Übertrag an die gesetzliche Rentenversicherung (auch bei Zahlung durch den Arbeitgeber im Rahmen der Abfindung einer Direktzusage) sollte an sich keine Steuerpflicht auslösen – andernfalls müsste dies klargestellt werden; jedoch würde die spätere Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung auch dann voll nachgelagert versteuert und verarbeitet, wenn die Finanzierung teilweise aus Eigenbeiträgen i. S. d. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG erfolgt ist.

Die Erweiterung der Abfindungsmöglichkeit sollte auch im Rahmen des § 8a BetrAVG für den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSV) nachvollzogen werden.

Nach § 22 Abs. 4 BetrAVG-E soll die Versorgungseinrichtung Anwartschaften und laufende Leistungen mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abfinden können. Die Neuregelung ist zu begrüßen, da die Tarifvertragsparteien künftig auch im Rahmen von Sozialpartnermodellen die gesetzlichen Abfindungsgrenzen flexibel gestalten können, so wie dies bereits bei tariflichen Abfindungsregelungen außerhalb von Sozialpartnermodellen (nach § 19 Abs. 1 BetrAVG ist § 3 BetrAVG tarifoffen) möglich ist. Allerdings sollte klargestellt werden, dass die Zustimmung der



Tarifvertragsparteien nicht in jedem Einzelfall erfolgen muss, sondern generell erteilt werden kann.

Für Anpassung der Regelung zur vorzeitigen Altersleistung Übergangsregelungen vorsehen

Mit der vorgeschlagenen Änderung von § 6 BetrAVG-E soll ein weiterer Anreiz für Ältere geschaffen werden, länger zu arbeiten, indem auch beim vorzeitigen Bezug einer Betriebsrente der Bezug einer Voll- und einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gleichgestellt wird. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings gibt es eine Vielzahl von Versorgungsordnungen in den Unternehmen, aus denen sich weitere vertragsindividuelle Voraussetzungen für den Leistungsbezug der Betriebsrente ergeben und nicht mit dem geplanten Regelungsinhalt korrespondieren.

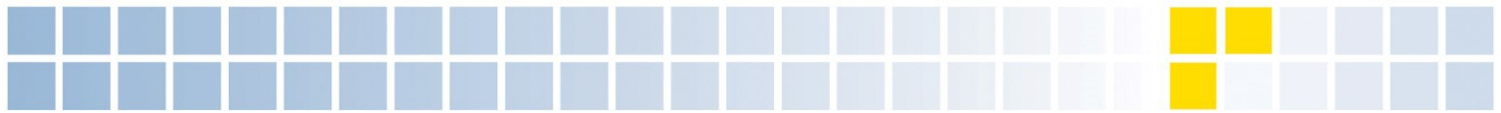
Kernproblem dürfte die Frage des Rechtsanspruchs auf Betriebsrente im laufenden Arbeitsverhältnis sein, wenn keine Leistungsvoraussetzung "Beendigung des Arbeitsverhältnisses" besteht. So kann es für Versorgungsträger ein Problem darstellen, wenn der Entgeltumwandlungsanspruch weiterhin geltend gemacht wird, Beiträge entgegenzunehmen und gleichzeitig Betriebsrente zu zahlen. Dies kann oft verwaltungstechnisch nicht abgebildet werden. Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen sowie bei Unterstützungskassenzusagen und Direktzusagen mit Rückdeckungsversicherungen werden die Versicherungsverträge mit Leistungseintritt beendet und weitere Beiträge regelmäßig nicht mehr angenommen. Ein neuer Vertrag würde sich als „Kurzläufer“ wirtschaftlich nicht tragen.

Aus diesen Gründen sollten Übergangsregelungen (z. B. Inkrafttreten erst 1 bis 2 Jahre nach Verkündung des Gesetzes; Geltung nur für Neuzusagen ab dem Stichtag des Inkrafttretens; für "Altzusagen" Geltung nur mit einer gesetzlichen Leistungsvoraussetzung "Beendigung des Arbeitsverhältnisses") geschaffen werden, die es Arbeitgebern und Versorgungsträgern ermöglichen, auf die veränderten Rahmenbedingungen zu reagieren. Die vorgeschlagene Regelung zum Inkrafttreten ab Juli 2026 lässt den Unternehmen nicht den benötigten Umsetzungszeitraum. Hier bedarf es einer deutlich längeren Umsetzungsfrist. Ein Inkrafttreten zum 1. Juli 2027 würde den Arbeitgebern ausreichend Zeit geben, auf die geänderten Bedingungen zu reagieren.

Verwendung von Wertguthaben auch nach der Regelaltersgrenze ermöglichen

Nach § 7c SGB-IV-E sollen Wertguthaben bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden können. Mit der Klarstellung soll die Möglichkeit geschaffen werden, ein Wertguthaben auch bei Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters als Voll- oder Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze entsparen zu können. Ein Anspruch auf ein Entsparen nach der Regelaltersgrenze wird mit dieser Änderung allerdings nicht ermöglicht. Genau das aber wäre sinnvoll: Andernfalls ist zu erwarten, dass Arbeitnehmer mit Wertguthaben weiter rechtzeitig vor der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsleben ausscheiden, um noch ihre Wertguthaben entsparen zu können, obwohl sie sonst bereit wären, noch bis zur Regelaltersgrenze oder länger zu arbeiten. Das aber kann mit Blick auf den zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangel nicht gewollt sein. Hierdurch befürchtete Beitragsausfälle der Sozialversicherung sind unbegründet. Vielmehr können die Beitragseinnahmen der Sozialversicherung sogar höher sein, wenn Wertguthaben wie geplant entspart werden und es nicht zu einem Störfall kommt.

Zudem sollte gewährleistet werden, dass auch Altersteilzeitverhältnisse neben dem Bezug einer vorgezogenen Altersrente geführt werden können. Aufgrund der Konkurrenz von § 7e SGB IV



zu § 8a Altersteilzeitgesetz, die vom Gesetzgeber zu Gunsten des § 8a Altersteilzeitgesetz aufgelöst wird, ist eigentlich klar, dass Altersteilzeit-Wertguthaben (im Blockmodell) Wertguthaben i. S. d. §§ 7 ff. SGB IV sind und entsprechend die vorgesehene Neuregelung in § 7c SGB-IV-E auch für Altersteilzeitverhältnisse gilt. Daher ist nicht nachvollziehbar, dass der Begründung zufolge die Neuregelung, dass Wertguthaben parallel zu einer vorgezogenen Altersrente längstens bis zum Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden können, nicht für Wertguthaben aus einer Altersteilzeitvereinbarung nach dem Altersteilzeitgesetz gelten soll. Dieser Ausschluss dürfte auch mit der Lebensplanung heutiger Rentenbeziehender kollidieren, die bereits ihre vorgezogene Altersrente geplant haben und ein Altersteilzeitkonto besitzen. Im Interesse der Flexibilisierung des Rentenübergangs und im Sinne eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben sollte diese widersprüchliche Passage in der Gesetzesbegründung gestrichen werden.

Digitalisierung und Bürokratieentlastung auch beim Pensionssicherungsverein (PSV) vorantreiben und dabei die EbAVs nicht vergessen

Nach § 9 Abs. 1 BetrAVG-E sollen Mitteilungen an Leistungsberechtigte künftig über ein Online-Portal oder eine App erfolgen können. Nach § 9 Abs. 3 BetrAVG-E soll klargestellt werden, dass die Übertragung des anteiligen Vermögens durch die Unterstützungskasse auf den PSV nicht ausschließlich durch Zahlung eines Geldbetrages erfolgt, sondern auch Rechte zu übertragen sind. Außerdem soll der PSV Beitragsbescheide automatisch erlassen und digital mit den Leistungsberechtigten kommunizieren können, § 10 Abs. 5 BetrAVG-E. Zudem soll der PSV nach § 11 Abs. 1 BetrAVG-E nun die Betriebsnummer eines Arbeitgebers von der Bundesagentur für Arbeit anfordern und verarbeiten können und darüber hinaus die zur Feststellung der Leistung erforderlichen Daten der Versorgungsberechtigten bei den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung anfordern können.

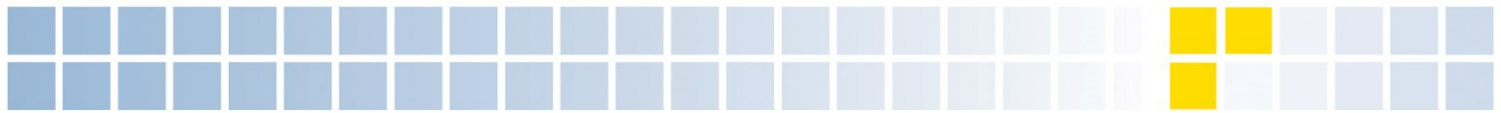
Die Vorschläge sind zu begrüßen, da sie der Digitalisierung der Prozesse des PSV und der Bürokratieentlastung dienen. Mit der neu geschaffenen Möglichkeit, den Beitragsbescheid automatisiert zu erlassen, kann der PSV perspektivisch seine Prozesse verschlanken und Einsparpotenziale heben. Gleiches gilt für die Nutzung eines Online-Portals für die Versorgungsberechtigten. Die vorgesehene Ergänzung des § 9 Abs. 1 BetrAVG ermöglicht es dem PSVG nun, auch die Mitteilung über die zu erbringenden Leistungen über ein Portal abzuwickeln. Dies wird zukünftig große Bedeutung erlangen.

Ebenfalls der Verfahrensvereinfachung dienen die neu geschaffenen gesetzlichen Grundlagen für die Kommunikation mit der Bundesanstalt für Arbeit sowie den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung. Insbesondere letztere Möglichkeit verkürzt die Prozesse in der Leistungsbearbeitung des PSV.

Die Klarstellung hinsichtlich des Vermögensübergangs bei Gruppenunterstützungskassen wird die Abwicklung von Beständen, die z. B. aus Rückdeckungsversicherungen bestehen, erleichtern.

Die vorgeschlagenen Regelungen geben dem PSV die Möglichkeit, seinen gesetzlichen Auftrag effizient und aufwandarm zu gestalten, und stellen eine gute Basis für weitere Digitalisierungs- und Modernisierungsmaßnahmen dar.

Die geplanten Regelungen zur Entbürokratisierung sollten nicht auf den PSV beschränkt bleiben. Auch der Anschluss von Trägern der betrieblichen Altersversorgung an entsprechende Systeme sollte ermöglicht werden. Diese haben keine Möglichkeit auf Daten zuzugreifen, die Begünstigte bereits im Rahmen von Antragsverfahren bei öffentlich-rechtlichen Trägern eingereicht haben. Auch für diese Versorgungsträger und die bei Ihnen versicherten Personen



würden sich auf diese Weise deutliche Vereinfachungen umsetzen lassen und bürokratische Prozesse abgebaut werden.

2. Steuerrechtliche und versicherungsaufsichtsrechtliche Änderungen

Geringverdienerförderung auf alle Durchführungswege ausweiten – Start der verbesserten Förderung nicht verzögern

Nach § 100 EStG-E soll die Einkommensgrenze für Geringverdiener dynamisiert und damit an die Lohnentwicklung gekoppelt werden, außerdem soll der geförderte Arbeitgeberbeitrag von 960 auf 1.200 € erhöht werden und damit der Förderbetrag pro Jahr bei maximal 360 € liegen. Die Förderquote von 30 % soll unverändert bleiben.

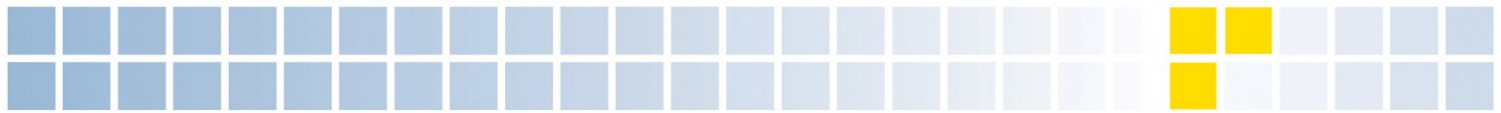
Die geplante Dynamisierung der Einkommensgrenze für Geringverdiener ist zu begrüßen, da auf diese Weise sichergestellt werden kann, dass Beschäftigte mit geringem Einkommen nicht wegen Gehaltsanpassungen zunehmend aus dieser Förderung wieder herausfallen. Damit wird zugleich die Bereitschaft gesteigert, Geringverdienern zusätzliche betriebliche Altersvorsorge zuzusagen.

Die Anpassung der Höhe des förderfähigen Arbeitgeberbeitrags ist ebenfalls zu begrüßen. Mit dieser Anpassung erfolgt eine Anpassung an die Lohn- und Gehaltsentwicklung seit Einführung der Geringverdienerförderung.

Allerdings muss die Geringverdienerförderung auch die internen Durchführungswege einbeziehen. Die gesetzliche Begrenzung der Förderung auf externe Durchführungswege hat zur Folge, dass Arbeitgeber, die ihre betriebliche Altersvorsorge in internen Durchführungswegen organisieren, die Förderung nicht nutzen können. Insoweit kann die Neuregelung bei ihnen auch nicht zu neuen Impulsen führen, stärker zugunsten von Geringverdienern betriebliche Altersvorsorge zu leisten. Eine verbesserte Geringverdienerförderung in allen Bereichen der betrieblichen Altersvorsorge würde einen starken Anreiz für die Arbeitgeber setzen, für mehr Geringverdiener (höhere) Betriebsrenten aufzubauen.

Das in der Vergangenheit von der Finanzverwaltung vorgetragene Argument, dass die Bestimmung der Beitragszahlungen bei einer Direktzusage nicht möglich sei, ist nicht überzeugend. Auch wenn bei einer arbeitgeberfinanzierten Direktzusage keine externen Beiträge gezahlt werden, lässt sich ein impliziter Beitrag in Form des jährlichen Aufwands (Dotierung der Rückstellung) bestimmen. Dieser hängt von der Leistungszusage und versicherungsmathematischen Annahmen ab. Insbesondere für Vergleichszwecke (z. B. bei einem Wahlrecht mit Direktversicherung) wird ohnehin bei Direktzusagen oftmals ein beitragsäquivalenter Wert berechnet. Diese Vergleichsgröße hilft z. B. bei Kostenvergleichen oder Personalplanung der Unternehmen.

Die verbesserte Förderung sollte allerdings bereits ab 1. Januar 2026 gelten und nicht erst ab 1. Januar 2027. Die erhofften positiven Wirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge von Geringverdienern dürfen nicht verzögert werden. In dem in der letzten Legislaturperiode eingebrachten Entwurf eines 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes, das im Frühjahr 2025 vom Bundestag beschlossen werden sollte, war als Starttermin der neuen Förderung der 1. Januar 2025 vorgesehen. Daher ist nicht nachvollziehbar, dass nun, bei einer nur um rund ein halbes Jahr später geplanten Beschlussfassung des Bundestags ein um zwei Jahre späterer Starttermin vorgesehen ist. Die dafür in der Begründung, dass Arbeitgebern und Versorgungsträgern Zeit zur Umsetzung gelassen werden solle, überzeugt jedenfalls nicht: Die



Arbeitgeber und Versorgungsträger sind durchaus in der Lage, die Anpassung zur Geringverdienerförderung zeitnah umzusetzen.

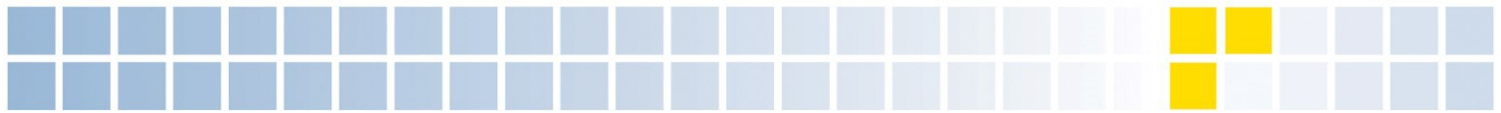
Flexiblere Gestaltung der Kapitalanlage und der Bedeckungsvorgaben für Pensionskassen erhöhen Spielraum und Renditechancen

Nach § 234j BetrAVG-E soll eine vorübergehende Unterdeckung des Sicherungsvermögens zulässig sein, wenn die Satzung eine Bestimmung enthält, die eine Unterdeckung gestattet, die Unterdeckung 10 % des Mindestumfangs des Sicherungsvermögens nicht übersteigt und die Pensionskasse mit einem oder mehreren Arbeitgebern oder Dritten einen Sicherungsvermögensplan vereinbart hat und der Sicherungsvermögensplan von der Aufsichtsbehörde genehmigt ist. Der Sicherungsvermögensplan muss eine rechtsverbindliche Zusage der beteiligten Arbeitgeber enthalten, dass sie die zur Durchführung des Sicherungsvermögensplans erforderlichen finanziellen Mittel zur Verfügung stellen. Die Pensionskasse soll zudem den Sicherungsvermögensplan mindestens jährlich überprüfen.

Die geplanten Änderungen der Bedeckungsvorgaben für Pensionskassen sind zu begrüßen, da diese dem langfristig ausgerichteten Geschäftsmodell der Pensionskassen, das auf planbaren Zahlungen beruht, gerechter werden und die Nutzung von (auch bisher schon bestehenden) Anlagemöglichkeiten in sachwertorientierte Anlagen (z. B. Aktien, Infrastrukturbeteiligungen) verbessern. Ein klassisches Stornorisiko wie zum Beispiel bei einer Lebensversicherung, für das schon vorher Kapital zur Verfügung stehen muss, besteht bei regulierten Pensionskassen nicht – bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis sind hier die bAV-Zusage, die erworbene Anwartschaft und das korrespondierende Vermögen aufrechtzuerhalten. Die geplante Neuregelung schafft zusätzliche Spielräume für Anlagen mit höheren Renditen, so dass die Versorgungsberechtigten Aussicht auf höhere Leistungen erhalten und die Leistungsfähigkeit der Pensionskasse insgesamt gestärkt wird.

Folgende Änderungen und Ergänzungen sollten klarstellend aufgenommen werden:

- Die Begründung des § 234j Abs. 5 VAG-E geht von einem Fall der außerplanmäßigen Abschreibung der Kapitalanlage aus. Aber auch außerplanmäßige Erhöhungen der Verpflichtungen (z. B. aufgrund von Verbesserung der Krankenvorsorge und sprunghaftem Anstieg der Lebenserwartung) können zu einer Unterdeckung führen. Insgesamt sollte die Begründung auch solche Fälle berücksichtigen und keine abschließenden Fallgestaltungen enthalten.
- In § 234j Abs. 4 und Abs. 5 VAG-E ist – analog zu § 239 Abs. 3 VAG – aufzunehmen, dass die Genehmigung durch die BaFin zu erteilen ist, sofern die Bedingungen der Absätze 4 und 5 erfüllt sind.
- Die Begründung zu § 234j Abs. 5 VAG-E ermöglicht die Umsetzung eines Sicherungsvermögensplans über einen weiteren Gründungsstock gemäß § 178 Abs. 5 VAG, einen in der Praxis wichtigen Umsetzungsweg. Hier ist eine Klarstellung erforderlich, dass es sich bei dem weiteren Gründungsstock auch um einen bereits bestehenden weiteren Gründungsstock handeln darf. Weiterhin ist in der Begründung noch klarzustellen, dass ausstehende Gründungsstockmittel soweit sie nicht für Einzahlungen in einem Sicherungsvermögensplan „reserviert“ sind, weiterhin als Eigenmittel im Wege des § 214 Abs. 1 Satz 1 Nummer 8 Buchstabe a VAG anerkannt werden können. Im Gesetzestext zu § 234j Abs. 5 VAG-E sollte enthalten sein, dass im Falle einer Unterdeckung auch die erzielten (überrechnungsmäßigen) Kapitalerträge auf die Höhe der vom Vertragspartner einzuzahlenden Mittel mindernd wirken.



Kritisch zu sehen ist die vorgesehene Pflicht zur Vorlage des Sicherungsvermögensplans beim PSV. Eine gesetzlich zukünftig in engem Rahmen zulässige Unterdeckung einer Pensionskasse ist nicht mit einer Insolvenz gleichzusetzen. Sie führt auch nicht zu einer Leistungspflicht durch den PSV – anderenfalls würde der Entwurf eine solche Regelung kaum vorschlagen

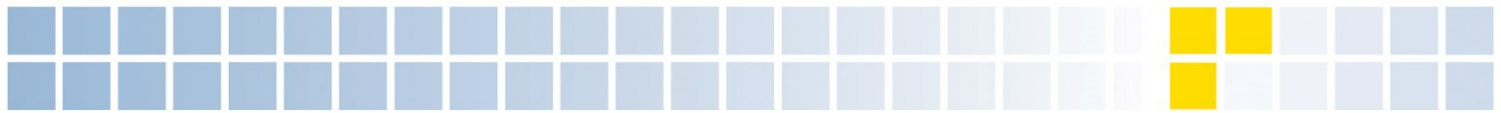
Vor dem Hintergrund, dass Bezieher einer vorgezogenen Altersrente nun unbegrenzt hinzuverdienen können, ohne dass es zu einer Anrechnung auf die gesetzliche Rente kommt, sollen nach § 232 VAG-E die zulässigen Leistungsfälle von Pensionskassen erweitert werden. Die Leistung bei teilweisem Wegfall des Erwerbseinkommens soll künftig keinen aufsichtsrechtlichen Einschränkungen mehr unterliegen. Die geplante Neuregelung ist sachgerecht und nachvollziehbar, da mit der Änderung den Weiterentwicklungen in der gesetzlichen Rentenversicherung Rechnung getragen wird, die auf mehr Flexibilität beim Übergang in den Ruhestand gerichtet sind.

Nach § 212 Abs. 1 VVG-E soll die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach einer „Auszeit“ innerhalb von drei Monaten nach der Beendigung dieser Zeit verlangen können, dass die beitragsfrei gestellte Lebensversicherung zu den vor der Umwandlung vereinbarten Bedingungen fortgesetzt wird. Die geplante Neuregelung ist zu begrüßen, weil auf diese Weise ein möglichst lückenloser Aufbau auch bereits bestehender Betriebsrenten erreicht werden kann und Auszeiten auch aus anderen Gründen als der Elternzeit, wie z. B. zur Pflege von Angehörigen, notwendig werden können. Es sollte jedoch klargestellt werden, dass dieses Recht nur nach „Wiederaufnahme der Tätigkeit“ besteht.

3. Sozialversicherungsträger müssen bei jeder Sozialwahl neu über Zulassung einer Online-Wahl entscheiden können

Die künftig für alle Sozialversicherungsträger vorgesehene Option, bei Sozialwahlen eine elektronische Stimmabgabe zu ermöglichen, ist zu begrüßen. Eine elektronische Stimmabgabe kann die Beteiligung an der Sozialwahl erleichtern. Sie bietet damit die Chance, die Wahlbeteiligung zu steigern. Ggf. können durch Online-Wahlen auch die Kosten der Sozialwahlen gesenkt werden.

Allerdings sollten Sozialversicherungsträger auch dann, wenn sie die Option einer Online-Wahl in ihrer Satzung vorgesehen haben, vor der nächsten Sozialwahl jeweils neu entscheiden können, ob sie eine elektronische Stimmabgabe zulassen. Dies sollte durch eine entsprechende Ergänzung von § 54 Abs. 1 SGB-IV-E unmissverständlich geregelt werden. Denn die Begründung von § 54 Abs. 1 SGB-IV-E erweckt den Eindruck, die in der Satzung der Träger zu treffende Entscheidung für die Zulassung einer Online-Wahl könne nur „dauerhaft“ getroffen werden. Das aber wäre nicht sinnvoll. Denn trotz einer in der Satzung vorgesehenen Option zur Zulassung einer Online-Wahl kann es Gründe geben, bei der nächsten Sozialwahl von einer Online-Wahl abzusehen, z. B. wenn kein zertifiziertes Online-Wahlprodukt zur Verfügung steht oder es neu auftauchende Zweifel gibt, dass elektronisch abgegebene Stimmen bei den verfügbaren zertifizierbaren Online-Wahlprodukten manipuliert werden könnten, so dass bei einer dennoch erfolgenden Online-Wahl das Vertrauen in die Sozialwahlen und damit auch in die Soziale Selbstverwaltung gefährdet würde. Vor dieser Gefahr schützt auch nicht, dass nur zertifizierte Online-Wahlprodukte verwendet werden dürfen. Denkbar ist auch, dass ein Monopolanbieter eines Online-Wahlprodukts Angebotskonditionen aufwirft, die mit Blick auf die stets zu wahrende Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (§ 69 SGB IV) nicht vertretbar wären. Zudem wurde die Teilnahme an den Online-Wahlen als kompliziert wahrgenommen. Daher muss es möglich sein, dass die Sozialversicherungsträger, auch wenn sie in ihrer Satzung die Option einer elektronischen Stimmabgabe vorgesehen haben, dennoch Verfahren vorsehen können, die ihnen ermöglichen, bis zur Durchführung der Wahl von der Option der elektronischen Stimmabgabe absehen zu können (z. B. durch einen mit qualifizierter Mehrheit von der Vertreterversammlung



oder des Verwaltungsrats zu fassenden Beschluss). Es sollte auch klargestellt werden, dass die Sozialversicherungsträger sich zu Arbeitsgemeinschaften für die Durchführung von Online-Wahlen zusammenschließen können, aber nicht müssen.

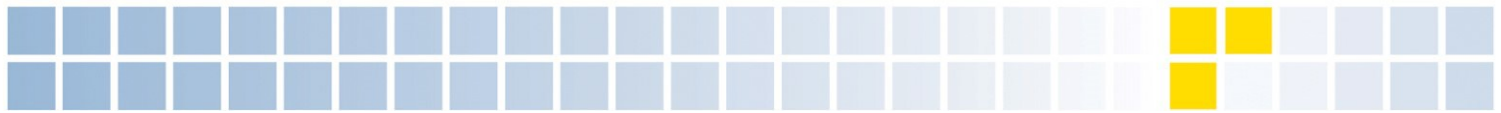
Die Reform der Sozialwahlen darf sich allerdings nicht auf die Zulassung einer Option von Online-Wahlen beschränken. Vielmehr ist der Handlungsbedarf größer. Erforderlich ist eine vollständige Digitalisierung der Prozesse, einschließlich der Formulare. Die BDA hat dazu umfassende Vorschläge vorgelegt¹. Weiter erforderliche Maßnahmen sind vor allem:

- Die Wahl von Beauftragten sollte erleichtert werden. Dies läge auch im Interesse des Wunsches nach einer noch höheren Beteiligung von Frauen in der Sozialen Selbstverwaltung, da Frauen seltener als Männer die Voraussetzungen einer Wahl als Arbeitgeber bzw. ihnen gleichgestellter Vertreter (§ 51 Abs. 2 SGB IV) erfüllen. Eine Ausweitung der Beauftragten-Regelung von einem Drittel auf die Hälfte der Kandidierenden würde die Aufstellung der Vorschlagslisten erheblich erleichtern. Die Arbeitgebergemeinschaft sollte zudem auch nach Eintritt in den Ruhestand noch für die laufende Amtsperiode weiter gelten, weil der Bezug zur betrieblichen Praxis dann regelmäßig noch gegeben ist.
- Die Vorschlagslisten und Zustimmungserklärungen im Sinne der Sozialversicherungswahlordnung (SVWO) sollten in ein digitales Verfahren überführt werden. Dies würde die bürokratischen Lasten für die Listenträger erheblich reduzieren und helfen, das Risiko von Formfehlern (z. B. Faksimile anstatt eigenhändiger Unterschrift, doppelseitiger Druck) zu reduzieren. Es wäre zudem sachgerecht, das Formblatt der Zustimmungserklärung dergestalt anzupassen, dass die Datenschutzerklärung nicht Teil der Zustimmungserklärung ist, sondern als Aufklärungsmerkblatt zwar vom Listenträger zu versenden, jedoch nicht als Teil der Zustimmungserklärung einzureichen ist. Die vom BMAS online für die Sozialwahlen bereitgestellten Mustervorlagen sollten anwenderfreundlich und editierbar sein. Der Stichtag zur Erfüllung der Wählbarkeitsvoraussetzungen sollte darüber hinaus in Richtung Wahltag verschoben werden.
- Die Geschlechterquote sollte für Träger der Krankenversicherung und der Rentenversicherung auf eine Soll-Regelung vereinheitlicht werden. Bei der Unfallversicherung sollte auf eine Soll-Regelung gänzlich verzichtet werden. Ein repräsentatives Geschlechterverhältnis in der Selbstverwaltung ist zwar grundsätzlich wünschenswert, aber dieses Ziel wird mit der starren, keineswegs überall repräsentativen Geschlechterquote von 40 % nicht erreicht.

4. Wichtige Reformmaßnahmen fehlen im Entwurf

Der Referentenentwurf greift insgesamt deutlich zu kurz, um die betriebliche Altersvorsorge zu stärken und ihr neue Impulse verleihen zu können. Neben den bereits genannten

¹ Eine ausführliche Darstellung der Forderungen findet sich in den folgenden Positionspapieren: BDA (2025): „Vorschläge für eine effiziente Verwaltung der Sozialversicherungsträger“. https://arbeitsgeber.de/wp-content/uploads/bda-arbeitsgeber-positionspapier-vorschlaege-fuer-eine-effiziente-verwaltung-der-sozialversicherungstraeger-barrierefrei-2025_05.pdf [Letzter Abruf: 25. Juli 2025] www.arbeitsgeber.de > Themen > Sozialpolitik und Soziale Sicherung > Soziale Selbstverwaltung; BDA (2023): „Lessons learned aus den Sozialwahlen 2023-2023_07.pdf“ [Letzter Abruf: 25. Juli 2025] www.arbeitsgeber.de > Themen > Sozialpolitik und Soziale Sicherung > Soziale Selbstverwaltung.



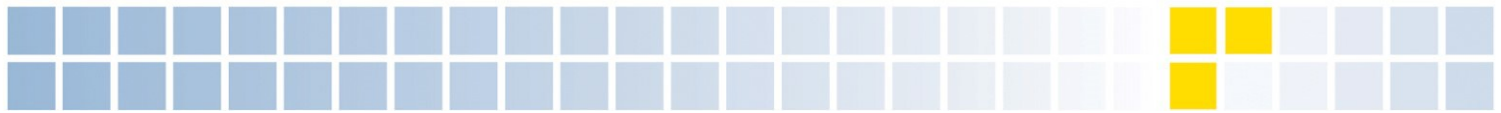
Verbesserungsvorschlägen können insbesondere folgende Maßnahmen dazu beitragen, Arbeitgebern die Durchführung betrieblicher Altersvorsorge zu erleichtern:

Arbeitgeberhaftung bei Beitragszusagen mit Mindestleistung und beitragsorientierten Leistungszusagen sachgerecht begrenzen

- Die arbeitsrechtliche Garantieforderung an die Beitragszusage mit Mindestleistung muss flexibler gestaltet werden, um den Anbietern einen größeren Spielraum bei der Kapitalanlage zu gestatten und auf diese Weise die Chance auf eine höhere Rendite zu gewähren. Das Festhalten an der 100-prozentigen Beitragsgarantie hat bereits dazu geführt, dass die meisten Versorgungseinrichtungen die Beitragszusage mit Mindestleistung für Neuzusagen nicht mehr anbieten können. Davon sind insbesondere die kleinen und mittleren Betriebe, die vielfach versicherungsförmige Durchführungswege nutzen, weil sie leicht zu administrieren sind, betroffen.
- Insbesondere mit Blick auf die anstehende Reform der privaten Altersvorsorge und der geplanten Abweichung von der 100-prozentigen Beitragsgarantie bei versicherungsförmigen Produkten muss auch im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge eine Modifizierung der Garantieforderung umgesetzt werden. Denn auch wenn die Chancen auf Nutzung von Sozialpartnermodellen mit dem Referentenentwurf geringfügig verbessert werden sollen, werden auch weiterhin die meisten Arbeitgeber ihre betriebliche Altersvorsorge in der „alten bAV-Welt“ organisieren müssen. Hier gilt es ebenso, die Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln und anzupassen.
- Es sollte gesetzlich klargestellt werden, dass bei Nutzung der beitragsorientierten Leistungszusage keine Mindestleistung in Form der Beitragsgarantie zugesagt wird, sondern sich die arbeitsrechtliche Garantie auf die Leistungshöhe bezieht, die sich aus den jeweils aktuellen versicherungsmathematischen Grundlagen der Versorgungseinrichtung ergibt. Derzeit besteht eine große Verunsicherung bei Arbeitgebern hinsichtlich der Frage, ob im Rahmen der beitragsorientierten Leistungszusage auch eine Mindestleistung in Form einer Beitragsgarantie zugesagt wird. Ohne eine Klarstellung im genannten Sinn werden Arbeitgeber oftmals nicht mehr bereit sein, eine beitragsorientierte Leistungszusage zu erteilen.
- Es spricht viel dafür, dass die vorgeschlagene Klarstellung ohnehin dem geltenden Recht entspricht, denn das Betriebsrentengesetz enthält keine Vorgaben zu einem Mindestniveau der aus den Beiträgen resultierenden Versorgungsleistung bei der beitragsorientierten Leistungszusage. Die Legaldefinition (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) stellt für die Bestimmung der Leistungshöhe originär auf die Anwartschaften, nicht auf die daraus resultierende Leistung ab. Die Versorgungsleistung errechnet sich aus dem zur Verfügung gestellten Versorgungskapital. Die Verpflichtung des Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG beinhaltet also eine Verpflichtung als Zusage auf eine Versorgungsanwartschaft, deren Höhe sich nach dem zugesagten Beitrag bemisst. Auch die aufsichtsrechtlichen Vorschriften enthalten für die versicherungsförmigen Durchführungswege keine Regelungen für eine Mindesthöhe der Versorgungsleistung. Zudem hat auch das Bundesarbeitsgericht bisher keine Anforderungen an ein Mindestniveau der Leistung aus einer beitragsorientierten Leistungszusage definiert.

Anpassungsmöglichkeiten für bestehende Zusagen erleichtern

Bereits erteilte Betriebsrentenzusagen müssen in angemessenem Umfang abänderbar sein, um die begrenzten Mittel der Arbeitgeber generationengerecht verteilen und die



Versorgungswerke aufrecht erhalten zu können. Für den sogenannten Future-Service, also die noch erdienbaren Teile der Anwartschaft, bedarf es einer gesetzlichen Regelung zur Anpassung bestehender Zusagen, um zu verhindern, dass die jüngere Generation den Ruhestand der Älteren in immer höherem Maße finanzieren muss und zugleich die eigene Altersvorsorge geringer ausfällt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit der Drei-Stufen-Theorie Grundsätze zur Abänderung von Versorgungszusagen aufgestellt und seine Rechtsprechung stetig weiterentwickelt. Danach sind Änderungen von Versorgungsordnungen grundsätzlich möglich, jedoch unterliegen diese strengen Vorgaben. Eine Änderung, in der mit der niedrigsten Eingriffsintensität verbundenen 3. Stufe, ist möglich, wenn für die Änderung noch erdienbarer Zuwächse (Future-Service) sachlich-proportionale Gründe vorliegen. Die vom BAG aufgestellten Kriterien sind für die betriebliche Praxis kaum hilfreich und führen zu einer nicht mehr hinnehmbaren Rechtsunsicherheit, da nach dieser Rechtsprechung die Gerichte bis zum Renteneintritt warten, um einen Günstigkeitsvergleich zwischen der alten und der neuen Versorgungsordnung anzustellen. Zudem wird bei der Prüfung der sachlichen Rechtfertigungsgründe für Anpassungen bislang das Ziel der Generationengerechtigkeit sowie die Verhinderung von Fehlentwicklungen der Versorgung nicht berücksichtigt.

Generell sollte die Anpassung, Änderung oder Beendigung von Zusagen auch für den Bestand zumindest für die Zukunft einfacher und ohne umfassende Besitzstandswahrung möglich sein. Dies sollte unabhängig davon gelten, ob die Zusage kollektivrechtlich geregelt ist oder nicht. Hierzu sollten die Hürden für eine nachträgliche Reduzierung der Versorgungszusagen, für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Rentnerinnen und Rentnern und auch laufende Arbeitsverhältnisse abgebaut werden. Zumindest sind die Eingriffsgründe in Besitzstände für die Praxis rechtssicherer darzustellen.

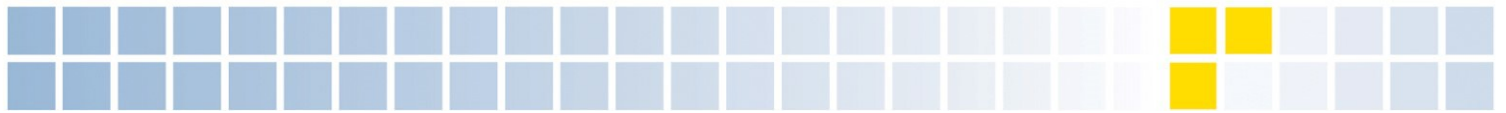
Betriebsrentenverpflichtungen in vollem Umfang steuerlich anerkennen

Betriebsrentenverpflichtungen müssen künftig wieder in voller Höhe steuerlich anerkannt werden. Nach dem heutigen Steuerrecht kann nur ein Teil der handelsrechtlich zu bilanzierenden Pensionsverpflichtungen steuerlich geltend gemacht werden.

Die steuerliche Regelung von Betriebsrentenverpflichtungen muss daher deutlich verbessert werden. Deshalb sollten die nach dem Handelsgesetzbuch zu bildenden Rückstellungen für betriebliche Altersvorsorge in voller Höhe steuerlich anerkannt werden. Wenn der erforderliche Aufwand zur Erfüllung von Betriebsrentenverpflichtungen steuerlich nur unzureichend berücksichtigt wird, schwächt das unweigerlich die Bereitschaft der Unternehmen, Betriebsrenten zuzusagen. Dies kann aber in Anbetracht der zunehmend wichtigen Rolle der ergänzenden Altersvorsorge nicht gewollt sein.

Überholtes Schriftformerfordernis streichen – Entbürokratisierung und Digitalisierung auch in der betrieblichen Altersvorsorge vorantreiben

Die mit dem 4. Bürokratieentlastungsgesetz eingeführte Zulassung der Textform beim Nachweis von Arbeitsbedingungen war ein richtiger und wichtiger Schritt zur Entbürokratisierung und Digitalisierung personalrelevanter betrieblicher Prozesse. Um die angestrebte Entlastung auch im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung zu erreichen, sind die Erleichterungen für die betriebliche Altersversorgung auch auf der steuerrechtlichen Ebene nachzuvollziehen, indem das Schriftformerfordernis des § 6a EStG gestrichen oder zumindest gesetzlich klargestellt wird, dass dieses Erfordernis im Rahmen des § 6a EStG auch bei Nutzung der Textform (§ 126b BGB) eingehalten wird. Diese Änderung würde zu einer großen Entlastung sowie mehr Rechtssicherheit bei den Unternehmen führen und die derzeit



vorgesehenen arbeitsrechtlichen Erleichterungen auch für Direktzusagen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bei Erteilung der Zusage, deren späterer Änderung oder bei Vereinbarungen einer Entgeltumwandlung) nutzbar machen. Die betriebliche Altersvorsorge darf nicht von der in vielen anderen Rechtsbereichen bereits vorgenommenen Streichung überholter Schriftformerfordernisse ausgenommen bleiben.

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

**zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze
(2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)**

Berlin, 7. August 2025



Allgemein

Der dbb begrüßt das Ziel, mit dem 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz die betriebliche Altersversorgung zu stärken und fortzuentwickeln. Wichtig ist eine deutliche Erhöhung der Verbreitungsquote der Betriebsrenten. Dies betrifft insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sowie Beschäftigte mit geringen Einkommen, also überdurchschnittlich häufig Frauen. Ob die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung durch die vorgesehenen Maßnahmen nachhaltig gesteigert werden kann, so dass größere Teile der Bevölkerung einbezogen werden, ist jedoch fraglich. Ein Beitrag hierzu könnte aus Sicht des dbb sein, dass jeder Arbeitnehmende durch den Arbeitgebenden unaufgefordert sachlich richtig und rechtzeitig über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge informiert wird.

Im Folgenden nimmt der dbb zu einzelnen Regelungskomplexen sowie sich darüber hinaus ergebenden Reformnotwendigkeiten Stellung:

Artikel 1 – Änderung des Betriebsrentengesetzes

Nr. 3: Der dbb begrüßt, dass künftig nicht mehr die Inanspruchnahme der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente die Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sein soll. Damit wird ein Gleichklang mit den Neuregelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, der für die Versicherten sinnvoll ist und die Inanspruchnahme einer Teilrente finanziell erleichtert.

Nr. 5: Der dbb begrüßt, dass der Träger der Insolvenzabsicherung Beitragsbescheide künftig vollständig automatisiert erlassen kann, sofern kein Ermessen oder Beurteilungsspielraum besteht. Diese Regelung trägt zur Entbürokratisierung und Effizienzsteigerung bei und unterstützt eine moderne Verwaltungspraxis. Für die Beschäftigten in der Sozialversicherung bedeutet dies eine schnellere und transparente Abwicklung der Beitragsfestsetzung bei der Insolvenzabsicherung betrieblicher Altersversorgung.

Nr. 9: Der dbb bevorzugt nach wie vor das Modell einer betrieblichen Altersversorgung mit Leistungszusage gegenüber dem Sozialpartnermodell mit reiner Beitragszusage. In den Bereichen, in denen eine betriebliche Altersversorgung tariflich vereinbart wird, wird sich der dbb daher weiterhin dafür einsetzen, betriebliche Altersversorgungsmodelle mit Leistungszusage zu vereinbaren. Sofern dennoch Sozialpartnermodelle tarifvertraglich vereinbart wurden oder zukünftig noch vereinbart werden, ist es zur allgemeinen Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und einer auskömmlichen finanziellen Ausstattung im Rentenalter zu begrüßen, dass die Anwendung der vereinbarten Sozialpartnermodelle für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer erleichtert wird, wie dies im neu formu-



lierten § 24 vorgesehen ist. Auch die in diesem Zusammenhang vorgesehene Beteiligung Dritter an den Kosten des von den Tarifvertragsparteien getragenen Sozialpartnermodells ist sinnvoll.

Wegen der mit dem Sozialpartnermodell für die Arbeitnehmenden verbundenen Risiken hielt der Gesetzgeber es für unabdingbar, derartige Zusagen nur im Rahmen von den Tarifvertragsparteien gestalteten und von der Versicherungsaufsicht eng begleiteten organisatorischen Rahmenbedingungen zuzulassen. Nur so erschien ihm ein ausreichender Arbeitnehmerschutz gewährleistet. Dieser Grundsatz wird nun tangiert, wenn im Abs. 1 eine mangelhafte Beteiligung der Tarifvertragspartei nicht zu einer Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage führt.

Artikel 2 – Änderung des Einkommensteuergesetzes

Nr. 2: Der BAV-Förderbetrag soll von maximal 288 auf 360 Euro angehoben werden. Der dbb begrüßt die Anhebung des BAV-Förderbetrags als Anreiz zum Aufbau einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung.

Auch die Anhebung und insbesondere die Dynamisierung der monatlichen Einkommensgrenzen sind zu begrüßen. Jedoch fällt die Erhöhung auf 2 718 Euro doch sehr moderat aus. Angesichts der Lohn- und Gehaltssteigerungen sowie der Inflationsrate in den letzten Jahren wäre eine kräftigere Erhöhung wünschenswert.

Artikel 3 – Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes

Nr. 7: Die Gestattung einer Unterdeckung des Sicherungsvermögens wird vom dbb im Hinblick auf die große Bedeutung der Verlässlichkeit der betrieblichen Altersversorgung kritisch gesehen. Insbesondere ist problematisch, dass eine Bestimmung, die eine Unterdeckung gestattet, auch nachträglich noch in die Satzung aufgenommen werden kann, da dies die Bedingungen des Abschlusses der Versicherung deutlich verändern würde. Zumindest müssten, sollte dies so umgesetzt werden, die vorgesehenen Sicherungsmechanismen so konsequent wie möglich umgesetzt werden.

Artikel 8 – Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Nr. 4-6: Künftig soll die Möglichkeit bestehen, bei den Sozialversicherungswahlen seine Stimme auch elektronisch abzugeben. Die Online-Wahl soll eine Ergänzung zur brieflichen Stimmabgabe darstellen. Die Voraussetzung für eine elektronische Stimmabgabe soll sein, dass diese Möglichkeit in der Satzung des Versicherungsträgers ergänzend vorgesehen ist. Der Entwurf stellt klar, dass bei den Online-Wahlen die für Sozialversicherungswahlen geltenden allgemeinen Wahlgrundsätze unter Berücksichtigung der technischen Besonderheiten zu wahren sind.



Eine Online-Wahl soll zudem gemeinsam mit weiteren Versicherungsträgern in Form einer Arbeitsgemeinschaft vorbereitet und durchgeführt werden können.

Der dbb begrüßt die Möglichkeit einer Online-Wahl ausdrücklich. Seit langem fordert der dbb die Möglichkeit einer elektronischen Stimmabgabe bei den Sozialversicherungswahlen. Der Erfolg des Modellprojektes zur Durchführung von Online-Wahlen bei Krankenkassen bei den Sozialversicherungswahlen 2023 zeigt überdeutlich, dass der Schritt in die digitale Welt längst überfällig ist. Die Sozialversicherungswahlen müssen in der Öffentlichkeit mehr wahrgenommen werden, auch um mehr Wahlberechtigte zur Abgabe ihrer Stimme zu motivieren. Mit einer niedrigschwelligen elektronischen Möglichkeit der Stimmabgabe könnte das Ziel, eine größere Wahlbeteiligung zu erhalten, erreicht werden. Die Versicherungsträger sind nunmehr aufgefordert, zeitnah ihre Satzungen dahingehend zu ergänzen, dass die elektronische Stimmabgabe neben der brieflichen Stimmabgabe ermöglicht wird. Eine transparente Umsetzung, hohe Sicherheitsstandards und Unterstützung der Versicherten sind dabei zwingende Voraussetzungen, um Akzeptanz und Vertrauen in die Online-Wahlen sicherzustellen.

Die gemeinsame Zusammenarbeit von mehreren Versicherungsträgern bei der Vorbereitung und Durchführung der Online-Wahlen hat sich beim Modellprojekt als vorteilhaft erwiesen und wird auch mit Blick auf die sparsame Verwendung von Beiträgen der Versicherten begrüßt.

Artikel 10 – Notwendige Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung

Aus Sicht des dbb ist im Zuge der vorgeschlagenen Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung auch eine Anpassung im Hinblick auf Hinzurechnungsbetrag und Erhöhung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts gemäß § 1 Absatz 1 Sätze 3 und 4 Sozialversicherungsentgeltverordnung vorzunehmen. Grundsätzlich ist das sozialversicherungspflichtige Einkommen gleichzusetzen mit dem steuerpflichtigen Einkommen. Bei den Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst wird von diesem Prinzip abgewichen. Der nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfreie, ergänzt um den gemäß § 40b EStG pauschal versteuerten Anteil der Arbeitgeberumlage zur Pflichtversicherung bei der Zusatzversorgung wird – reduziert um einen Grenzbetrag von 100 Euro – dem sozialversicherungspflichtigen Einkommen hinzugerechnet. Zusätzlich werden 2,5 Prozent der Summe aus steuerfreiem, ergänzt um den pauschal besteuerten Umlageanteil des Arbeitgebers zur Zusatzversorgung, höchstens 100 Euro, vermindert um 13,30 Euro dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt der Tarifbeschäftigten hinzugerechnet. Diese Sonderregelungen gemäß § 1 Absatz Sätze 3 und 4 SvEV gelten nur für die Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes. Begründet wurde diese Ungleichbehandlung ursprünglich mit dem im damaligen Gesamtversorgungssystem enthaltenen erheblich besseren Leistungsniveau gegenüber anderen Betriebsrentensystemen. Nachdem die Gesamtversorgung zum 31. Dezember 2000 geschlossen und durch das Betriebsrentensystem „Punktemodell“ ersetzt wurde, ist diese Ungleichbehandlung überholt und muss beseitigt werden.



Artikel 12 – Änderung des Neunten Buches Sozialgesetzbuch

§ 153 Absatz 1

Die Verordnungsermächtigung zum Erlass eines Ausweises für Menschen mit Behinderung soll dahingehend geändert werden, dass sich diese auch auf das Format, die Gestaltung und die Gültigkeit des nationalen Ausweises bezieht. Zudem soll mit Blick auf die beabsichtigte Einführung eines Europäischen Ausweises für Menschen mit Behinderung die Verordnungsermächtigung angepasst werden, um die Umsetzung von EU-Richtlinien vorzubereiten.

Die Befugnis, durch Rechtsverordnung auch über das Format des nationalen Ausweises entscheiden zu können, wird als klarstellende Neuerung begrüßt. Der Verordnungsgeber wird sich daran messen lassen müssen, inwieweit er ein Format einführt, welches benutzerfreundlich ist. Die Ermöglichung, ein digitales Format einzuführen, ist darüber hinaus längst überfällig, wobei die Einführung eines digitalen Ausweises immer nur als Ergänzung zu einem physischen Ausweis erfolgen kann.

Die Vorbereitung der Einführung eines Europäischen Ausweises für Menschen mit Behinderung nach einem einheitlichen gemeinsamen Muster stellt einen erforderlichen Schritt für eine zeitnahe Umsetzung der EU- Richtlinien dar. Deutschland muss diese zügig umsetzen, um die Benachteiligung von Menschen mit Behinderung mit Blick auf die Freizügigkeit in der EU zu beseitigen. Der dbb setzt sich seit Langem für die Einführung eines Europäischen Ausweises für Menschen mit Behinderung ein und begrüßt sehr, dass unter anderem Nachteilsausgleiche, aber auch Rabatte und Ermäßigungen für Dienstleistungen, die in einem Mitgliedsland gelten, auch allen anderen EU-Bürgerinnen und -Bürgern mit einem Europäischen Behindertenausweis zugänglich sein werden.

Weiterer Regelungsbedarf im Fünften Buch Sozialgesetzbuch

Zur Steigerung der Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung muss aus Sicht des dbb die volle Beitragspflicht der Betriebsrentnerinnen und -rentner in der Kranken- und Pflegeversicherung oberhalb des in § 226 SGB V geregelten Freibetrags abgeschafft werden. Es ist eine Angleichung an die Systematik in der gesetzlichen Rentenversicherung vorzunehmen, nach der die entsprechenden Beiträge nur hälftig von den Rentnerinnen und Rentnern zu tragen sind.

Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

In fast allen Segmenten kämpfen auch die Angehörigen der freien Berufe um qualifizierte Mitarbeiter. Eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung wäre für die Personalgewinnung und -bindung wertvoll, denn die bisherigen Formen werden als kompliziert, verwaltungsaufwendig und haftungsträchtig wahrgenommen. Die Vereinbarung von Sozialpartnermodellen ist – seit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes 2018 – politisch gewollt. Intention des Gesetzgebers ist ein höherer Durchdringungsgrad der bAV insbesondere bei kleinen und mittleren Arbeitgebern, wie den Praxen, Kanzleien und Büros der Freien Berufe. In der Praxis kommt das Modell bisher aber nur punktuell zum Einsatz. Teile der Freien Berufen haben deshalb, um im Hinblick auf die Altersversorgung ihrer Mitarbeitenden Verantwortung zu übernehmen, eine Initiative aus dem Kreis seiner Mitglieder zur Etablierung einer neuen, effizienten betrieblichen Altersversorgung (bAV) für die abhängig Beschäftigten sowie Auszubildenden der Freien Berufe in Form eines Freiberufler-Sozialpartnermodells für die Beschäftigten in den Freien aufgenommen. Gewerkschaftsseitig ist ein Engagement im Bereich der Beschäftigten der Freien Berufe bislang stets auf Ablehnung gestoßen. Grund hierfür war der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad der Beschäftigten in den Freien Berufen.

Der nun vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgelegte Entwurf des Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz) bleibt insbesondere bezüglich der Möglichkeiten zum Ausbau des Sozialpartnermodells und Lockerungen des Einschlägigkeitsgebotes hinter den Erwartungen und Notwendigkeiten betroffener Berufsgruppen in den Freien Berufen zurück.

Die Regelungen zum Sozialpartnermodell erweitern den Nutzerkreis bei den Mitarbeitern in den Freien Berufen nicht nachhaltig. Neben dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen und der Einführung eines bAV-Anspruchs auch bei Bezug einer gesetzlichen Teilrente ist die für die Freien Berufsgruppen relevante Öffnung des Sozialpartnermodells nicht (mehr) im Gesetz enthalten. Durch den nach wie vor bestehenden Tarifvorbehalt und Bezug auf bestehende Sozialpartnermodelle ist zu erwarten, dass nur eine geringe Anzahl von freiberuflichen Arbeitgebern die Vorteile der reinen Beitragszusage nutzen werden. In den Bereichen, wo - wie bei den Freien Berufen - keine entsprechenden Tarifverträge bestehen, kann weiter auch nicht auf eine einschlägige tarifvertragliche Regelung Bezug genommen werden. Der Verweis auf das Satzungsmodell als Alternative, wonach eben nicht tarifgebundene Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter/-innen auf ein Modell von Gewerkschaften zurückgreifen können, ersetzt die mit der Möglichkeit eines eigenen Sozialpartnermodells verbundenen Chancen nicht.

Damit ist der Weg vorerst versperrt, ein eigenes und damit akzeptiertes Modell künftig auch für nicht-tarifgebundene Unternehmen und für Freie Berufe zugänglich zu machen. Und bestehende Modelle innerhalb der Freien Berufe, die aufgrund der Tarifstrukturen möglich sind, werden aufgrund der begrenzten Skalierungseffekte wenig Substanz gewinnen können.

Eine Beteiligung von tarifungebundenen Unternehmen an Sozialpartnermodellen bleibt aber aus Sicht der betroffenen Berufsgruppen der Freien Berufe ein wichtiger Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels i.S.e. nachhaltigen Mitarbeitergewinnung. Wir regen deshalb an, das Gesetz

hinsichtlich des Einschlägigkeitserfordernisses – wie es in Aussicht gestellt war – so zu ergänzen, dass auch andere Branchen einen Sozialpartnermodell-Tarifvertrag in den einzelnen Arbeitsverträgen in Bezug nehmen können, solange in dieser anderen Branche ein entsprechender Tarifvertrag nicht existiert und wenn die entsprechende Kasse diese branchenfremden Arbeitgeber auch aufzunehmen bereit ist.

Der vormalig diskutierte Arbeitsentwurf für § 24 BetrAVG enthielt folgenden Absatz 3:

„Wird in einem Bereich der Freien Berufe nach § 1 Absatz 2 Satz 1 des Partnerschaftsgesellschaftsgesetzes ein Tarifvertrag über die reine Beitragszusage abgeschlossen, gilt dieser auch für die anderen Bereiche als einschlägig.“

Genau diese Formulierung sollte als Absatz 5 der Regelung ergänzt werden.

Dies gilt auch für eine zeitnahe gesetzlich verankerte Evaluierung des Gesetzes.

Berlin, 7-2025



Bund der Steuerzahler Deutschland e.V.

10117 Berlin, Reinhardtstraße 52, ☎ 030 / 25 93 96 0

Stellungnahme zum Regierungsentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum oben genannten Gesetzentwurf. Die betriebliche Altersversorgung ist ein wichtiger Baustein für finanzielle Situationen im Rentenalter. Daher sollten Arbeitgeber grundsätzlich mehr Anreize bekommen, den Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung anzubieten. Dieses Angebot sollte aus unserer Sicht aber stets freiwillig bleiben.

Anpassung § 100 EStG

Wir begrüßen daher, dass mit den Anpassungen im § 100 EStG eine Verbesserung bei der Förderung von Beiträgen des Arbeitgebers für eine betriebliche Altersversorgung angestrebt wird. Die Anpassung der maximalen Förderbeträge sowie die Anhebung der Verdienstgrenzen sind ein richtiger und wichtiger Schritt, auch unter dem Gesichtspunkt, dass die aktuellen Beträge seit vielen Jahren unverändert bestehen. Für die Arbeitgeber ist dies ein richtiges Signal, um in die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten zu investieren.

Die maximale Gehaltsgrenze an die Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung zu koppeln, ist ebenfalls ein wichtiger Schritt, da so sichergestellt werden kann, dass zukünftig eine automatische Anhebung der Grenze erfolgen kann und sich so die Arbeitgeber auch jährlich auf die Anpassungen einstellen können. So kann vermieden werden, dass durch regelmäßige Gehaltsanpassungen wegen der Inflation eine Förderung der Beiträge der Arbeitgeber zur betrieblichen Altersversorgung in diesem Bereich ausfällt. Für die Arbeitgeber ist dies ein wichtiges Signal, weil so auch Planungssicherheit erreicht werden kann.

Dennoch wird mit dem Satz von 3 % eine neue Grenze im Bereich der betrieblichen Altersversorgung eingeführt. Bisher sind die Grenzen von 4 % und 8 % in der Praxis bekannt. Auch die Zusatzversorgungskassen, die gemäß § 3 Nr. 56 EStG den geltenden Bedingungen steuerfrei sind, haben bereits den Stand von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze erreicht. Daher ist eine Angleichung der Prozentsätze sinnvoll.

Petition: Wir empfehlen daher, den Prozentsatz der maximalen Gehaltsgrenze auf 4 % zu erhöhen, um so eine Angleichung aller Sätze zu erreichen.

Ohne weitere Dynamisierung soll der maximale Arbeitgeberbetrag, der gefördert werden soll, auf 1.200 Euro angehoben werden. Die Anhebung ist auf jeden Fall notwendig und sinnvoll, um eine gezielte Altersversorgung zu erreichen.

Es sollte aber überdacht werden, ob auch hier eine Dynamisierung eingeführt wird, so dass zukünftige Gesetzgebungsverfahren vermieden werden können. Für die Softwarehersteller und Programmierer sind geregelte Dynamisierungen ebenfalls wichtig, weil so die notwendigen Jahreswechseländerungen rechtzeitig programmiert und umgesetzt werden können, ohne dass auf den Abschluss von Gesetzgebungsverfahren gewartet werden muss. Zudem erreicht eine Dynamisierung des Betrages auch entsprechende Planungssicherheit bei den Arbeitgebern.

Petition: Wir empfehlen daher, auch den maximal geförderten Arbeitgeberbetrag zu dynamisieren, damit Steigerungen aufgrund der Inflation und somit der endgültigen Altersversorgung erreicht werden können und regelmäßig erfolgen, ohne weitere Gesetzgebungsverfahren durchzuführen. Möglich wäre aus unserer Sicht auch hier einen Prozentsatz der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung oder der Bezugsgröße in der Sozialversicherung (z. B. 1,5 % oder 2 % oder die Beitragsbemessungsgrenze durch 72 zu teilen) zu wählen. So könnten auch entsprechende Lohn- und Gehaltsprogramme einfach programmiert werden. Im Übrigen bezieht sich die gesamte betriebliche Altersversorgung immer auf die Abhängigkeit zur Beitragsbemessungsgrenze bzw. der Bezugsgröße.

Anhebung Selbstbehaltsgrenzen

Zuletzt möchten wir noch darauf hinweisen, dass wenn die betriebliche Altersversorgung im Rentenbezug steigt, was grundsätzlich zu befürworten ist, auch die für staatliche Leistungen im Alter geregelten Selbstbehalte nach oben angepasst werden müssen. Ansonsten würde es zu dem Effekt kommen, dass die erhöhten Beiträge zur Altersversorgung angerechnet werden und faktisch verpuffen.

Anpassung § 7c SGB IV

Mit der Änderung schafft der Gesetzgeber Sicherheit für die Arbeitgeber, weil die Arbeitnehmer häufig vor der Regelaltersrente eine Rente beziehen, aber ihr Wertguthaben bei Eintritt der Regelaltersgrenze ausreichend ist. Es ist positiv, dass nunmehr geregelt wird, dass wenn zum Eintritt der Regelaltersrente noch ein Wertguthaben besteht, dieses dann zum Störfall wird und entsprechend aufzulösen ist. Daher entfällt für die Arbeitgeber das entsprechende Risiko.

Dieses sollte bereits für die rückliegenden Zeiträume gelten (mindestens ab 2023). Die Spitzenverbände der Sozialversicherung haben in einem Besprechungsergebnis über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 23. November 2023 anderweitige Regelungen getroffen, die zur Unsicherheit bei den Arbeitgebern führen. Aus diesem Grund sollte die Anwendung ab 2023 gesetzlich klargestellt werden.

Die Feststellung in der Gesetzesbegründung, dass die oben genannte Änderung für Wertguthaben aus einer Altersteilzeitvereinbarung nach dem Altersteilzeitgesetz nicht gilt, ist richtig und sollte unbedingt beibehalten werden.

Wir würden uns freuen, wenn die Anregungen in die Beratungen in das weitere Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt werden. Für weitere Gespräche stehen wir gern zur Verfügung.

Bund der Steuerzahler Deutschland e. V.

7. August 2025

BAI-Stellungnahme

zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze

(2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

I. Vorbemerkung

Der Bundesverband Alternative Investments e.V. (**BAI**) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Referentenentwurf zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (nachfolgend **2. BetriebsrentenstärkungsgG**).

Als zentrale Interessenvertretung der Alternative-Investments-Branche mit rund 300 Mitgliedsunternehmen, deren Investoren wiederum insbesondere Vertreter der privaten oder betrieblichen Altersversorgung sind, nehmen wir nachfolgend lediglich zu Art. 4 des Referentenentwurfes Stellung.

Die Anlageverordnung wurde durch die achte Verordnung zur Änderung von Verordnungen nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz am 7. Februar 2025 angepasst. Damit sind die geplanten Erweiterungen – namentlich eine separate Infrastrukturquote, die Erhöhung der Risikokapitalquote und die Nutzung der Öffnungsklausel bei Streuungsgrenzenüberschreitungen – bereits rechtskräftig umgesetzt.

Im Hinblick auf die vorgeschlagenen Änderungen in der PFAV möchten wir voranstellen, dass wir die bisherigen Bestrebungen der Bundesregierung, mit diesem Entwurf die bereits im **Koalitionsvertrag festgesetzte Zielsetzung, die betriebliche Altersversorgung zu stärken, insbesondere durch die Erlaubnis von Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen, nunmehr auch umzusetzen**, sehr begrüßen.

Die damit verbundene Stärkung der betrieblichen Altersversorgung durch die Erweiterung des regulatorischen Rahmens für kapitalgedeckte Anlageformen mit höherem Renditepotenzial halten wir weiterhin für elementar zur Erreichung dieses Ziels, weshalb wir die inzwischen in Kraft getretene Einführung einer eigenständigen Infrastrukturquote, die Erhöhung der Risikokapitalquote sowie die Ausweitung der Öffnungsklausel in der AnIV aus unserer Sicht für entscheidende Schritte halten, um den betroffenen Altersvorsorgeeinrichtungen eine strategisch breitere und effizientere Vermögensanlage zu ermöglichen.

Im Kontext der weiteren rechtlichen Rahmenbedingungen – etwa dem Entwurf zum Zukunftsfinanzierungsgesetz II (ZuFinG II) mit Änderungen im Investmentsteuergesetz und im KAGB – wird deutlich, dass regulatorische Kohärenz zwischen verschiedenen Regelwerken essenziell ist. Insbesondere institutionelle Investoren im Bereich Infrastruktur investieren überwiegend über (alternative) Investmentfonds. Um diesen Zugang nicht unnötig zu beschränken, sollten bestehende Inkonsistenzen im aufsichtsrechtlichen Umfeld zügig bereinigt werden.

Ziel muss es daher sein, **einen konsistenten aufsichtsrechtlichen Rahmen** für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung sicherzustellen und strukturelle Nachteile, wo möglich, abzubauen. Wir unterbreiten daher die folgenden, **punktuellen Vorschläge zur Anpassung der PFAV**, da aus unserer Sicht nach Umsetzung der AnIV-Änderungen noch ein Nachsteuerungsbedarf besteht, um ein kohärentes Aufsichts- und Steuerregime in Deutschland zu schaffen.

II. Anmerkungen und Petita zum Referentenentwurf:

Artikel 4 Ref-E

Artikel 4 enthält bislang keine gesonderten Regelungen zur Einführung einer Infrastrukturquote für Pensionsfonds nach Maßgabe der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (PFAV). Dies erscheint auf den ersten Blick insoweit konsequent, als für Pensionsfonds überwiegend keine festen Mischungsquoten gelten. Allerdings sind Anlagen in Investmentvermögen, die weder Private-Equity-/Debt-Fonds noch Immobilienfonds sind (also AIF nach § 17 Abs. 1 Nr. 17 PFAV), auf ein vorsichtiges Maß zu beschränken (§ 18 Abs. 1 Satz 2 PFAV). Im Hinblick auf die Zielsetzung, Infrastrukturinvestments zu erleichtern, indem diese Investitionen nicht mit anderen Anlagen konkurrieren, wäre es nach unserem Dafürhalten indes wünschenswert, klarzustellen, dass für über AIF gem. Nr. 17 gehaltene Infrastrukturassets/-unternehmen die sonst für diese AIF geltenden Mischungsregeln nicht gelten.

Darüber hinaus regen wir an, § 17 Abs. 1 PFAV wie folgt zu ändern:

1. Erweiterung der Anlage in Immobilien

Die Regelung in Nr. 14 c) beschränkt die Anlage auf Investitionen in Immobilienfonds, deren Verwaltungsgesellschaft ihren Sitz in der EU oder einem EWR-Staat hat, sodass lediglich der Erwerb von Anteilen oder Aktien an inländischen und vergleichbaren ausländischen Spezial-Alternativen Investmentfonds (AIF) bzw. inländischen und vergleichbaren ausländischen geschlossenen Publikums-AIF erworben werden können, die wiederum direkt oder indirekt in bestimmte Arten von Immobilien oder Beteiligungen an Immobilien-Gesellschaften investieren. Dies hat zur Folge, dass z.B. eine Beteiligung an amerikanischen Immobilienfonds ausgeschlossen wird bzw. in einem solchen Fall ein Umweg über einen luxemburgischen AIFM erfolgen muss, welches die Investition komplexer und teurer gestaltet. Der Immobilienmarkt in den USA stellt ein äußerst attraktives Investitionsfeld für Investmentfonds dar und trägt signifikant zur Erreichung von Diversifikations- und Renditezielen bei, während er zugleich ein ausgewogenes Risikoprofil aufrechterhält. Solche Investitionen stellen eine wesentliche Komponente der Anlagestrategien vieler Investoren dar und sind ein wichtiger Bestandteil des Finanzmarktes. Sie ermöglichen es sowohl kleinen als auch großen Investoren, von den Besonderheiten und Vorteilen des Immobilienmarktes zu profitieren. Für die Erweiterung und Erleichterung von Immobilieninvestitionen schlagen wir daher vor, die Beschränkung aufzuheben bzw. zu erweitern.

Nach § 231 Abs. 1 Nr. 8 KAGB-E (Referentenentwurf ZuFinG II) dürfen Immobilien-Sondervermögen zukünftig auch Beteiligungen an Infrastruktur-Projektgesellschaften erwerben, deren Unternehmensgegenstand im Gesellschaftsvertrag oder in der Satzung darauf beschränkt ist, EEG-Anlagen zu errichten, zu erwerben oder zu halten. Ein unmittelbarer baulicher Zusammenhang mit einem Gebäude muss nicht bestehen, so dass diese Anlagen auch auf gepachteten Grundstücksflächen betrieben werden können. Darüber hinaus sieht § 231 Abs. 3 KAGB vor, dass zukünftig nicht nur – wie bisher – Bewirtschaftungsgegenstände für eine Immobilie erworben werden dürfen, sondern auch die für EEG-Anlagen und Ladestationen für Elektromobilität erforderlichen Gegenstände.

Diese Änderungen haben Auswirkungen auf die Immobilienquotenfähigkeit von deutschen Spezial-AIF und vergleichbaren ausländischen Investmentvermögen, die zukünftig in Infrastruktur-Projektgesellschaften bzw. in EEG-Anlagen investieren.

Denn nach der aktuellen Fassung der PFAV sind Anteile an solchen Fonds für Solvency-II-Investoren nicht für die Immobilienquote erwerbbar. Grund hierfür ist, dass nach § 2 Abs. 1 Nr. 14 lit. c) PFAV nur Anteile an inländischen Spezial AIFs und vergleichbaren ausländischen Investmentvermögen erwerbbar sind, die Vermögensgegenstände nach § 231 Abs. 1 Nr. 1 bis 6 KAGB investieren. Anteile an Fonds, die auch in Infrastruktur-Projektgesellschaften gem. § 231 Abs. 1 Nr. 8 KAGB-E investieren, sind somit nicht immobilienquotenfähig. Eine entsprechende Anpassung der PFAV ist somit erforderlich.

2. Modifizierung der Regelungen zum Erwerb von Anteilen an offenen Spezial-AIF § 2 Abs. 1 Nr. 16

Wir regen weiter an, in § 2 Abs. 1 Nr. 16 neben dem offenen Spezial-AIF gem. § 284 KAGB auch den offenen Spezial-AIF gem. § 282 KAGB aufzunehmen, da mittlerweile auch dieser Fondstypus zunehmend Verwendung findet, zumal auch dieser Zugang zu Anlagen mit höheren Renditen bietet.

3. Synchronisation von § 2 Abs. 1 Nr. 13 b) und § 2 Abs. 1 Nr. 17 PFAV in Bezug auf erfasste Verwaltungsgesellschaften

Im Hinblick auf die in § 2 PFAV enthaltenen Anforderungen an zulässige Kapitalanlagen ist eine Anpassung des § 2 Abs. 1 Nr. 17 PFAV im Sinne eines Gleichlaufs mit § 2 Abs. 1 Nr. 13 b) PFAV erforderlich, um etwaige Unklarheiten oder Einschränkungen bei der Erwerbbarkeit von Fondsinvestitionen zu vermeiden – insbesondere im Hinblick auf Infrastrukturfonds, die je nach Ausgestaltung sowohl unter Nr. 13 b) als auch unter Nr. 17 subsumiert werden könnten.

Während § 2 Abs. 1 Nr. 13 b) ausdrücklich auch Anlagen im OECD-Raum zulässt, ist § 2 Abs. 1 Nr. 17 derzeit auf Fonds beschränkt, deren Verwaltungsgesellschaften im EWR ansässig sind. Dies führt dazu, dass bestimmte Infrastrukturdebtfonds, die ihren Sitz außerhalb des EWR, aber innerhalb des OECD-Raums haben, für PFAV-regulierte Investoren nicht erwerbbar wären –

obwohl diese Anlagen mit Blick auf die Risikodiversifikation sowie aufsichtsrechtliche Anforderungen grundsätzlich geeignet erscheinen.

Darüber hinaus ist in § 2 Abs. 1 Nr. 17 PFAV bislang kein Erwerb von Fonds vorgesehen, die durch nach § 44 KAGB registrierte Verwaltungsgesellschaften verwaltet werden. Auch hier sollte – analog zu § 2 Abs. 1 Nr. 13 b) PFAV – eine Erweiterung erfolgen, um die Anlageflexibilität zu erhöhen und unbeabsichtigte Beschränkungen zu vermeiden

Bonn, 7. August 2025

Kontakt:

Frank Dornseifer, Rechtsanwalt
- Geschäftsführer -

Sina Nennstiel, LL.B., Mag. iur.
- Referentin Recht & Policy -

Bundesverband Alternative Investments e.V.
Poppelsdorfer Allee 106
53115 Bonn
Tel.: +49 (0)228-96987-50
dornseifer@bvai.de
www.bvai.de

Tel.: +49 (0)228-96987-13
nennstiel@bvai.de
www.bvai.de

Der Bundesverband Alternative Investments e. V. (BAI) ist die zentrale Interessenvertretung der Alternative Investments-Branche in Deutschland. Unsere derzeit fast 300 in- und ausländischen Mitgliedsunternehmen rekrutieren sich aus allen Bereichen des professionellen Alternative Investments-Geschäfts. Der Verband versteht sich als Katalysator zwischen professionellen deutschen Investoren und anerkannten Anbietern von Alternative Investments-Produkten weltweit. Er setzt sich dafür ein, dass deutsche institutionelle bzw. professionelle Investoren ihre Kapitalanlage im Hinblick auf Alternative Investments, insbesondere mit Augenmerk auf die langfristige Sicherung der deutschen Altersvorsorge, einfacher und besser diversifizieren können. Der BAI fördert den Bekanntheitsgrad sowie das Verständnis für alternative Anlagen in der Öffentlichkeit und setzt sich für die wissenschaftliche Forschung ein. Er führt den Dialog mit den politischen Entscheidungsträgern sowie den zuständigen Aufsichtsbehörden und pflegt den Austausch mit nationalen und internationalen Organisationen und Verbänden. Der Verband verfolgt das Ziel, gesetzliche Reformen sowie eine Rechtsfortbildung im Interesse der Mitglieder und deren Anleger zu erreichen und attraktive und international wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen für die Anlage in Alternative Investments zu schaffen.

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSRENTNER

Fachverband für betriebliche Altersversorgung

Betriebsrentner e. V., Lindenallee 22, 50968 Köln

**Herr
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Frau Ministerin Bärbel Bas
11017 Berlin**

Der Vorstand
Geschäftsstelle Köln
Lindenallee 22
50968 Köln (Marienburg)
Tel.: 0221 – 3989.9871
metz@betriebsrentner.de
Köln, 15.08.2025

Ihre Pressemitteilung vom 25.7.2025 zum Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz Unsere Stellungnahme zum vorliegenden Entwurf

Sehr geehrte Frau Ministerin Bas,

Ihrer Pressemitteilung haben wir mit großem Interesse entnommen, dass es Ihr Ziel ist, die Betriebsrente zu einem selbstverständlichen Teil der Alterssicherung zu machen. Wir teilen Ihre Ansicht, dass nur mit der betrieblichen Altersrente die Beschäftigten eine gute Aussicht auf ein ausreichendes Alterseinkommen haben. Sie planen, dass das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz im September 2025 im Kabinett und im Laufe des Jahres im Bundestag verabschiedet wird. Leider haben wir in der Vergangenheit festgestellt, dass Ihre Vorgänger die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung nicht immer so ausgeprägt betrachtet haben. Das im Jahr 1974 geschaffene Betriebsrentengesetz kann das gesteckte Ziel kaum unterstützen. Es ist überaus lückenhaft und muss ständig vom BAG als Ersatzgesetzgeber ergänzt werden. Infolgedessen ist das Arbeitnehmerschutzgesetz leider mehrdeutig und damit „auslegungskreativ“ geworden.

Wir als gemeinnütziger Verein wollen dazu beitragen, dass Betriebsrentner, Anwärtler und Arbeitgeber sowie die Richterschaft Rechte und Pflichten der Parteien mit einem verständlichen Wortlaut erfassen und anwenden können. Leider trägt der derzeitige Wortlaut nicht zur Rechtssicherheit der Betriebsrentner bei. Das zeigt sich insb. beim notwendigen Inflationsausgleich. Die dafür notwendige Vorschrift (§ 16 BetrAVG) besteht aus unbestimmten Rechtsbegriffen, die vom Gesetzgeber seit 50 Jahren nicht geändert worden. Dies führt jährlich zu zahlreichen Entscheidungen der Gerichte, die oft die Klagen der Betriebsrentner abweisen, weil sie nicht in der Lage sind, den gesetzlichen Begriff „wirtschaftliche Lage“ auszufüllen.

Damit Ihre Unter-Abteilung IV b diese Lücke in der kurzen, verbleibenden Zeit schließen kann, machen wir konkrete Vorschläge zur Neuordnung des Wortlautes, damit Betriebsrentner mit dem rechnen können, was Ihnen versprochen wurde und die Betriebsrente nicht durch die Inflation oder übereifrige Arbeitgeber aufgezehrt wird. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Horst Metz

Anlagen: Stellungnahme für Sie und Info an den BT-Ausschuss AuS

Geschäftsführender Vorstand:
Vereins-Register: AG Augsburg VR 40782
Vom Finanzamt Augsburg als
Im Lobbyregister des Bundestages

Dr. Jur. Horst Metz und Assessor Jur. Gerhard Kronisch
dort eingetragen unter Betriebsrentner Deutschland e. V.
gemeinnützig anerkannt i.S. des § 52 Abs. 2 Nr. 4 AO
registriert unter der Nummer K 652.2379

Stellungnahme zur Gesetzesvorlage des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes

BR-Drucks 488/24 vom 22.11.2024 nach Anhörung des Bundesrates

A. Unsere Kompetenz in der bAV

Der **BUNDESVERBAND DER BETRIEBSRENTNER** ist der einzige kompetente Fachverband für die betriebliche Altersversorgung sowie der Altersvorsorge in Deutschland, der die **Interessen der Betriebsrentner sowie der 25 Mio. Beschäftigten** mit einer Anwartschaft auf eine Betriebsrente vertritt. Als gemeinnütziger Verein mit ca. 1100 Mitgliedern ist er unabhängig von politischen und wirtschaftlichen Interessen. Nachdem die Mitgliederversammlung den Vorstand im Jahr 2023 mit erfahrenen bAV-Spezialisten und einem Legistiker besetzt hat, hat der Vorstand zunächst die Einzel-Beratung intensiviert. Durch diese Erkenntnisse und den regelmäßigen Kontakt zu Arbeitsrechtlern gewinnt der Verband aktuelle Informationen, um die Rechtssicherheit der Betriebsrentner, der Anwarter und der Arbeitgeber zu verbessern. Weitere Informationen zum Verband finden Sie unter www.betriebsrentner.de

B. Unsere Zielsetzung: Verbesserung der Rechtssicherheit

Als gemeinnütziger Verein wollen wir dazu beitragen, dass Betriebsrentner, Anwarter und Arbeitgeber sowie die Richterschaft den Wortlaut des Gesetzes besser als bisher erfassen und anwenden können, damit Fehlentscheidungen vermieden werden. Leider müssen wir beobachten, dass insbesondere unsere ausländischen Investoren Betriebe in Deutschland übernehmen, jedoch nicht verstehen, warum sie die betriebliche Altersversorgung ihrer Vorgänger fortführen oder sogar erhöhen sollen, nur weil die Verbraucherpreise gestiegen sind und diese Ehemaligen keinen Beitrag zum Ertrag der Betriebe mehr leisten. Sie können häufig auch nicht nachvollziehen, dass Anwarter verlässliche Auskünfte über die Entwicklung der Versorgungsbezüge fordern, da sie als Arbeitgeber doch der Eigentümer der Kapitalanlage sind. Bei unserer jahrelangen Beobachtung der gerichtlichen Praxis ist festzustellen, dass die Richter zumeist überfordert sind, weil das BetrAVG lückenhaft ist und die ergänzende Rechtsprechung des BAG nicht in jedem Fall eine klare Handlungsanweisung gibt, wie diese Lücken zu schließen sind. Dies hat zur Folge, dass viele Betriebsrentner frustriert und staatsverdrossen sind. Diese schlechte Propaganda erreicht dann die Generation 'Z', die gegenüber allem skeptisch ist, was nicht im Internet überprüfbar ist. Diese Gruppe arbeitet zumeist in mittelständischen Unternehmen. Dies mag ein Grund dafür sein, dass die Beteiligungsquote für die betriebliche Altersversorgung dort unter 50 % liegt. Diese Arbeitgeber sind sparsam und verlangen, dass die Mitarbeiter ihre betriebliche Altersversorgung selbst finanzieren und sie nur den gesetzlichen Zuschuss leisten. Somit besteht Handlungsbedarf für den Gesetzgeber zu mehr Verständlichkeit des BetrAVG.

C. Unsere Forderungen

Wir fordern eine Überprüfung der Rechtsförmlichkeit des BetrAVG, dessen Wortlaut teilweise seit 50 Jahren nicht an die Gesetzeswirklichkeit angepasst wurde, sondern durch Einzelfallentscheidungen des BAG ergänzt wurde. Die Entscheidungen des BAG haben keinen normativen Charakter, so dass die Begründung der Einzelfälle nicht auf andere Sachverhalte direkt übertragbar ist.

Deshalb ist der Gesetzgeber gefordert, die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien in lesbarem verständlichem Deutsch zu beschreiben. Unbestimmte Rechtsbegriffe müssen durch klare Prüfungsschema, z. B. bei der Überprüfung der Anpassung der Betriebsrenten, der Abänderung bestehender Versorgungspläne bzw. dem Wechsel des Durchführungsweges ersetzt werden. Die Legaldefinition der Direktzusagen zur Begrenzung der Haftung des Arbeitgebers müssen den klaren und verständlichen Normen weichen. Zudem fordern wir die Systematik des Gesetzes neu zu ordnen. Dazu ist der direkte Bezug des BetrAVG als lex specialis der § 611 ff BGB herzustellen und der Schutzbereich des Gesetzes in den §§ 1 und 17 klar zu definieren und nicht durch eine subjektive Prüfung der Kausalität zwischen Versprechen und dem Arbeitsvertrag.

Ergänzend fordern wir eine Änderung des ArbGG. Damit soll sichergestellt werden, dass bundeseinheitlich geregelt wird, dass die Landesarbeitsgerichte in allen Bundesländern Spezialkammern für betriebliche Altersversorgung haben und nicht nur in NRW, im Saarland, Hamburg und Schleswig-Holstein.

Das Gesetz wird seinem Namen nicht mehr gerecht. Die Rechtssystematik ist veraltet. Die Rechtsbegriffe sind unklar. Infolgedessen können die Betriebsrentner in dem Interessenkonflikt mit dem kostenbewussten Arbeitgeber von der überforderten Richterschaft nicht unterstützt werden. Das BetrAVG bietet den Gerichten zu wenig klare Rechtsnormen, um die neuen Rechtsfragen zu beantworten. Diese Handlungsanweisungen sind geboten, da Rechtsfragen der bAV selten zum Alltagsgeschäft der Arbeitsgerichte gehören. Zu den nachfolgenden Sachverhalten gibt es z. Zt. keine gesetzliche Regelungen: der verschlechternden Ablösung bestehender Zusagen, der turnusmäßigen Anpassung der Betriebsrenten, insbesondere durch Tochtergesellschaften von faktischen Konzernen, bei dynamischen Zusagen bzw. dynamischen Anwartschaften, bei der Abänderung von Unterstützungskassen-Zusagen, bei Informationspflichten des Arbeitgebers zu Kapitalanlagen der Arbeitnehmer, bei der Auslegung alter Versorgungsordnungen zugunsten der Betriebsrentner, bei der Kürzung der Betriebsrente durch eine willkürlich geänderte Altersgrenze zur Umdeutung alter Versorgungsordnungen, bei Wiederverheiratklauseln trotz Aufhebung des Arbeitsverhältnisses vor dem 63. Lebensjahr.

Wir fordern zudem, dass die Gesetzentwürfe des BAMS dem Handbuch des Rechtsförmlichkeit des Bundesministers der Justiz entsprechen und zugleich der Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung umgesetzt wird. In diesem wurde vereinbart, dass die betriebliche Altersversorgung einfacher und transparenter sein soll und dazu entbürokratisiert werden muss.

D. Unsere Bewertung zum Regierungsentwurf vom 18.09.2024

Wir begrüßen die Initiative des BMAS, zur Vereinfachung des - in anderen Ländern erfolgreichen - Opting-Out Verfahrens. Es ist richtig, nicht auf schwerfällige Tarifverträge zu warten, sondern den Betriebsparteien die Möglichkeit zu geben, entsprechende Betriebsvereinbarungen zu schließen. Dadurch wird der Arbeitgeberzuschuss von 15 % auf 20 % für die arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgung erhöht. Das Angebot ist jedoch noch keine Garantie dafür, dass die aktuelle Verbreitungsquote der bAV mit ca. 53 % gesteigert werden kann. Dazu müssen u. E. die Versicherungsgesellschaften und deren Vertriebe eingebunden werden. Es gilt die langjährige Erfahrung der Lebensversicherer: Altersversorgung kann man nicht verteilen, sondern muss verkauft werden. Deshalb muss der Verkäufer ein Interesse am Abschluss haben, ansonsten wird das nichts.

Ob das neue Sozialpartner-Modell wirklich ein Renner zur besseren Verbreiterung der Betriebsrente im Mittelstand wird, darf man - nach einer Erprobungsphase von 7 Jahren - bezweifeln. Der Gesetzentwurf sieht in § 24a eine Evaluierungsklausel zu der Frage vor, ob die reine Beitragszusage neben der verpflichtenden Zusage wirklich eine Berechtigung hat oder nur wieder eine namengebundene Zusatzrente ist, die das Schicksal der Riesterrente teilt.

Wir begrüßen auch die Erweiterung des Abfindungsrechtes sowie die Anhebung der Förderbeiträge für Geringverdiener, unter der Voraussetzung, dass es gelingt, Vertriebsmitarbeiter der Lebensversicherer für diese Zielgruppe zu begeistern.

Aus unserer Sicht ist der Gesetzesentwurf noch nicht der große Wurf, der dem Namen des BRSt als Gesetzentwurfes gerecht wird. Zu einem Betriebsrentenstärkungsgesetz können nicht nur sozialpolitische Neuerungen treten, sondern muss auch das Richterrecht des BAG zu der Frage überprüft werden, ob die std. Rspr. des BAG kodifiziert werden kann oder nicht.

Deshalb fordern wir u. a. bei der Anpassung der Betriebsrenten in § 16 ein nachvollziehbares Prüfungsverfahren für große Kapitalgesellschaften und deren Töchter sowie rechtsverbindliche Auskünfte der Arbeitgeber über die Kapitalanlage in arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherungen bzw. fondsbasiertes Versorgungskapital, das der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer angelegt hat.

E. Unsere Vorschläge zur Verbesserung der Rechtssicherheit des BetrAVG

Wir haben Verständnis dafür, dass die Abgeordneten des Bundestages, insbesondere diejenigen, die im Ausschuss für Arbeit und Soziales die fachliche Verantwortung haben, sich in dieser Legislaturperiode nicht nur mit dem Thema der bAV beschäftigen, sondern weitere 30 Themen bearbeiten wollen.

Deshalb bieten wir an, deren fachliche Arbeit zu erleichtern, indem wir für § 16 BetrAVG konkrete Vorschläge zur Abänderung des Wortlautes machen. Unsere Vorschläge gründen auf der Praxis der

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

Arbeitsgerichte in verschiedenen Bundesländern sowie den Kommentaren von Rolfs, Höfer, Langohr-Plato und Thüsing zum Thema Rechtssicherheit.

F. Ein neuer Wortlaut für den § 16 Abs. 1 – 4 BetrAVG sowie § 16a BetrAVG

Diese Rechtsnorm lautet seit Inkrafttreten des Gesetzes im Dezember 1974 unverändert:

§ 16 Anpassung

Abs.1

Der Arbeitgeber hat alle 3 Jahre eine Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen und hierüber nach billigen Ermessen zu entscheiden.

Unser Vorschlag für Abänderung des § 16 Abs.1, 3 – 5 und des neuen § 16a BetrAVG lautet:

§ 16 Ausgleichspflicht nach Anstieg des Verbraucherpreisindex (Anpassungsverfahren)

(1)

Der ehemalige Arbeitgeber ist jährlich verpflichtet, die laufenden Leistungen zu prüfen, ob die Leistungen durch den Anstieg des Verbraucherpreisindex in Deutschland wertmäßig geringer geworden sind. Bei dieser Prüfung ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Interessen sowie die Interessen der Versorgungsempfänger nach billigem Ermessen im Sinne des § 315 BGB abzuwägen. Eine Gruppenbildung ist möglich.

(2)

Hat ein Arbeitgeber seine Verpflichtung gemäß Abs. 1 nicht oder nicht im vollen Umfange erfüllt, so ist er verpflichtet, diese innerhalb von 6 Monaten nach dem gewählten Prüfungsstichtag nachzuholen und dem Versorgungsempfänger das Ergebnis seiner Entscheidung zum 30.04. des Folgejahres mitzuteilen.

(3)

Sollte sich nach dem Anpassungstermin ergeben, dass die Prüfung des Arbeitgebers fehlerhaft war, hat dieser die Anpassung nachzuholen (nachholende Anpassung).

(4)

Der Versorgungsempfänger verliert sein Rechtsschutzbedürfnis für die Nachholung durch den Arbeitgeber oder die Erhebung einer Klage vor dem Arbeitsgericht, wenn er nicht innerhalb von 6 Monaten nach dem Zugang der Mitteilung des Arbeitgebers schriftlich widersprochen hat.

Der Wortlaut des bisherigen § 16 Abs. 2 und Abs. 6 bleiben erhalten.

§ 16a Größenabhängige Erleichterungen für Arbeitgeber

(1)

Wenn eine kleine Kapitalgesellschaft (§ 267 Abs. 1 HGB) als Arbeitgeber darlegen und beweisen kann, dass sie ihr Eigenkapital in den letzten 3 Jahren aufgezehrt hat oder keine notwendige Eigenkapitalverzinsung erzielt hat, so entfällt die Prüfung ihrer wirtschaftliche Lage für die nächsten 2 Jahre. Die notwendige Eigenkapital-Verzinsung entspricht dem Diskontsatz der Deutschen Bundesbank.

(2)

Wenn eine mittlere oder eine große Kapitalgesellschaft (§ 267 Abs. 2, 3 HGB) als Arbeitgeber den Nachweis führen kann, dass sie die laufenden Leistungen ab dem jeweiligen Prüfungszeitpunkt um 2 von Hundert angepasst hat, entfällt die Prüfung ihrer wirtschaftliche Lage für die nächsten 2 Jahre.

(3)

Die Verpflichtung nach Abs. 1 entfällt auch, wenn der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

über eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) oder über eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) durchführen lässt und er nachweisen kann, dass ab Rentenbeginn sämtliche auf den Versorgungsempfänger entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden oder eine Beitragszusage mit Mindestleistungen erteilt wurde.

(4)

Hat der Arbeitgeber seine Verpflichtung gemäß Abs. 1 nicht oder nicht im vollen Umfange erfüllt, so ist er verpflichtet, diese innerhalb von 6 Monaten nach dem jeweiligen Prüfungstichtag nachzuholen.

(5)

Kleine Kapitalgesellschaften (§ 267 Abs. 1 HGB) oder Vereine, die als non Profit-Organisationen oder nur als Rentnergesellschaften tätig sind, weil sie nur Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auszahlen und Vermögen verwalten, können sich nicht auf Absatz 1 berufen.

Unser Vorschlag ist es zudem, dass das Arbeitsgerichtsgesetz in § 6a wie folgt ergänzt wird:

Alle Landesarbeitsgerichte sind verpflichtet, in den Geschäftsverteilungsplänen Spezialkammern für Rechtsstreitigkeiten der betrieblichen Altersversorgung zu bilden.

G. Unsere Begründung für die Vorschläge

Unser 1. Vorschlag gründet zum einem auf der Auslegung des Begriffes „wirtschaftliche Lage“ durch die std. Rspr. des 3. Senates des BAGs in den Jahren zwischen 2010 und 2025 sowie auf unserer ergänzenden Auslegung dieses unbestimmten Rechtsbegriffes.

(1) Die Auslegung des Begriffes durch das BAG

Der 3. Senat hat ein einfaches Prüfungsschema geschaffen, um jedem Arbeitsgericht ein Handwerkszeug an die Hand zu geben, da Arbeitsrechtler selten im Wirtschaftsrecht geschult sind. Dazu wurden zwei Parameter ausgewählt, um die wirtschaftliche Lage einfach zu prüfen. Seit dem Jahr 1996 stellte das BAG - in missverständlicher Art und Weise - nicht mehr auf die zukünftige Wettbewerbslage sowie der Gefahr für die Arbeitsplätze ab, sondern nur noch auf das Eigenkapital bzw. deren angemessene Verzinsung. Das Urteil lautet auszugsweise wie folgt

„Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens könne auch an dessen Eigenkapitalrentabilität gemessen werden. Dabei ermöglichen die Ergebnisse der handelsrechtlichen Jahresabschlüsse einen geeigneten Einstieg für die Beurteilung, wobei gewisse Modifikationen zulässig sind.“

Vgl. BAG v. 17.04.1996 AP Nr.35 zu § 16 BetrAVG in DB 1996, S. 2496.

Jedoch räumt der langjährige Vorsitzende Dr. Zwanziger ein, dass es durchaus Fälle geben könne, für die das Standardprüfungssystem nicht anwendbar sei, da das BAG nicht der Gesetzgeber ist, sondern nur Einzelfälle zu entscheiden habe. Es handele sich um sog. Richterrecht.

So Zwanziger, Rechtsprechungsentwicklung im Bereich des Betriebsrentenrechtes, BetrAV 2017, 309.

Das BAG versteht die Rechtsnorm des § 16 als Konkretisierung des Grundsatzes von Treu und Glauben i.S.d. § 242 BGB. Infolgedessen hat der Senat herausgearbeitet, dass die Anpassungsprü-

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

fung dem Betriebsrentner nicht nur eine mehr oder weniger große Chance auf einen Inflationsausgleich gewährt, sondern die Anpassung der Regelfall und die Nicht-Anpassung die Ausnahme ist. Infolgedessen muss der Arbeitgeber die gesetzlich vorgesehene Anpassung vornehmen, solange und soweit er leistungsfähig ist. Maßgeblich für die Beurteilung sind die Verhältnisse, die an dem Tage geherrscht haben, an dem der Anspruch auf die Prüfung und die Entscheidung fällig wurde.

Wird die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers gerichtlich angegriffen, so können die sich seit dem Anpassungsstichtag bis zum Tage der letzten mündlichen Verhandlung neu ergebenden wirtschaftlichen Daten zur Überprüfung der Prognose herangezogen werden. Sie können die frühere Prognose bestätigen oder entkräften. Die neuen Daten wirken sich auch auf die Darlegungs- und Beweislast des Arbeitgebers aus. Je günstiger die weitere wirtschaftliche Entwicklung ausfällt und dadurch schneller eine Besserung eintritt, umso genauer und sorgfältiger muss der Arbeitgeber vortragen, dass seine frühere, negative Einschätzung nicht zu beanstanden ist.

Die Rechtsnorm gebietet, dass der Arbeitgeber seine Entscheidung nach billigem Ermessen zu treffen hat. Seine Entscheidung ist also eine Billigkeitsentscheidung, infolgedessen der Arbeitgeber einen entscheidenden Spielraum hat, der jedoch durch den Rechtsbegriff der Billigkeit begrenzt wird.

Die Rechtsnorm gebietet auch, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, seine Entscheidung auf jeden einzelnen Versorgungsberechtigten abzustellen und damit nicht für ganze Belegschaften eine pauschale Entscheidung zu treffen. Unserer Ansicht nach ist der Wortlaut der Rechtsnorm eindeutig.

„Dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers
und
die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen.“

Trotz des eindeutigen Wortlautes hat der 3. Senat entschieden, dass der Arbeitgeber berechtigt sei, für ganze Belegschaften eine pauschale Entscheidung zu treffen. Nach dieser Rechtsprechung hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch, dass der Arbeitgeber seine persönlichen Verhältnisse zu berücksichtigen hat.

Der Versorgungsempfänger kann die Berechnung des Anpassungsbedarfs und die Anpassungsentscheidung sowie deren zeitgerechte Durchführung durch die Gerichte überprüfen lassen (§ 315 Abs. 3 Satz 2 BGB). Der Verweis auf § 315 BGB wurde leider gestrichen, weil er - angeblich - nicht nötig ist. Die Ermessensentscheidung des § 16 ist eine einseitige Entscheidung i.S.d. § 315 BGB. Daraus folgt, dass immer § 315 BGB Abs. 2 und 3 anzuwenden ist. Wichtig dabei ist, dass das Urteil die Entscheidung des Arbeitgebers ersetzt. Die gerichtliche Prüfungskompetenz bezüglich der Rechtmäßigkeit der Anpassungsentscheidung beschränkt sich jedoch darauf, ob die Grenzen des billigen Ermessens überschritten wurden oder nicht.

Bestreitet der Versorgungsberechtigte die Billigkeit der vom Arbeitgeber getroffenen Anpassungsentscheidung, so muss der Arbeitgeber die Billigkeit nachweisen. Er wird darlegen müssen, welchen

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

Maßstab er zur Prüfung angelegt hat, welche wirtschaftlichen Daten eine Minder- oder Null-Anpassung rechtfertigen und ob die Prüfung und Entscheidung zeitgemäß getroffen wurde.

So BAG v. 23.04.1985 - 3 AZR 156/83 AP Nr. 17 zu § 16 BetrAVG; v. 10.02.2009, 3 AZR 727/07 in BAGE, 129, 292; v. 20.08.2013 - 3 AZR 750/11; AP BetrAVG § 16 Nr. 91; v. 23.02.2021 - 3 AZR 15/20 in AP BetrAVG § 16 Nr.133.

(2) Die Auslegung des Begriffes durch die Rechtswissenschaft

Bei dem Begriff der "wirtschaftlichen Lage" handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Er ist folglich auszufüllen. Da der Gesetzgeber nicht reagiert hat, hat der 3. Senat ein Prüfungsschema entwickelt, das nicht ohne Kritik geblieben ist. Höfer wendet zu Recht ein, dass

„das Messen der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens anhand des Eigenkapitals sowie der Eigenkapitalrentabilität ist nicht sachgerecht, insbesondere wenn nur das Eigenkapital als der einzige Parameter angesehen wird, um die Ermessensentscheidung des Arbeitgebers zu überprüfen.“

Ebenso Höfer a.o.O. zu § 16 Rz. 158, 160.

Die dogmatische Einordnung der Vorschrift bereitet Schwierigkeiten, weil die rasch erarbeitete Gesetzesfassung - ohne ausreichende wissenschaftliche Diskussion - erstellt wurde und die aktuelle Rechtsprechung nur das praktische Ergebnis einer fehlenden dogmatischen Begründung darstellt.

Man ist sich einig, dass der Wortlaut der Norm so auszulegen ist, dass das „billige Ermessen“ kein „freies Ermessen“ ist, sondern dass es dem Arbeitgeber nur ein gebundenes Ermessen einräumt und ein Gericht seine Billigkeit überprüfen kann. Deshalb hat der Arbeitgeber seine Ermessensentscheidung unter Abwägung der beiderseitigen Interessen zu treffen. Zudem sei bei der Auslegung neben dem Wortlaut der Sinn und der Zweck der Norm zu berücksichtigen.

Danach sollen die Regelungen des § 16 BetrAVG die inflationsbedingte Abwertung der Betriebsrenten, die Entgeltcharakter haben, verhindern. Der Zweck erschöpft sich also nicht in der Verpflichtung des Arbeitgebers, im Abstand von jeweils 3 Jahren nach billigem Ermessen über einen Kaufkraftausgleich zu entscheiden und dabei nur das Eigenkapital und die Eigenkapitalverzinsung zu prüfen. Vielmehr erstreckt sich die Ermessensentscheidung sowohl auf die Prüfung als auch auf die Anpassungsentscheidung des Arbeitgebers und damit auf den Prüfungsvorgang, die Auswahl der Prüfungsparameter und die Ermessensentscheidung selbst.

Der Gesetzgeber hat die Auslegung des BAG nur teilweise in den § 16 übernommen, so bei den Escape-Klauseln des § 16 Abs. 3 und Abs. 4 BetrAVG. Die übrigen Entscheidungen wurden nicht übernommen. Die Gründe dafür sind offiziell unbekannt. Man darf vermuten, dass die Auslegung des unbestimmten Begriffes „wirtschaftliche Lage“ durch das BAG den Gesetzgeber nicht überzeugt hat.

Vgl. Rolfs in Blomeyer-Rolfs-Otto, BetrAVG 8. A. § 16 Rz. 8, 245, 246; Langohr-Plato, BetrAVG 7. A Rz 942, 947; Höfer in Höfer; BetrAVG, zu § 16 Rz. 1, 295; Bd.1 Mai 2022.

Die Richtigkeit dieser Überlegungen wird durch die Entstehungsgeschichte des Gesetzes untermauert. Der Vorläufer des § 16 BetrAVG enthielt den ausdrücklichen Verweis auf den § 315 Abs. 2 und 3 BGB. Er wurde nur der Gesetzesfassung entnommen, weil er für entbehrlich gehalten wurde.

Die Billigkeit bezeichnet die Grenzen des Ermessens, die eingehalten werden müssen, damit die getroffene Entscheidung für den Empfänger der Bestimmungsänderung verbindlich ist. Bei dem billigen Ermessen handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff. Billig ist die Leistungsbestimmung, wenn - unter umfassender Würdigung des Vertragszwecks - die Interessenlage beider Parteien ausreichend berücksichtigt wurde.

Der Bestimmungsberechtigte hat daher seine Interessen und die des anderen Vertragsteils zu berücksichtigen. Er muss beide Interessen gegeneinander abwägen und auf dieser Basis eine Entscheidung treffen.

Vgl. Grüneberg-Palandt, BGB 82. A. zu § 315 BGB Rz. 2. Höfer, a.o.O. zu § 16 Rz. 296. m.w.N.

Unserer Ansicht nach hat der Gesetzgeber dem BAG einen zu großen Spielraum eingeräumt. Dessen Grenzen wurden teilweise überschritten, wie das Beispiel der individual bezogenen Entscheidung, der Prüfung des billigen Ermessens und der Ermessensentscheidung selbst veranschaulicht. Wenn der Gesetzgeber das BAG weiterhin als Ersatzgesetzgeber dulden würde, wäre die Rechtsprechung des BAG verfassungswidrig, da die Entscheidungen gegen Art. 20 GG verstoßen würden.

Die Folge dieser Rechtsprechung ist, dass kaum eine andere Norm für mehr Rechtsunsicherheit sorgt, wie der Wortlaut des § 16. Es ist 10 Jahre her, dass der Vorsitzende des 3. Senates den Wortlaut der Rechtsnorm wie folgt kritisierte:

„Vollständig missglückt war § 16 in der Ursprungsfassung des Gesetzes.

Das BAG hat den Zweck des § 16 darin gesehen, dass der Ausgleich des Kaufpreisverlustes dazu beitragen soll, die Gleichwertigkeit von Leistung und Gegenleistung aufrechtzuerhalten.

Der Arbeitnehmer könne aufgrund der zuvor erbrachten Leistungen erwarten, dass ihm der volle wirtschaftliche Wert der Gegenleistung während des Rentenbezugs erhalten bleibt. Danach ist die Betriebsrente anzupassen, wenn die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers dem nicht entgegensteht.“

So Reinicke, 40 Jahre Betriebsrentengesetz in BetrAV, 2014, 688 ff.

(3) Unsere Kritik an der Rechtsprechung des BAG zum § 16 Abs. 1

In der Grundsatz-Entscheidung vom 23.04.1985 zur Auslegung der unbestimmten Rechtsbegriffs führte das BAG noch aus, dass eine Anpassung der Betriebsrenten ganz oder teilweise unterbleiben könne, wenn sie eine übermäßige Belastung des Unternehmens verursachen würde. Eine übermäßige Belastung liege vor, wenn das Unternehmen

„ausgezehrt wird oder durch die Anpassung Arbeitsplätze in Gefahr geraten.

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

Eine gesunde wirtschaftliche Entwicklung dürfe nicht verhindert werden.“

Dabei dürfen die Begriffe wirtschaftliche Lage und wirtschaftliche Notlage nicht gleichgesetzt werden. Jedoch gehe die Erhaltung des Betriebes und der Arbeitsplätze der Befriedigung des Anpassungsbedarfes vor.

Vgl. BAG v. 23.04.1985 – 3 AZR 156/83; AP Nr.17 zu § 16 BetrAVG;

Höfer a.o.O. zu § 16 Rz. 159, 161; Ebenso Langohr-Plato, a.o.O. Rz 1023; Rolfs a.o.O. zu § 16 Rz.168, 170.

Diese Prioritätensetzung begrüßen wir als Vertreter der Betriebsrentner. Nur ein gesunder Betrieb kann auf Dauer ohne die Eigenmittel auskommen, die zur Deckung der Versorgungsverpflichtung benötigt werden, wenn es ein sog. stand alone ist. Den Versorgungsempfängern muss es zumutbar sein, auf eine Anpassung zu verzichten, wenn der Aufwand für die Anpassung Arbeitsplätze gefährdet. Der Verlust der Arbeitsplätze würde die Arbeitnehmer viel härter treffen als die Rentner. Selbst wenn keine Entlassungen zu befürchten sind, stimmen wir zu, dass die Anpassung verweigert werden kann, wenn deren Finanzierung nur mit sonstigen Opfern der aktiven Arbeitnehmer erkaufte werden könnte.

Wir stimmen als Vertreter der Betriebsrentner auch zu, dass die Anpassungsprüfung nicht einseitig und nicht ausschließlich zur Wahrung der Belange der Versorgungsempfänger stattfindet. Vielmehr sind im Rahmen einer Interessenabwägung auch wirtschaftliche Aspekte des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Dabei geht es um die Erhaltung und die gesunde Weiterentwicklung, d. h. um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens sowie die Substanzerhaltung des Unternehmens und der Arbeitsplätze.

Ebenso Langohr-Plato, a.o.O. Rz. 1023; Höfer a.o.O. zu § 16 Rz. 295.

Wir verstehen, dass sich die Rechtsprechung des BAG in den letzten Jahrzehnten nur fallweise entwickeln konnte, jedoch sind die ursprünglichen Motive des BAG in den Hintergrund getreten, mit der Folge, dass die Arbeitgeber vermuten, sie müssten nicht mehr prüfen, ob durch die Anpassung Arbeitsplätze gefährdet werden, sondern nur noch, ob die Eigenkapital-Ausstattung ausreichend bzw. das Eigenkapital im Interesse der Eigentümer angemessen verzinst würde.

Ein anschauliches Beispiel sind die Klagen von 20 Betriebsrentnern der Airbus DS GmbH vor den Münchner Arbeitsgerichten. Zwei Kammern des LAG haben acht Anpassungsklagen abgewiesen. Die Urteile sind in der Begründung wortgleich, wie das Fallbeispiel mit dem Az. 4 Sla 416/24 belegt.

Zur Begründung wird angeführt, dass die deutsche Tochter der sehr erfolgreichen Airbus SE ihr Eigenkapital aufgebraucht habe. Deshalb gebe es auch keine Eigenkapitalverzinsung. Die GuV zeige seit 7 Jahren nur Verluste. Deshalb vermutet die Geschäftsführung zu Recht, dass die GmbH im Jahre 2023 und auch zukünftig nicht in der Lage, die Renten anzupassen. Die Kammern haben die Sachverhalte nicht aufgeklärt. Sie haben die Beklagte nicht aufgefordert, die Entstehung der Ver-

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

luste zu erläutern, obwohl die Lageberichte Hinweise geben, dass die Verluste nicht durch schlechte Einnahmen oder hohe Produktionskosten, sondern vor allem durch die Bewertung des plan assets sowie der Pensionsrückstellung entstanden sind. Zudem wurde nicht aufgeklärt, warum die Beklagte mehr Betriebsrentner als Mitarbeiter hat.

Als Vertreter der Betriebsrentner betrachten wir es als richtig, dass das BAG von dem Arbeitgeber verlangt, dass er die - nach dem HGB erstellten - Jahresabschlüsse vorzulegen und die erforderlichen Berechnungsfaktoren nachvollziehbar vorzutragen und dabei anzugeben ist, wie er dieses Zahlenwerk ermittelt hat.

So BAG v. 02.09.2014 – 3 AZR 441/12 in AP BetrAVG § 16 Nr. 102.

Die Vorgaben wurden von den Münchner Gerichten nicht beachtet, obwohl die Kläger darauf hingewiesen hatten, dass das Gesamtkostenverfahren keine Analyse der Verluste ermöglicht. Einzelheiten ergeben aus dem Fallbeispiel des LAG Az. 4 SLa 416/24.

Kein Verständnis haben wir als Vertreter der Betriebsrentner und Anwörter für die Entscheidungen des BAG vom 21.02.2017 und vom 15.12.2022. Darin führte der Betriebsrenten-Senat aus, dass die Prüfung der wirtschaftlichen Lage der Arbeitgeber grundsätzlich nach einem für alle Arbeitgeber einheitlich geltenden Maßstab zu erfolgen habe.

Die Entscheidung vom 21.02.2017 können wir nicht nachvollziehen, weil die Bankenbranche keine mittelständischen Unternehmen sind und deren Bilanzen nicht nachträglich erstellt, sondern vorab geplant werden. Auch die Entscheidung vom 15.12.2022 irritiert uns. Warum soll die Prognose-Entscheidung des Arbeitgebers aus dem Lagebericht nicht berücksichtigt werden, wenn diese von Wirtschaftsprüfern testiert wurde. Die Lageberichte unterliegen der gleichen handelsrechtlichen Pönale, wie die Bilanz selbst.

So BAG v. 21.02.2017 – 3 AZR 455/ 15; v. 15.11.2022 – 3 AZR 505/11 in AP BetrAVG § 16 Nr. 136.

Die Auslegung des 3. Senates zum Begriff der „wirtschaftlichen Lage“ haben in der Praxis zu Irritationen geführt. Die Arbeitgeber vereinfachen die Anpassungsprüfung der Renten mit dem Hinweis auf das fehlende Eigenkapital, das durch Verluste aufgebraucht worden. Deshalb fehle eine ausreichende Eigenkapitalverzinsung. Dabei wird nicht geprüft, ob ein Eigenkapital noch eine Eigenkapitalverzinsung für die Fortführung eines Tochter-Unternehmens in einem faktischen überhaupt erforderlich ist. Es wird auch nicht geprüft, ob durch die Anpassungen die Existenz bzw. die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des früheren Arbeitgebers gefährdet wird. Im Ergebnis begründen solche Arbeitgeber die Ablehnung – so im Fallbeispielfall des LAG München – wie folgt:

“Die Überprüfung hat ergeben, dass die wirtschaftliche Lage.... die Ablehnung rechtfertigt, weil das Unternehmen dadurch übermäßig belastet und seine Wettbewerbsfähigkeit gefährdet würde.

Es ist keine angemessene wirtschaftliche Lage gegeben, wenn keine Eigenkapitalrendite von mehr als aktuell 4,5 % erwirtschaftet wurde.

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

Die wirtschaftliche Belastbarkeit.... ist beeinträchtigt, da deren Eigenkapitalausstattung ungenügend ist. Verlorenes Kapital wurde noch nicht wieder durch Gewinne aufgebaut.“

Im Ergebnis ist festzustellen, dass das BAG bei der Auslegung des unbestimmten Rechtsbegriffes „wirtschaftliche Lage“ nicht mehr die Ursachen der Verluste prüft, sondern lediglich die Existenz des Eigenkapitals bzw. dessen Verzinsung. Die Folge ist, dass diese Parameter den Sinn und Zwecke der Prüfung verdrehen. Die Arbeitgeber müssen nicht mehr darlegen und beweisen, dass Arbeitsplätze gefährdet werden, sondern lediglich, dass ihre Eigenkapital-Renditen als Investoren ausreichend sind. Diese Sichtweise verdreht die Anpassungsprüfung in das Gegenteil.

Es geht nicht mehr um die Abwägung der Interessen der Betriebsrentner einerseits sowie des Arbeitgebers am Fortbestand des Unternehmens sowie der Arbeitsplätze, sondern um die Rendite der Investoren des Arbeitgebers.

Deshalb sollte der Gesetzgeber dieser Entwicklung durch die Reform des § 16 Einhalt gebieten, um zu verhindern, dass insbesondere die Großunternehmen und ihre Vertreter das System der betrieblichen Altersversorgung unterlaufen, um Kosten zu Gunsten der Aktionäre zu sparen.

Leider müssen wir feststellen, dass das BAG nicht bereit ist, für solche Sonderfälle ein individuelles Prüfungsschema zu entwickeln. Die Nichtzulassungsbeschwerde einer schwerbehinderten 84-jährigen Klägerin gegen die Entscheidung des LAG München wurde vom BAG am 15.07.2025 zurückgewiesen (Az.3 AZN 292/25; 4 Sla 407/25). Es bestehe kein Bedarf für eine zusätzliche Prüfmethode, nur weil die Beklagte die Tochtergesellschaft einer SE sei.

Deshalb sind wir der Auffassung, dass die Arbeitgeber von mittleren oder großen Kapitalgesellschaften i.S.d. § 267 Abs. 2 und 3 HGB zu erläutern haben, welche Parameter sie bei ihrer Ermessensentscheidung zur Prüfung der wirtschaftlichen Lage anlegt haben. Zudem haben sie zu erläutern, ob sie für die Finanzierung der Produktionskosten auf Fremdkapital angewiesen sind oder nicht.

Ferner haben sie darzulegen, ob sie die Produkte überwiegend für den Eigenbedarf herstellen oder aber für Dritte, so dass sie im Wettbewerb stehen.

Darüber hinaus sollten sie durch einen Sachverständigen darlegen und beweisen, dass es sich bei der deutschen Tochtergesellschaft um ein selbstständiges Unternehmen handelt, dessen Geschäftsführer eigenständig für die Bereiche Finanzen, Marketing, Personal und Recht entscheiden kann oder aber lediglich Produktionsstandorte im Sinne sog. division sind, bei der nur der Rechtsmantel darauf hinweist, es könnte sich um ein eigenständiges Unternehmen handeln.

Deshalb sind wir der Auffassung, dass der Gesetzgeber sich nicht mehr auf die Entscheidung des 3. Senats verlassen darf, sondern selbst die Gesetzeslücken im BetrAVG erkennen und schließen muss.

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

Andererseits teilen wir - im Einvernehmen mit der Rechtswissenschaft - die Rechtsansicht des BAG, dass die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers eine **zukunftsbezogene Größe** ist. Sie beschreibt die künftige Belastbarkeit des Arbeitgebers und **setzt eine langfristige Prognose** voraus. Die Beurteilungsgrundlage für die langfristige Prognose ist grundsätzlich die bisherige Entwicklung des Unternehmens vor dem Anpassungstichtag. Dazu sind die Jahresabschlüsse der letzten 3 Geschäftsjahren auszuwerten. Jedoch liefert die Vergangenheit lediglich Anhaltspunkte für die zukünftige Entwicklung der wirtschaftlichen Lage. Deshalb ist der Arbeitgeber verpflichtet neben der Vorlage seiner Jahresabschlüsse der letzten drei Jahre eine zusätzliche Prognose zu erstellen.

Vgl. BAG v.29.09.2010 – 3 AZR 427/08 in DB 2011, 362 ff; zustimmend Langohr-Plato, a.o.O. Rz 1023 m.w.N.; Rolfs a.o.O. zu § 16 Rz.168-175; Höfer a.o.O. zu § 16 Rz. 295.

Ferner teilen wir - im Einvernehmen mit der Rechtswissenschaft - die frühere Rechtsansicht des BAG, dass es bei der Beurteilung der Prognose nicht nur auf die eigene Einschätzung des Arbeitgebers ankommt, sondern auch auf die Einschätzung eines Sachverständigen in Form eines Wirtschaftsprüfers. Das BAG hält in der Grundsatzentscheidung vom 23.04.1985 die Einschaltung eines Sachverständigen bei der Prüfung der Frage, ob die Anpassungslasten das Unternehmen tragbar erscheinen, für erwägenswert.

So BAG vom 23.04.1985 - 3 AZR 156/83 in AP Nr. 17 zu BetrAVG.

Wir sind der Auffassung, dass das erprobte Prüfungsschema des 3. Senates für deutsche mittelständische Unternehmen mit privaten Gesellschaftern weiterhin angewendet werden sollte. Diese zumeist inhabergeführten Unternehmen haben ein großes Interesse daran, dass ihr investiertes Geld erhalten bleibt und Zinsen bringt. Deshalb sollte dieses Modell kodifiziert und vom Gesetzgeber in das BetrAVG aufgenommen werden. Dazu haben wir einen Vorschlag zur Überarbeitung des Wortlautes vorgelegt, s. o.

Andererseits sind wir der Auffassung, dass das BAG Ausnahmen vom Standard-Prüfungsschema nicht nur auf gemeinnützige bzw. staatliche Betriebe oder Verbände zulassen darf.

So BAG vom 20.02.2021 – 3 AZR 15/20 in NZA 2022, 42.

Es muss ein erweitertes Prüfungsschema für Tochtergesellschaften aller mittelgroßen und großen Kapitalgesellschaften geben, da das Standard-Prüfungsschema auf diese Arbeitgeber nicht passt. Aufgrund der Einbindung in den faktischen Konzern benötigen diese Tochtergesellschaften kein Eigenkapital. Sie benutzen für die Jahresabschlüsse häufig das intransparente Gesamtkostenverfahren, weil sie die Leistungsfähigkeit der deutschen Tochter intern nach den IFRS bemessen, und nicht nach den Gewinnen oder Verlusten, die sie in den HGB Jahresabschlüssen ausweisen.

Damit auch den Arbeitsgerichten die Chance gegeben wird, mit dem Vertreter der mittleren und

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

großen Kapitalgesellschaften auf Augenhöhe zu verhandeln, bedarf es für diese Unternehmensform einer gesonderten gesetzlichen Regelung, die dem Gesellschaftsrecht entspricht.

Ansonsten besteht die Rechtsunsicherheit, dass die Arbeitsgerichte entscheiden müssen, welches von den vielen Urteilen des BAG sie anwenden sollten und welche nicht. Es besteht keine Einheitlichkeit mehr. Die nachvollziehbaren Prüfungsgesichtspunkte der früheren Entscheidungen wurden mit dem Pauschalverfahren zur Prüfung des Eigenkapitals unter Eigenkapitalverzinsung überflüssig. Auf diese Art und Weise wurde das LAG München Opfer der Rechtsunsicherheit, die der Gesetzgeber in der kommenden Legislaturperiode entsprechenden Vereinbarungen der Koalitionäre schnellstens beseitigen sollte.

(4) Unsere Kritik am Wortlaut des § 16 Abs.3 Nr. 1 i.V.m. § 30 Abs. 1:

Der Gesetzeswortlaut lautet zur Anbindung seit dem 01.01.1999:

§ 16 Abs. 3

Die Verpflichtung Abs. 1 entfällt, wenn

- 1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, die laufenden Leistungen jährlich, um wenigstens 1 von Hundert anzupassen,*

§ 30c Abs.1 Anpassungsprüfung

- (1) § 16 Abs. 3 Nr. 1 gilt nur für laufende Leistungen, die auf Zusagen berufen, die nach dem 31. Dezember 1998 erteilt werden*

Die sog. Anpassungsgarantie befreit den Arbeitgeber von der Prüfung der wirtschaftlichen Lage. Diese Rechtsnorm ist ein begrüßenswerter Beitrag zur Entbürokratisierung des BetrAVG. Unsere Kritik bezieht sich also nicht auf die grundsätzliche Möglichkeit, sondern auf die Höhe der Garantie mit 1 % und die Begrenzung auf den 31.12.1998. Eine nachvollziehbare Begründung zur Auswahl dieses Datums gibt es in der Gesetzesbegründung nicht. Trotzdem hat das BAG diese durch die Entscheidung vom 28. Juni 2011 - 3 AZR 282/09 - bestätigt.

Unser Vorschlag ist die Anhebung der Anpassungsgarantie auf 2 % und die Aufhebung der zeitlichen Begrenzung. Die Höhe der Anpassungsgarantie ist willkürlich. Vielmehr hätte der Gesetzgeber sich an den handels- und steuerrechtlichen Hintergründen orientieren müssen.

Seit dem 01.01.2000 gilt das BilMoG. Dadurch wurde die Bewertung der Rückstellung verändert. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Aktuarien anzuweisen, bei der vers.math. Berechnung einen sog. Rententrend zu berücksichtigen. Die Handlungsempfehlung des Instituts der Wirtschaftsprüfer beträgt 2 %. Infolgedessen nutzen alle Arbeitgeber diesen Handlungsspielraum zugunsten des Unternehmens. Wir sind der Auffassung, dass der Arbeitgeber diesen Vorteil weitergeben muss und nicht 50 % behalten darf.

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

Ferner sind wir der Auffassung, dass der gewählte Termin zum Ende 1998, also vor 26 Jahren, aufgehoben werden sollte, damit der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, das aufwändige Prüfungsverfahren nach § 16 Abs. 1 zu vermeiden und die Betriebsrentner sich darauf einstellen können, dass sie einen Inflationsausgleich bekommen. Die damit verbundene Erhöhung der Betriebsrente entspricht dem langjährigen Verlust durch die Änderung des VPI, die das Bundesinstitut für Statistik nachgewiesen hat, vgl. www.desatis.de/Verbraucherpreisindex.

Exkurs zur Rechtsform einer SE:

Die Europäische Gesellschaft mit dem lateinischen Namen **societas europaea** hat sich als supranationale Rechtsform etabliert. Sie wird - aufgrund der Internationalität und Flexibilität immer beliebter.

Sie hat **eine eigene Rechtspersönlichkeit und** ist eine Aktiengesellschaft. Sie muss ihren Sitz in einem Staat der EU haben. Ihre Aktionäre versammeln sich in der Hauptversammlung und üben ihre grundlegenden Rechte dort aus. Die Gesellschafter können entweder – wie in Deutschland – ein dualistisches System mit Vorstand und Aufsichtsrat oder mit ein monistisches (Art. 43 SE- VO) wählen. Im monistischen System wählt der Verwaltungsrat für die Führung der laufenden Geschäfte sowie die Vertretung der SE die sog. Direktoren, die die Geschäfte führen.

Die Gründer der Airbus SE haben das monistische System gewählt. Unter dem Vorsitz des CEO führen 12 Direktoren die laufenden Geschäfte zentral für alle Betriebe in Europa, die formalrechtlich GmbHs sind.

Dabei vertreten die Direktoren die Airbus SE als Gesellschafter der deutschen GmbH, so dass die deutschen Geschäftsführer von der Weisung der Airbus SE abhängig sind. Infolgedessen ist die deutsche Tochtergesellschaft kein selbstständiges Unternehmen mehr, sondern lediglich eine sog. division. Der Begriff ist vergleichbar mit dem deutschen Begriff „Niederlassung“ im Sinne des HGB. Die SE hat eine Tochtergesellschaft in Deutschland. Diese produziert für die SE als Rüstungsbetrieb Luftfahrzeuge überwiegend für die europäischen Staaten.

Das Direktorium steuert weltweit alle grundlegenden unternehmerischen Entscheidungen. Betriebswirtschaftliche Prozesse werden weltweit einheitlich nach den Grundsätzen der IFRS bewertet. Infolgedessen ist die deutsche GmbH nicht verpflichtet, HGB-Jahresabschlüsse zu erstellen. Vielmehr werden die notwendigen Daten für die deutsche Bilanz aus der IFRS Konzernbilanz abgeleitet. Die Ursache dafür ist die Tatsache, dass Airbus SE weltweit die Erstellung von Bilanzen zentralisiert hat. Zudem darf die Geschäftsführung der deutschen Tochtergesellschaft keine unternehmerischen Entscheidungen mehr treffen, da diese Kompetenzen auf die SE übertragen wurden. Sie ist als Arbeitgeber kein selbstständiges Unternehmen, sondern lediglich eine Produktionsstätte der SE für militärische Fahrzeuge.

Stellungnahme zum Entwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG II)

Absatzmärkte sind zu mehr als 90 % in Deutschland und Europa. Daraus folgt die logische Erkenntnis, dass die Unternehmer und Mehrheitsgesellschafter des deutschen Arbeitgebers die Staaten sind. Diese lassen in erster Linie militärische Fahrzeuge der Luft- und Raumfahrt für sich selbst und ihre europäischen Nachbarn herstellen - nach ihren Wünschen und ihren Preisvorstellungen. Deshalb sind sie logischerweise an einer Eigenkapitalrendite der Beklagten nicht interessiert.

Dabei ist für diese Staaten der „Einkauf“ preisgünstiger, weil sie beim Mitbewerber auch deren Unternehmergewinn bezahlen müssten, auf den sie für ihre Produkte im Interesse der Sache verzichten. Daraus folgt für die Ermessensentscheidung zur Anpassung der Betriebsrenten, dass die Parameter „Eigenkapital und Eigenkapitalverzinsung“ für die deutsche Tochtergesellschaft einer SE nicht geeignet sind (s. o.).

Mit der Begründung unseres Vorschlages haben wir Rechtsanwalt Dr. Metz beauftragt.

Köln, 15.August 2025

An die Bundestagsmitglieder*innen im Ausschuss für Arbeit und Soziales

Sie werden sich in den nächsten Monaten mit dem 2. Betriebsrenten-Stärkungsgesetz beschäftigen müssen. Dieses hat die alte Bundesregierung im Oktober 2024 beschlossen, aber nicht umgesetzt. Es handelt sich um ein **Arbeitnehmerschutz-Gesetz**, das **mehrdeutig, unverständlich und lückenhaft** geworden ist. **Davon sind 10 Mio. Betriebsrentner betroffen**, die u. a. um den Werterhalt ihrer zusätzlichen Rente kämpfen müssen. Das Verfahren sollte in § 16 geregelt sein. Tatsächlich stehen dort nur leere Floskeln.

Der **BUNDESVERBAND DER BETRIEBSRENTNER** ist der einzige kompetente Fachverband für die betriebliche Altersversorgung sowie der Altersvorsorge in Deutschland - mit derzeit 1.200 Mitgliedern. Er vertritt die **Interessen der Betriebsrentner sowie der 25 Mio. Beschäftigten mit einer Anwartschaft auf eine Betriebsrente**. Als gemeinnütziger Verein ist er unabhängig von politischen und wirtschaftlichen Interessen. Weitere Informationen zum Verband finden Sie unter **www.betriebsrentner.de**.

Nachdem die Mitgliederversammlung den Vorstand im Frühjahr 2023 mit erfahrenen bAV-Spezialisten und einem Legistiker besetzt hat, hat der Vorstand zunächst die Einzel-Beratung intensiviert. Durch diese Erkenntnisse und dem regelmäßigen Kontakt zu Arbeitsrechtlern gewinnt der Verband aktuelle Informationen für die tatsächliche Rechtssicherheit der Betriebsrentner und Anwärter. Der Vorstand wird sein Fachwissen der betrieblichen Altersversorgung sowie der Legistik nutzen, um **zukünftig die Rechtsformlichkeit des Betriebsrentengesetzes regelmäßig zu prüfen**. Über die Ergebnisse wird der Verband in der Fachpresse berichten.

Unser Ziel ist es, dass Betriebsrentner, Anwärter und Arbeitgeber sowie die Richterschaft den Wortlaut des Gesetzes besser als bisher erfassen und anwenden können.

Machen Sie sich schlau. Sprechen Sie unseren Experten Dr. Metz an. Sie erreichen ihn in unserem Kölner Büro unter 0221.3989.9871.

Fügen Sie unser kleines Geschenk in Ihren persönlichen Schlüsselbund ein.

Dann haben Sie Ihr neues Fachwissen zum BetrAVG und zur Legistik auch im Homeoffice immer dabei. So können Sie im Kreise Ihrer Kolleg*innen fachkompetent mitdiskutieren. Der Schlüssel ist ein gesicherter USB Stick für Ihr persönliches Notebook.

+

Darauf befinden sich folgende pdf-Dateien:

- Anlage 1 : Basiswissen zur betrieblichen Altersversorgung u. -vorsorge**
 - RA Dr. Horst Metz; Stand 2025
- Anlage 2 : MinR Fenge zum BetrAVG 1974 : Vortrag Oktober 1973**
- Anlage 3 : Wortlaut des aktuellen Betriebsrenten-Gesetzes**
- Anlage 4 : Entwurf des 2. BRStG - BR-Drucks. 488/24 v. 11.10.2024**
- Anlage 5 : Stellungnahme des BVB plus Änderung des § 16 BetrAVG**
- Anlage 6 : Fachwissen zur Gesetzgebungstechnik / Legistik**
- Anlage 6a: Auszug zu §§ 42-46 Gemeinsamen GO der BM'en**
- Anlage 6b: Auszug - Handbuch der Rechtsformlichkeit des BM der Justiz, 2024**
 - Teil A Rechtsprüfung - S. 47 - 61
 - Teil B Allg. Regelungen zur rechtsförmlichen Gestaltung S. 65 - 95
 - Teil C Allg. Regelungen zur Verständlichkeit S. 137 - 172
 - Teil D Änderung von Gesetzen S. 225 - 250
- Anlage 6c: Wissenschaftliche Grundlagen für verständliche Rechtsvorschriften**
 - Teil A: Grundsätze und Methoden der Gesetzgebung - Prof. Dr. Müller, em. Ordinarius für Gesetzgebungslehre, Zürich
 - Teil B: Prüfung der Rechtsförmlichkeit am Beispiel des KStG 1977 Dr. Horst Metz, Dissertation Universität Freiburg 1981
 - Teil C : Was Gesetze sein könnten auf Anfrage Prof. Dr. Breidenbach, Zentrum für Gesetzgebung

BUNDESVERBAND DER BETRIEBSRENTNER als gemeinnützig anerkannt
i.S. des § 52 Abs. 2 Nr. 4 AO vom FA Augsburg:
Vereins-Register: AG Augsburg VR 40782; dort eingetragen als Betriebsrentner Deutschland e.V.
Geschäftsführender Vorstand: Dr. Horst Metz und Ass.Jur. Gerhard Kronisch





Bundesverband der Rentenberater e.V. · Kurfürstendamm 195 / 3. OG · 10707 Berlin

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat IVb4
Wilhelmstr. 49
10117 Berlin

Nur per E-Mail an:
IVb4@bmas.bund.de

Berlin, 08. August 2025

Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Sehr geehrte...,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Möglichkeit, zu dem im Betreff bezeichneten Entwurf Stellung nehmen zu können.

Rentenberater sind aufgrund ihrer besonderen Sachkunde und Vertrauensstellung Interessenvertreter ihrer Mandanten in vielfältigen rechtlichen Angelegenheiten, vor allem auf den Gebieten des Sozialrechts, aber auch im **Recht der Betrieblichen Altersversorgung**. Dabei tragen wir auch zur Rechtssicherheit durch neutrale Rechtsberatung und außergerichtliche wie gerichtliche Vertretung bei.

Heute engagieren sich Rentenberater für die Interessen ihrer Mandanten in Einzelkanzleien bis hin zu großen bAV-Unternehmen als Berufsträger mit mehreren hundert Beschäftigten. Auch unter Berücksichtigung von steuerlichen Aspekten des Betriebsrentenrechts fungieren Rentenberater hierbei als unabhängige Rechtsberater, Vertreter und Sachverständige für Arbeitnehmer und Arbeitgeber einschließlich deren Versorgungswerke bei der Implementierung und Verwaltung von betrieblichen Versorgungssystemen. Aus dem bAV-Alltag sind Rentenberater mit ihrer Expertise nicht wegzudenken.

Als Bundesverband der Rentenberater e.V. haben wir es uns satzungsgemäß u.a. zum Ziel gesetzt, bei Gesetzgebung und Verwaltung mit unseren Erfahrungen aus dem Umgang mit Sozialgesetzen auf Verbesserungen und praktische Erfordernisse zum Wohle der Bürger hinzuwirken. Dieser Aufgabe stellen wir uns gerne.

Wir weisen zum Gesetzentwurf auf folgende Aspekte hin:

„A. Problem und Ziel“

Wir begrüßen die Zielsetzung, die betriebliche Altersversorgung als sinnvolle (und ggü. der privaten Vorsorge i.d.R. überlegene) Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung zu stärken. Hierfür sind Maßnahmen zu ergreifen, um die Verbreitung und den Umfang der zweiten Säule auszubauen – insbesondere bei kleineren Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigen Einkommen. Unseres Erachtens enthält der Gesetzentwurf hierfür einige geeignete Ansätze.

Zu Artikel 1 - Änderung des Betriebsrentengesetzes

§ 3 Abs. 2 a BetrAVG - E

Mit der Neueinführung wird ergänzend zur einseitigen Abfindungsmöglichkeit des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 2 BetrAVG bis 1 % (Kapital 12/10) der mtl. Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nunmehr die erhöhte Abfindungsmöglichkeit im gegenseitigen Einvernehmen bis 2 % (Kapital 24/10) der mtl. Bezugsgröße nach § 18 SGB IV eingeführt. Diese grundsätzlich zu begrüßende Neuregelung sollte jedoch, nachdem diese nur einvernehmlich möglich ist, auf eine Größenordnung bis 4 % (Kapital 48/10) der mtl. Bezugsgröße nach § 18 SGB IV ausgeweitet werden. Die Zulässigkeit der Abfindungsmöglichkeit an die Verwendung des Abfindungsbetrages vom Arbeitgeber zur unmittelbaren Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung zu binden, sollte ergänzt werden um den Zusatz, „sofern der Arbeitnehmer ein zum Abfindungsschichtag bestehendes Anrecht in der gesetzlichen Rentenversicherung dadurch ausbauen kann.“.

§ 3 Abs. 7 BetrAVG – E

Aus Sicht eines versorgungsberechtigten Arbeitnehmers verstößt diese geplante Regelung gegen den Arbeitnehmerschutzgedanken des BetrAVG, da die aufsichtsrechtlichen bzw. regulatorischen Begründungen zur Auflösung einer Pensionskasse nicht stärker gewichtet werden sollten als der Schutzzweck des BetrAVG. Ein Gleichlauf der Abfindungshöhe zur Regelung des § 3 Abs. 2a BetrAVG – E sollte angestrebt werden.

§ 6 BetrAVG – E

Die Neuregelung ist als überfällig zu begrüßen und ermöglicht eine weitere Flexibilisierung der Altersteilrentenregelungen aufgrund der in der gesetzlichen Rentenversicherung weggefallenen Hinzuverdienstgrenzen bei Bezug vorgezogener Altersrenten.

§ 9 Abs. 3 BetrAVG – E

Die geplante Neuregelung führt im Falle einer Unterstützungskasse, welche satzungsgemäß keine Segmentierung des Vermögens je Trägerunternehmen vornimmt, zur „Unmöglichkeit“ und damit großen Rechtsunsicherheit bei der Durchführung des Vermögensübergangs. Es ist für die Organe der Unterstützungskasse unklar, wie denn der Teil des übergehenden Vermögens bestimmt werden soll, wenn dieser nicht in der Satzung normiert ist. Es ist daher notwendig, dass die Neuregelung nur auf den Fall beschränkt wird, dass die Satzung der Unterstützungskasse eine Segmentierung des Vermögens je Trägerunternehmen vorsieht. Sieht die Satzung dies nicht vor oder ist das Vermögen nur buchhalterisch aber nicht praktisch trennbar, so sollte an der bisherigen Regelung festgehalten werden.

§ 24 Abs. 1-4 BetrAVG – E

Die Teilnahme Dritter an Sozialpartnermodellen ist trotz Öffnung beschränkt auf das Vorliegen eines für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifvertrages oder der tariflichen Zuständigkeit der Gewerkschaft nach deren Satzung für das Arbeitsverhältnis. Sofern beide Öffnungsklauseln des § 24 Abs. 2 BetrAVG – E nicht greifen, besteht trotz Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien keine Möglichkeit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, am Sozialpartnermodell teilzunehmen. Gerade auch die nicht tarifgebundenen Branchen sollten im Fokus des Gesetzgebers stehen und deren Teilnahme an einem Sozialpartnermodell, Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien unterstellt, ermöglichen.

Erstaunlich ist daher, dass es Arbeitnehmern, welche bei Tarifvertragsparteien, die ein Sozialpartnermodell abgeschlossen haben, beschäftigt sind, ermöglicht werden soll, mit ihrem Arbeitgeber die Teilnahme an dem Sozialpartnermodell zu vereinbaren. Diese „lex Arbeitnehmer Tarifvertragspartei“ ist eine einseitige Privilegierung, welche der Intention des Gesetzgebers, die betriebliche Altersversorgung insbesondere in nicht tarifgebundenen Branchen zu stärken, zuwiderläuft.

Die Regelung zur angemessenen Kostenbeteiligung Dritter (i.S. nicht tarifgebundener Arbeitnehmer und Arbeitgeber) soll auch über die Beiträge und Leistungen der Versorgungsträger möglich sein. Unter Angemessenheit verstehen wir eine Kostenbeteiligung in Höhe des Verwaltungskostensatzes der Deutschen Rentenversicherung. Keinesfalls angemessen und zu vermeiden ist die bekannte Kostenbelastung der Versorgungsträger analog der privaten Versicherungswirtschaft.

Zu Artikel 2 - Änderung des Einkommensteuergesetzes

Ziel des Gesetzesentwurfs ist es, der betrieblichen Altersversorgung zu einer höheren Akzeptanz und besseren Verbreitung zu verhelfen. Eine größere Verbreitung würde die betriebliche Altersversorgung dadurch finden, dass die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 63 EStG nicht auf das erste Dienstverhältnis beschränkt wird. Arbeitnehmer mit zwei Arbeitsverhältnissen haben bisher nur die Möglichkeit die Steuerbefreiung für eines der Arbeitsverhältnisse („erstes Dienstverhältnis“) zu nutzen. Eine Anpassung des § 3 Nr. 63 S. 1 EStG würde den Anwendungsbereich des § 3 Nr. 63 EStG verbreitern und gleichzeitig bürokratischen Aufwand auf Seiten der Arbeitgeber reduzieren. Aus praktischen Gründen sollte der Steuerfreibetrag für jeden Arbeitgeber separat geprüft werden und keine arbeitgeberübergreifende Zusammenrechnung erfolgen. Dies würde die praktische Umsetzbarkeit verhindern.

§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG – E

Beiträge des Arbeitgebers aus einem Dienstverhältnis an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, bei der eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen entsprechend § 82 Absatz 2 Satz 2 vorgesehen ist, soweit die Beiträge im Kalenderjahr 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen.

Zu Artikel 10 - Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung

Hinsichtlich des Freibetrags in § 3 Nr. 63 S. 1 EStG sollte die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) ebenfalls entsprechend angepasst werden. Die Regelung im Sozialversicherungsrecht sollte der steuerlichen Regelung folgen. Dies würde dem Bürokratieabbau dienen und auch höhere Zusagen einer betrieblichen Altersversorgung für Arbeitnehmer mit einem Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze interessanter machen. Schließlich bestehen berechtigte Zweifel, ob eine den Lebensstandard erhaltende Ergänzung des Rentenniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung mit einer Entgeltumwandlung von 4 % der RV-BBG in jedem Fall erreicht werden kann. Das Auseinanderfallen der Regelungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht verkompliziert im Übrigen die rechtlichen Rahmenbedingungen. Gemäß § 17 Abs. 1 S. 2 SGB IV soll eine möglichst weitgehende Übereinstimmung des Sozialversicherungsrechts mit den Bestimmungen des Steuerrechts sichergestellt werden. Die Anpassung des Freibetrags auf den steuerlichen Wert von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung in der SvEV würde dieser Zielsetzung Rechnung tragen. Es käme auch eine zumindest stufenweise Angleichung der Verhältnisse in Frage.

§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV – E

steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 sowie § 100 Absatz 6 Satz 1 des Einkommensteuergesetzes im Kalenderjahr bis zur Höhe von insgesamt 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung; dies gilt auch für darin enthaltene Beträge, die aus einer Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 des Betriebsrentengesetzes) stammen,

Ergänzende Anmerkungen:

Der Schlüssel zu einer weitreichenden Verbreitung von betrieblicher Altersversorgung, idealerweise durch dazu bereite Arbeitgeber oder auch durch freiwillige Entgeltumwandlung von Beschäftigten, ist unseres Erachtens nicht nur in einem verlässlichen Rechtsrahmen oder attraktiven Förderbedingungen zu finden. Es braucht hierfür auch **fundierter Informationen über die bestehenden Möglichkeiten** und – auf Arbeitnehmerseite – bspw. eines Grundverständnisses über die Rahmenbedingungen der ersten Säule. Nur so wird der Bedarf an ergänzender Vorsorge greifbar und auch für Arbeitgeber deutlich, wie wichtig soziale Verantwortung ggü. Beschäftigten durch Unterstützung eines auskömmlichen Lebensstandards im Alter (und bei Erwerbsminderung!) ist.

Die auf den Weg gebrachte digitale Rentenübersicht kann nur ein Baustein sein, den Informationsbedarf zu decken und den Bedarf ergänzender Vorsorge sichtbar zu machen. Es braucht unseres Erachtens mehr.

Als Rentenberater werden wir von Mandanten, Privatpersonen wie auch Unternehmen, dafür vergütet, den bestehenden Informationsbedarf zu decken. Aber nicht jede/r will (oder kann) sich das leisten. Wir regen daher an, dass sich das BMAS über eine Informationskampagne („Deutschland, gut versorgt“) Gedanken macht, welche die bestehenden (durchaus herzeigbaren) Rahmenbedingungen stärker ins Bewusstsein der Bevölkerung, aber auch der Arbeitgeber bringt. Dafür sollten alle Stakeholder der drei Säulen an einen Tisch gesetzt und untersucht werden, wie alle einen Beitrag dazu leisten können. Wir als Bundesverband der Rentenberater, deren Mitglieder über jahrzehntelange Erfahrung in der Befriedigung von Informationsbedürfnissen in allen Säulen der Alterssicherung verfügen, sind jedenfalls bereit, einen Beitrag dazu zu leisten.

Für weitere Ausführungen zu unserer Stellungnahme stehen wir gerne zur Verfügung und bitten um weitere Beteiligung am Gesetzgebungsverfahren.

Herzliche Grüße!

gez. Thomas Neumann
(Präsident)

gez. Rudi F. Werling
(1. Stellvertretender Präsident)

gez. Andreas Irion
(2. Stellvertretender Präsident)

Das Schreiben ist maschinell erstellt und ohne Unterschrift(en) gültig.

BDV - Kleiner Hirschgraben 10 – 12 · 60311 Frankfurt am Main

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat IVb4
Rochusstraße 1
53123 Bonn

Bundesverband
Deutscher Vermögensberater e.V.

Kleiner Hirschgraben 10 – 12
60311 Frankfurt am Main

Telefon 069 25626130

Telefax 069 25626149

E-Mail bdv@bdv.de

www.bdv.de

Per Mail an: IVb4@bmas.bund.de

08.08.2025

Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Stellungnahme des Bundesverbandes Deutscher Vermögensberater

...

sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Gelegenheit, zum vorliegenden Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für ein Zweites Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz) im Rahmen der Verbändeanhörung Stellung nehmen zu können.

A

Unser Verband

Als mitgliederstärkster deutscher Verband für Vermittler der Finanzbranche vertreten wir seit 1973 die Interessen von derzeit über 15.500 Mitgliedern und Mitgliedsunternehmen mit insgesamt annähernd 40.000 Vermögensberaterinnen und Vermögensberatern. Diese führen im direkten persönlichen Kontakt zu ihren insgesamt rund 7 Millionen Kundinnen und Kunden über eine Million Beratungs- und Servicegespräche im Monat durch. Hinzu kommt eine sehr große Anzahl von Erstberatungsgesprächen mit Interessenten, die nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt in eine Kundenbeziehung münden und insoweit für die Interessenten kostenfrei erbracht werden.

Im Kreise der Kundinnen und Kunden unserer Mitglieder finden sich sehr viele, vor allem kleine und mittelständische Unternehmen, die Beratung zu allen Fragen rund um die Versicherung sowie die kaufmännische Führung ihres Betriebes nachfragen. Ein wichtiger Beratungsschwerpunkt ist dabei die betriebliche Altersversorgung (bAV), zumal deren Verbreitungsgrad gerade im Mittelstand gering ist. Die Mitglieder unseres Verbandes haben insoweit weit reichende Erfahrungen dazu, den Unternehmen und deren Belegschaft die Vorteile und Möglichkeiten der bAV zunächst einmal näher zu bringen sowie sie nachfolgend bei der Installation sowie bei laufenden Anpassungen des Vertragswerkes vollumfänglich zu unterstützen. Die Erfahrungen zeigen, dass gerade für die noch bessere Verbreitung der bAV im Mittelstand auch wegen der dort fehlenden Kenntnisse und Kapazitäten die Aufklärung, Beratung und Unterstützung durch eine Fachfrau bzw. einen Fachmann absolut unerlässlich sind.

B

Übergeordnete Anmerkungen

Wir begrüßen das Ansinnen der Bundesregierung, die Rahmenbedingungen für die bAV zu verbessern. Hingegen teilen wir die Stoßrichtung, mit der dies auf den Weg gebracht werden soll, nur teilweise. Denn die nicht tarifgebundenen Unternehmen – und gerade bei diesen ist der bAV-Verbreitungsgrad gering – können nur dann profitieren, wenn die zuständigen Tarifparteien zustimmen, eine auferlegte Kostenbeteiligung übernommen wird und die Konditionen des jeweiligen Tarifpartnermodells übernommen werden. Es ist absehbar, dass dies wegen der damit verbundenen Hürden, Bedingungen und Restriktionen auf wenig Interesse stoßen wird.

Wir hätten uns daran anknüpfend einen deutlich weitergehenden Gesetzentwurf gewünscht. **Denn aus unserer Sicht ist es um ein Vielfaches wichtiger, den Verbreitungsgrad in der bAV wirkungsvoll zu erhöhen, als mehr Unternehmen über die Teilnahme an Sozialpartnermodellen näher an die Tarifparteien und die Tarifbindung zu rücken.** Der Referentenentwurf setzt insoweit eine Politik fort, die bereits dem Sozialpartnermodell zugrunde lag und sich jüngst auch im Tariftreuegesetz wiederfindet, mit dem nicht tarifgebundene Unternehmen von öffentlichen Aufträgen abgeschnitten werden sollen. **Wir sehen in dieser primär sozial motivierten Politik einen klaren Widerspruch zur Absicht der neuen Bundesregierung, der dringend notwendigen Stärkung der Wirtschaft Priorität einzuräumen.**

Hingegen begrüßen wir ausdrücklich, dass auch die neue Bundesregierung von einem Obligatorium für die bAV absieht. Ein solches würde eine nennenswerte Anzahl von Unternehmen schlichtweg überfordern und diese so möglicherweise in ernsthafte wirtschaftliche Schwierigkeiten bringen. Und wer sollte sich um die Betriebe und deren Belegschaften kümmern, wenn nach der obligatorischen Installation einer „Einheits-bAV“ Fragen über Fragen und eine Vielzahl von Geschäftsvorfällen entstehen? Im Übrigen wird regelmäßig übersehen, dass alle Unternehmen mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit dem hälftigen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung bereits einen beachtlichen Beitrag zur Altersversorgung ihrer Belegschaft leisten (müssen). **Auch dieses Geld muss erst einmal verdient werden!**

Wir sehen zwei zentrale Ursachen für den geringen bAV-Verbreitungsgrad bei kleinen und mittelständischen Unternehmen, die beide mit dem 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz nicht adressiert werden:

1. Es gibt in Deutschland eine beachtliche Anzahl von (kleinen) Unternehmen, für die eine bAV gar nicht in Frage kommt. Entweder, weil die wirtschaftliche Situation dieser Unternehmen so angespannt ist, dass jeder zusätzliche Aufwand vermieden werden muss. Oder weil das Unternehmen in einer Branche mit üblicherweise hoher Mitarbeiterfluktuation agiert. Eine bAV wäre hier mit unverhältnismäßig hohem Aufwand verbunden. Und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden mit Blick auf die kurze Beschäftigungsdauer keine nennenswerten Anwartschaften aufbauen.
2. In den meisten Betrieben ohne bAV-Angebot ist schlichtweg die Unkenntnis der Materie ausschlaggebend. Denn die bAV hat mit ihren zahlreichen Durchführungswegen, steuerlichen Implikationen sowie arbeits- und sozialrechtlichen Wechselwirkungen längst einen Komplexitätsgrad erreicht, der gerade kleine und mittelständische Unternehmen völlig überfordert. Daher sind diese Unternehmen auch gar nicht in der Lage, die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend zu informieren und deren Fragen zu beantworten. Welches kleine Unternehmen hat schon eine Personalabteilung, in der entsprechende Kompetenzen vorhanden sind?

Hinzu kommt, dass auch nach Installation einer bAV vielfältige Fragen und Serviceerfordernisse (Einbindung neuer / Ablösung ausscheidender Mitarbeiter, Leistungs- oder Beitragsanpassungen, Geschäftsvorfälle zwischen Betrieb und Leitungsträger usw.) entstehen, die die Betriebe überfordern. Ohne Beratung und laufender Betreuung durch entsprechend qualifizierte Beraterinnen und Berater werden die Betriebe deshalb nicht imstande sein, ihrer Belegschaft bAV-Angebote zu unterbreiten. Generell vermissen wir politische Impulse zur Stärkung der Beraterinnen und Berater. Denn die sind es, die die BAV in die Betriebe tragen und dort am Laufen halten.

C

Der Referentenentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz II (BRSG II) verfolgt das Ziel, die betriebliche Altersversorgung (bAV) in Deutschland weiter zu verbreiten und insbesondere für kleinere Unternehmen sowie Geringverdiener attraktiver zu gestalten. Er knüpft im Wesentlichen an dem bereits aus der letzten Legislaturperiode vorliegenden Referentenentwurf aus dem BMAS an, der nur leicht angepasst und aktualisiert wurde und ermöglicht es auf diese Weise, zügig notwendige Reformen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge voranzutreiben.

Neben den unter B vorgebrachten Aspekten begrüßen wir die grundsätzliche Stoßrichtung des Gesetzes, sehen jedoch in der konkreten Ausgestaltung einzelner Regelungen – insbesondere zum Opting-Out-Modell, zum Sozialpartnermodell und zur Geringverdienerförderung – Diskussionsbedarf.

D

Im Folgenden nehmen wir zu den für die Mitglieder unseres Verbandes relevanten Aspekten des Referentenentwurfes Stellung:

Opting-Out Modell

Höherer Arbeitgeberzuschuss

Die Einführung eines pauschalen Arbeitgeberzuschusses von 20 % zur Entgeltumwandlung stellt eine Verbesserung gegenüber der bisherigen gesetzlichen Regelung (außerhalb des Opting-Out-Modells) dar, die lediglich 15 % vorsieht, sofern eine Sozialversicherungsersparnis durch die Entgeltumwandlung vorhanden ist. Die neue pauschale Zuschussregelung ist unabhängig von solchen Ersparnissen und damit einfacher umzusetzen. Zu begrüßen wäre sicherlich auch einheitliche Anwendung dieser Regelung außerhalb des Opting-Out-Modells in der bAV.

Teilnahmevoraussetzung

Positiv hervorzuheben ist, dass künftig auch Unternehmen ohne tarifvertragliche Grundlage das Opting-Out-Modell nutzen können, sofern eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung vorliegt. Dies erweitert den Anwendungsbereich erheblich.

Herausforderung bei der Umsetzung

Das Opting-Out-Modell widerspricht dem bewährten Prinzip der individuellen und bedarfsgerechten Beratung. Die automatische Einbeziehung der Arbeitnehmer birgt die Gefahr, dass Vorsorgebeiträge nicht dem tatsächlichen Bedarf entsprechen. Eine pauschale Lösung kann den unterschiedlichen Lebenssituationen und Vorsorgebedarfen der Arbeitnehmer nicht gerecht werden. Zudem besteht die Gefahr, dass Arbeitnehmer nicht ausreichend informiert sind und die Entgeltumwandlung erst bemerken, wenn das Nettoentgelt sinkt. Dies kann zu Vertrauensverlusten und einer hohen Widerrufsquote führen, was auch einen erhöhten Aufwand beim Arbeitgeber auslösen dürfte. Um einen bedarfsgerechten Vorsorgebeitrag zu ermitteln, ist immer eine Beratung des Arbeitnehmers geboten.

Vorschlag zur Nachberatung

Um die Nachteile des Opting-Out-Modells zu kompensieren, schlagen wir die Einführung einer Nachberatung vor. Diese sollte dem Arbeitnehmer ermöglichen, den Vorsorgebeitrag individuell anzupassen – sowohl nach oben als auch nach unten – unter Beibehaltung des pauschalen Arbeitgeberzuschusses. Dies würde die Akzeptanz erhöhen und die Qualität der Vorsorge verbessern.

Sozialpartnermodell

Öffnung für nichttarifgebundene Unternehmen

Die Öffnung bestehender Sozialpartnermodelle für nichttarifgebundene Unternehmen ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings bleibt die Teilnahme an die Zustimmung der tragenden Tarifvertragsparteien gebunden, was zu Unsicherheiten und Abhängigkeiten führt. Ein gesetzlicher Anspruch auf Teilnahme besteht nicht, was die Verbreitung hemmen kann.

Beitragszusage als Zusageart

Die reine Beitragszusage bietet Vorteile für Arbeitgeber, da sie keine Einstandspflicht (Subsidiärhaftung §1 Abs.1 Satz 3 BetrAVG) des Arbeitgebers für die Versorgungsleistung beinhaltet. Dies kann die Akzeptanz der bAV bei Arbeitgebern erhöhen. Dennoch bleibt die

Einstandspflicht bei anderen Zusagearten (BZML / BOLZ) bestehen, was zu Haftungsrisiken führen kann. Zwar ist diese Einstandspflicht (Haftungsrisiken) in der Regel durch die Ausgestaltung der heutigen bAV-Tarife der Versicherer so gut wie ausgeschlossen, dennoch kann die Einstandspflicht (Subsidiärhaftung §1 Abs.1 Satz 3 BetrAVG) des Arbeitgebers nicht ausgehebelt werden. Wäre eine Beitragszusage auch außerhalb des Sozialpartnermodells möglich, könnte diese sicherlich zu einer beschleunigten Verbreitung im Markt beitragen – was grundsätzlich auf die bAV-Verbreitung im Bundesgebiet einzahlen würde.

Die Beitragszusage zielt in erster Linie auf die Zusage von Altersrenten. Unklar ist in diesem Zusammenhang, wie die Absicherung anderer biometrischer Risiken (z.B. Invalidität) eingebettet werden soll. Wünschenswert wäre an dieser Stelle eine Klarstellung, dass alle vom BetrAVG erfassten biometrischen Risiken von der Zusageform erfasst werden.

Portabilität

Die verbesserte Portabilität innerhalb von Sozialpartnermodellen ist ein Fortschritt. Allerdings bleibt die Übertragbarkeit auf andere bAV-Systeme mit anderen Zusagearten – insbesondere Direktversicherungen in KMU – ausgeschlossen. Dies führt zu Problemen bei Arbeitgeberwechseln und kann zu zusätzlichen Abschlusskosten für Arbeitnehmer führen. Eine Ausweitung der Portabilität auf alle bAV-Systeme (Zusagearten) wäre daher dringend erforderlich.

Kosten des Sozialpartnermodells

Die Möglichkeit, nichttarifgebundene Teilnehmer an den Kosten des Sozialpartnermodells zu beteiligen, darf nicht zu einer Benachteiligung führen, die die Verbreitung hemmt. Eine transparente und faire Kostenstruktur ist notwendig, um die Akzeptanz zu sichern.

Geringverdienerförderung

Erhöhung des Förderbetrags

Die Erhöhung des bAV-Förderbetrags von 960 € auf 1.200 € jährlich ist ein wichtiger Schritt zur Stärkung der Altersvorsorge für Geringverdiener. Auch die Dynamisierung der Einkommensgrenze trägt zur Planungssicherheit für Arbeitgeber bei und verhindert den Förderausschluss bei Lohnerhöhungen.

Verbesserung der steuerlichen Absetzbarkeit

Neben der Erhöhung des Förderbetrags sollte auch die steuerliche Absetzbarkeit verbessert werden. Derzeit beträgt die Förderung 30 % des Arbeitgeberbeitrags. Eine Erhöhung dieses Prozentsatzes würde die Attraktivität für Arbeitgeber weiter steigern und die Verbreitung der bAV fördern.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Versorgungsbezügen

In der Vergangenheit haben sich insbesondere die Medien kritisch mit der Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung auseinandergesetzt. Im Mittelpunkt der Kritik stand dabei vor allem die hohe Belastung der Versorgungsbezüge mit Sozialversicherungsbeiträgen. Diese Kritik wird in Zukunft angesichts steigender Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge nicht abnehmen. In der Wahrnehmung vieler Arbeitnehmer

wird sich damit die Frage nach der tatsächlichen Attraktivität einer arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrente auch in Zukunft stellen und damit tendenziell ein gravierendes Verbreitungshemmnis darstellen.

Es wäre wünschenswert, die Krankenversicherungspflicht im Rentenbezug der bAV dem Arbeitsleben des Arbeitnehmers anzupassen, beispielsweise mit einer anteiligen Belastung.

Wettbewerbsverzerrung

Für die Beratung in Versicherungsangelegenheiten ist eine Zulassung und Registrierung als Versicherungsvermittler erforderlich. Eine derartige Zulassung erhält nur, wer die gemäß §§ 34d, 34e GewO erforderlichen Nachweise bezüglich der fachlichen und persönlichen Eignung erfüllt und über eine entsprechende Vermögensschadenshaftpflicht-Versicherung verfügt.

Viele Arbeitgeber verlieren mit einer flächendeckenden Übernahme brancheneinheitlicher bAV-Lösungen das Interesse und die Möglichkeit, mit den bisherigen Durchführungswegen ein personalpolitisches Gestaltungsinstrument zur Bindung von Mitarbeitern und zur Verbesserung des sozialen Engagements einzusetzen.

Mitarbeiterbindung und auch -findung sind in der Zeit des sprichwörtlichen Fachkräftemangels Probleme, denen Arbeitgeber unter anderem mit einer maßgeschneiderten und unternehmensindividuellen betrieblichen Altersvorsorge entgegentreten können und zunehmend auch wollen.

Deswegen sollte auch weiterhin dem individuelleren Aspekt durch qualifizierte Vermittlerinnen und Vermittler im Bereich der bAV Rechnung getragen werden und zwar in Abstimmung mit den Wünschen und Bedürfnissen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der individuellen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen in der jeweiligen Fallkonstellation!

E

Der Referentenentwurf zum BRSG II enthält zahlreiche positive Ansätze zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung. Aus unserer Sicht und der umfangreichen Praxiserfahrung unserer Mitglieder sind jedoch weitere Verbesserungen notwendig, um die Ziele des Gesetzes besser zu erreichen. Insbesondere die Ausweitung der reinen Beitragszusage auch außerhalb des Sozialpartnermodells, die Verbesserung der Portabilität der Beitragszusage und die Einführung einer Nachberatung im Opting-Out-Modell sind zentrale Forderungen unseres Verbandes, die sicherlich zur Akzeptanz und Verbreitung der bAV beitragen können.

Wichtig wäre darüber hinaus dann auch ergänzend eine umfangreiche Informationskampagne zur Stärkung der bAV, hier herrscht noch zu viel Unwissen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

F

Um das im Koalitionsvertrag vorgegebene Ziel einer weiteren Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge und einer hohen Verbreitung auch in kleinen Unternehmen nachhaltig zu erreichen, regen wir aus unserer umfangreichen Erfahrung in der Praxis dringend an, die in unserer Stellungnahme aufgeführten Aspekte noch im Gesetzgebungsverfahren zu berücksichtigen.

Betonen möchten wir an dieser Stelle aber noch einmal den auch in der privaten Altersvorsorge vorhandenen dringenden Handlungsbedarf. Auch hier liegt aus der letzten Legislaturperiode ein Referentenentwurf zur Reform vor (Stichwort „Altersvorsorgedepot“), der aus Sicht der Branche – wie auch nach Aussagen aus beiden heutigen Koalitionsfraktionen – weitestgehend zustimmungsfähig gewesen wäre. Wir appellieren daher dringend an die Bundesregierung, auf Basis des bereits vorhandenen Referentenentwurfes auch bei der privaten Altersvorsorge rasch in die parlamentarische Beratung und Umsetzung zu kommen.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Anmerkungen und Kommentare zum vorliegenden Referentenentwurf im weiteren Beratungsverfahren ihren Niederschlag finden würden und stehen für weitere Rückfragen und Diskussionen zu diesem Themenbereich wie auch bei den anstehenden Arbeiten für die Umsetzung des Gesetzes jederzeit gerne zur Verfügung.

Bundesverband Deutscher Vermögensberater



Dr. Helge Lach, Vorsitzender



BUNDESVERBAND DEUTSCHER VERSICHERUNGSKAUFLEUTE e.V.

**Stellungnahme
des Bundesverbandes Deutscher Versicherungskaufleute e.V.**

zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des
Bundesministeriums der Finanzen
zu dem Entwurf des
Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und
zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentengesetz)

I. Vorbemerkung

Der Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e. V. (BVK) ist Berufsvertretung und Interessenverband der selbständigen Versicherungs- und Bausparkaufleute in Deutschland. Er ist das berufspolitische Sprachrohr von 40.000 Versicherungs- und Bausparkaufleuten gegenüber der Öffentlichkeit, den Versicherungsunternehmen und der Politik sowohl in Deutschland als auch in der Europäischen Union. Der Verband fördert die Interessen seiner Mitglieder und nimmt ihre beruflichen, wirtschaftlichen, rechtlichen und sozialen Belange wahr.

II. Allgemeine Bewertung

Der Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e. V. (BVK) begrüßt die Zielsetzung des Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes ausdrücklich. Die Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ist angesichts der demografischen Entwicklung und des sinkenden Rentenniveaus eine gesellschaftlich dringliche Aufgabe. Die betriebliche Altersversorgung stellt ein zentrales Instrument dar, um insbesondere Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer mit mittleren und geringen Einkommen beim Aufbau einer ergänzenden Altersvorsorge zu unterstützen.

Die im Entwurf vorgesehenen Maßnahmen – wie die Verbesserung der steuerlichen Förderung, die Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells, die Erweiterung von Opting-Out-Systemen sowie die Erhöhung des Förderhöchstbetrages für Arbeitnehmer, zusammen mit der Erhöhung des steuerfreien Betrages für Arbeitgeber – setzen wichtige Impulse für eine höhere Verbreitung und stärkere Akzeptanz der bAV in der Breite der Arbeitswelt.

III. Anmerkungen

Artikel 1 – Änderung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG)

§ 20 Abs. 3 BetrAVG – Opting-Out ohne Tarifvertrag

Die Öffnung von Optionssystemen für nicht tarifgebundene Arbeitgeber (bei 20 % Arbeitgeberzuschuss) ist ein Meilenstein für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Doch der Verzicht auf explizite Einwilligung der Beschäftigten erfordert eine besonders verantwortungsvolle Gestaltung. Ohne qualifizierte, verständliche und neutrale Beratung besteht die Gefahr von Fehlentscheidungen, insbesondere bei Beschäftigten mit geringem Einkommen oder kurzer Betriebszugehörigkeit.

Der BVK spricht sich deshalb dafür aus, dass im Gesetz ausdrücklich empfohlen wird, dass die Einführung von Opting-Out-Systeme durch eine qualifizierte Beratungspflicht flankiert wird, um Arbeitnehmerrechte und Versorgungstransparenz zu sichern.

§§ 21–24 BetrAVG – Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells

Der BVK begrüßt die Weiterentwicklung und Öffnung des Sozialpartnermodells grundsätzlich. Es ist sinnvoll, nicht tarifgebundenen Unternehmen die Teilnahme an bestehenden Modellen zu erleichtern.

Allerdings darf die Ausweitung kollektiver Versorgungsmodelle nicht zu einem Ausschluss erfahrener Versicherungsvermittler führen, wie es bislang durch die ausschließliche Zuständigkeit der Tarifparteien der Fall ist. Die bewährte Kompetenz professioneller Vermittler in der Beratung, Ansprache und Betreuung insbesondere kleiner und mittelständischer Unternehmen ist ein unverzichtbarer Bestandteil der bAV-Landschaft.

Wir appellieren daher an den Gesetzgeber, in der konkreten Ausgestaltung sicherzustellen, dass Vermittler aktiv in die Aufklärung und Umsetzung eingebunden werden – insbesondere bei der Einführung von Sozialpartnermodellen in nicht tarifgebundenen Unternehmen.

Artikel 2 – Änderung des Einkommensteuergesetzes (EStG)

Förderbetrag und steuerliche Verbesserungen (§ 100 EStG, § 3 Nr. 55c EStG)

Positiv hervorzuheben ist die Erhöhung des Förderbetrags für Beschäftigte mit geringerem Einkommen von 288 auf 360 Euro jährlich mit Wirkung ab 2027 sowie die dynamische Anpassung der Einkommensgrenze an die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung. Dies verhindert das Herausfallen aus der Förderung infolge moderater Lohnsteigerungen und gibt Arbeitgebern wie Arbeitnehmern Planungssicherheit. Damit werden zusätzliche Arbeitgeberbeiträge bis zu einem Betrag von 1.200 € gefördert und bleiben bis zu diesem Betrag von der Lohnsteuer befreit.

Der Förderbetrag konnte bisher nur in Anspruch genommen werden, wenn der Bruttoarbeitslohn nicht mehr als 2.575 Euro beträgt. Diese Einkommensgrenze wurde auf 2.898 € erhöht, was einer weiteren Stärkung dient und verhindert, dass Arbeitnehmer durch Lohn- und Gehaltssteigerungen aus dem Begünstigtenkreis herauswachsen.

Kleinbetragsanwartschaften können künftig zur Stärkung der individuellen Altersvorsorge genutzt werden, indem die entsprechenden Beträge steuerlich begünstigt in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden. Durch diese Maßnahme wird vermieden, dass geringe Anwartschaften ausgezahlt und zweckentfremdet werden. Stattdessen können sie zum Aufbau einer zusätzlichen, lebenslangen Absicherung im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung beitragen.

Der BVK sieht darin einen praxisnahen Beitrag zur Vermeidung von Versorgungslücken, insbesondere für Beschäftigte mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen oder häufigen Jobwechseln. Auch hier gilt: Eine qualifizierte Beratung ist unerlässlich, damit Versicherte die Vor- und Nachteile dieser Möglichkeit verstehen und selbstbestimmt entscheiden können.

Sinnvoll wäre aus BVK-Sicht zudem noch ein weitergehender Verzicht auf die Anrechnung im Rahmen der Grundsicherung.

Artikel 3 – Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG)

§ 236 VAG – Kapitalzahlung in Raten bei Pensionsfonds

Der BVK begrüßt die geplante Änderung des § 236 VAG. Die Einführung einer Ratenzahlungsoption erhöht die Wahlfreiheit für Versicherte und ermöglicht eine individuellere Altersvorsorgegestaltung.

Zu begrüßen ist auch die geplante Automatisierung von Prozessen wie die Beitragsbescheide, ein besserer Austausch mit der Deutschen Rentenversicherung und die Nutzung von Online-Portalen.

Vermittler sind wichtige Partner, um Versicherte bei der Entscheidung zwischen Rente, Kapital oder Raten fundiert zu beraten. Der Gesetzgeber sollte sicherstellen, dass diese Beratungsfunktion rechtssicher wahrgenommen werden darf.

Artikel 5 – Änderung des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG)

§ 212 VVG – Fortführung von Direktversicherungen bei Unterbrechungen

Besonders begrüßenswert ist die geplante Neuregelung des § 212 Versicherungsvertragsgesetz (VVG). Beschäftigte erhalten künftig einen gesetzlich verankerten Anspruch, nach Zeiten ohne Entgelt – etwa in Elternzeit, Pflegezeit oder bei sonstigen Beschäftigungsunterbrechungen – eine zuvor beitragsfrei gestellte Direktversicherung zu den ursprünglichen Bedingungen wieder fortzusetzen.

Diese Klarstellung ist aus Sicht des BVK ein wichtiger Schritt zur Sicherung von Versorgungskontinuität in der bAV. Gerade langjährige Lebensversicherungsverträge zur Entgeltumwandlung sollten nicht durch vorübergehende Entgeltpausen dauerhaft geschwächt werden. Die Regelung schützt insbesondere Beschäftigte in Teilzeitphasen oder familienbedingten Auszeiten und stärkt die Verlässlichkeit der betrieblichen Altersvorsorge als Lebensvorsorgeinstrument.

Der BVK sieht in dieser Regelung daher einen positiven Impuls für den Verbraucherschutz, die Versorgungssicherheit und die Beratungsqualität in der Praxis. Der neue Anspruch auf Wiederaufnahme prämienfrei gestellter Direktversicherungen nach entgeltfreier Zeit (z. B.

Elternzeit) ist ein großer Gewinn für Versorgungskontinuität, der Versorgungslücken schließt und insbesondere Beschäftigte mit unterbrochenen Erwerbsbiografien schützt.

Für Versicherungsvermittler entsteht daraus ein klarer Beratungsauftrag: Aufklärung über das Wiederaufnahmerecht und Begleitung bei der Rückkehr in die Beitragszahlung sind zentrale Beiträge zur Stabilisierung der Altersvorsorge. Vermittler müssen daher von bereits zu Beginn in die Überlegungen einbezogen werden, um Beschäftigte hierüber aufzuklären und bei der Fortführung zu begleiten.

Artikel 8 – 14 - Folgeanpassungen

Die Artikel 9–14 des Entwurfs enthalten überwiegend notwendige Folgeanpassungen zur Sicherung der steuerlichen, bilanziellen und verfahrensrechtlichen Einbindung der neuen bAV-Regelungen. Auch die geplante, stärkere Digitalisierung und Entbürokratisierung setzen wichtige Impulse für eine höhere Verbreitung und stärkere Akzeptanz der bAV in der Arbeitswelt. Auch wenn viele dieser Änderungen keine unmittelbaren Auswirkungen auf Endverbraucher haben, ist ihre Kenntnis für Arbeitgeber, Lohnbüros und insbesondere Versicherungsvermittler entscheidend. Denn nur mit fundierter Beratung lassen sich Fehler vermeiden und Potenziale vollständig ausschöpfen.

Artikel 16 - Inkrafttreten

Der BVK weist darauf hin, dass die im Entwurf vorgesehenen Änderungen und zahlreiche Neuregelungen einen gewissen Umsetzungszeitraum benötigen. Um die Reformziele zu erreichen, sind rechtzeitige und flächendeckende Informationsmaßnahmen unerlässlich – insbesondere für kleinere und mittlere Arbeitgeber. Der Gesetzgeber sollte sicherstellen, dass vor Inkrafttreten:

- verbindliche Informationsmaterialien bereitgestellt werden,
- Versicherungsunternehmen ausreichend Zeit für Produkt- und Systemanpassungen haben,
- Versicherungsvermittler offiziell und frühzeitig über Beratungspflichten und Übergangsregelungen informiert werden.

Der BVK empfiehlt, für besonders beratungsintensive Neuregelungen wie das Opting-Out-System eine Übergangsphase mit erweiterten Fristen oder flexibler Einführungsmöglichkeit zu prüfen.

IV. Fazit

Der BVK begrüßt das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz in seiner Zielrichtung ausdrücklich. Es stärkt ein zentrales Instrument der Altersvorsorge und setzt wichtige Impulse für eine breitere Verankerung der bAV im Arbeitsleben. Gleichzeitig appellieren wir an die Bundesregierung, die langjährig etablierte Rolle der Versicherungsvermittler in der Umsetzung, Beratung und Vermittlung zu wahren und aktiv einzubeziehen.

Eine nachhaltige Stärkung der betrieblichen Altersversorgung gelingt nur im Dreiklang aus gesetzlicher Förderung, betrieblichen Strukturen und professioneller Beratung. Der BVK steht als kompetenter Partner bereit, diesen Weg gemeinsam mit Politik und Sozialpartnern zu gestalten.

Bonn, den 07.08.2025

Bundesverband

Deutscher Versicherungskaufleute e.V.

BDVM-STELLUNGNAHME

Hamburg, 07. August 2025

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen

Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze

(2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Der Bundesverband Deutscher Versicherungsmakler e.V. (BDVM) ist die Spitzenorganisation der deutschen Qualitäts-Versicherungsmakler mit rund 750 Mitgliedsunternehmen, die mehr als 12.000 Mitarbeiter beschäftigen. Unsere Mitglieder müssen hohe Anforderungen erfüllen, die weit über den gesetzlichen Mindestanforderungen liegen und zeichnen sich durch ihre besondere Qualifikation und Professionalität aus. Die Bandbreite unserer Mitgliedsunternehmen reicht von großen international tätigen Industrie-Versicherungsmaklern bis zu mittelständischen und kleineren Unternehmen, die auch im Gewerbe- und Privatkundengeschäft tätig sind. Viele unserer Mitglieder begleiten und beraten Ihre Kunden langjährig zur Betrieblichen Altersversorgung. Im BDVM existiert der Arbeitskreis bAV, in dem sich Maklerhäuser unterschiedlicher Größe und Spezialisierung zusammengeschlossen haben, um sich regelmäßig zu aktuellen Entwicklungen in der bAV und auch zu gesetzlichen Rahmenbedingungen auszutauschen und zu positionieren. Entstanden ist hier auch unser aktuelles Positionspapier zur bAV, das auf unserer Homepage unter <https://bdvm.de/news/positionspapier-zur-staerkung-der-betrieblichen-altersversorgung-bav/> abrufbar ist.

I. Allgemeines zum Referentenentwurf

Wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme zum oben genannten Referentenentwurf und begrüßen, dass die neue Bundesregierung sich des wichtigen Vorhabens „Stärkung der betrieblichen Altersversorgung“ so kurzfristig angenommen hat. Zahlreiche Ansätze im Referentenentwurf halten wir für sehr geeignet, die Durchdringung und auch die Wirksamkeit der betrieblichen Altersversorgung zu verbessern. Im Folgenden möchten wir uns daher insbesondere zu den Punkten äußern, die aus unserer Sicht noch einer Anpassung bedürfen.

II. Artikel 1: Änderungen des Betriebsrentengesetzes

1. § 3 Abfindung

Die weitere Abfindungsmöglichkeit durch den neuen Abs. 2a erhöht die Komplexität im Umgang mit Anwartschaften in einer Phase (Arbeitgeberwechsel), in welcher ohnehin viel administrativer Aufwand für alle Beteiligten herrscht.

Um Komplexität zu reduzieren, würde sich eine generelle Erhöhung der Bagatellgrenze für den bestehenden Abs. 2 anbieten. Das würde Arbeitnehmenden auch die Möglichkeit geben, Zeiten von fehlender Lohnzahlung zwischen zwei Arbeitsverhältnissen oder sonstigen Notlagen zu überbrücken. Eine neue Regelung analog Abs. 2a wäre dann hinfällig.

2. § 20 Abs. 3 BetrAVG (Optionssysteme für Entgeltumwandlungen ohne Tarifbindung)

Die Ermöglichung von Optionssystemen auch über Dienst- und Betriebsvereinbarungen ist ein richtiger Schritt, um die Mitarbeitenden dazu zu bringen, sich mit der Altersversorgung zu befassen und die Teilnahmequote an betrieblichen Versorgungslösungen zu verbessern. Jedoch existieren in vielen KMU keine Dienst- oder Betriebsvereinbarungen. Daher empfehlen wir, ein Opting-Out auch ohne entsprechende Dienst- oder Betriebsvereinbarung zuzulassen. Die Voraussetzungen für die wirksame Einführung und den Widerspruch nach § 20 Abs. 2 BetrAVG können auch für diese Unternehmen gelten.

3. § 21 BetrAVG (Beteiligung der Sozialpartner)

Der RefE sieht vor, dass eine mangelhafte Beteiligung der Tarifvertrags-Parteien (TV- Parteien) an der Durchführung des Sozialpartnermodells nicht zu einer Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage (und dem Wiederaufleben der Arbeitgeber-Einstandspflicht) führt. Das halten wir für einen ersten richtigen Schritt zum Abbau von Hemmnissen bei der Errichtung von Sozialpartnermodellen.

Hierdurch wird sich jedoch die Expertise der TV-Parteien bezüglich Kapitalanlagen nicht verbessern, was aus unserer Sicht eines der zentralen Hemmnisse bei der Errichtung dieser Modelle darstellt.

4. Weitergehend halten wir es daher für erforderlich, den TV-Parteien auch eine Auslagerung der Beteiligung bei der Durchführung von Sozialpartnermodellen an externe Stellen / Dritte zu erlauben. An die Geeignetheit dieser externen Dritten können und sollten hohe Anforderungen gestellt werden insbes. bezüglich der Unabhängigkeit (Aktuare, Sachverständige), deren Haftung (Grundlage und Versicherungssummen), Vergütung und Umlagefähigkeit der Kosten.

Die Einschaltung externer Dritter würde nebenbei auch dafür sorgen können, dass sich Sozialpartner und Produktanbieter in puncto Kapitalmarktanalyse auf Augenhöhe begegnen können; die Interessen der Sozialpartner bei der Ausgestaltung der Altersversorgung könnten leichter umgesetzt werden.

Im Übrigen weisen wir darauf hin, dass die bisher in Abs. 1 genannte Voraussetzung wonach sich die TV-Parteien an der Durchführung und Steuerung beteiligen müssen, nach dem neuen RefE dem Wortlaut nach nur noch auf die Durchführung (ohne „Steuerung“) beziehen soll. In der zugehörigen Begründung wird aber die Beteiligung an Durchführung *und Steuerung* erwähnt. Um Unsicherheiten vorzugreifen, empfehlen wir hier eine Anpassung des Begründungstextes dahingehend, ob nach dem neuen RefE die Durchführung die Steuerung mit einschließt.

5. **§ 22 Arbeitnehmer und Versorgungseinrichtung**

Die Portabilität, die durch den neuen Abs. 3 S. 1 Nr. 1b) BetrAVG zugunsten einer anderen Versorgungseinrichtung im SPM (und Beitragszusage) geschaffen wurde, sollte auch zugunsten anderer Versorgungs- und Zusageformen gelten. Anderenfalls werden Mitarbeitende, die einen Arbeitgeber mit Zugang zum SPM verlassen und zu einem Arbeitgeber ohne SMP-Zugang wechseln, kategorisch schlechter gestellt als Mitarbeitende, die den Wechsel umgekehrt vollziehen. Dies könnte auch in § 4 BetrAVG Abs. 2 BetrAVG eingefügt werden, wo schon jetzt das Recht auf Deckungskapitalübertragung geregelt wird.

Wünschenswert wäre zudem eine Überarbeitung des Abs. 1 S. 2, wonach im Sozialpartnermodell ein Verbot von Garantien zwingend ist. Einerseits ist der Arbeitgeber bei fehlender Garantie von einem seiner zentralen Haftungstatbestände zwar befreit. Andererseits kommt

dies dem Sicherheitsinteresse der Beschäftigten oft nicht entgegen und schränkt die zur Verfügung stehenden Tarifauswahl erheblich ein.

Eine Lösung könnte darin bestehen, im arbeitsrechtlichen Verhältnis weiterhin eine (reine) Beitragszusage zuzulassen um die Haftung des Arbeitgebers auf die Zahlung der Beiträge weitgehend zu beschränken und es aber produktseitig zu ermöglichen, Tarife mit unterschiedlichen Garantieniveaus zu wählen. Formulierungsvorschlag zu § 22 Abs. 1 BetrAVG:

„Bei einer reinen Beitragszusage hat der Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung dem Versorgungsempfänger auf der Grundlage des planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen. Die Höhe der Leistungen kann garantiert werden. Für tarifbedingte Garantieleistungen hat der Arbeitgeber nicht einzustehen.“

III. Zu Art. 2 Änderungen des Einkommenssteuergesetzes

1. § 100 Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung

Die Dynamisierung der Einkommensgrenze für den Förderbeitrag und eine Erhöhung des Förderbeitrages selbst begrüßen wir. Um den Förderbetrag zukünftig wertstabil zu halten, halten wir eine Dynamisierung auch des Förderbeitrages selbst (durch eine Koppelung an die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzl. Rentenversicherung) für notwendig.

IV. Weitere Anmerkungen zum BRSG II

Wir erlauben uns, auch zu nicht vom RefE betroffenen Normen Stellung zu beziehen.

Arbeitgeber sind der entscheidende Treiber und Multiplikator für eine gute und wirksame betriebliche Altersversorgung. Aus unserer Sicht müssen die Rahmenbedingungen für Unternehmen verbessert werden, um die betriebliche Altersversorgung zu stärken. Dies kann erfolgen, indem man die **Einstandspflicht für Garantien aus den Zusagearten einschränkt:**

- **Beitragszusagen mit Mindestleistung** nach § 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 BetrAVG: Es sollte auch bei Beitragszusagen mit Mindestleistung ermöglicht werden, dass sich die Mindestleistung (für die gehaftet wird) herabsetzen

lässt. Das erweitert das Tarifportfolio, aus welchem die Arbeitnehmenden auswählen können und kommt unterschiedlichen Anlagentypen entgegen.

- Ähnlich auch für **beitragsorientierte Leistungszusagen** nach § 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BetrAVG: Hier herrscht weiterhin große Unsicherheit darüber, ob der Arbeitgeber trotz Beitragsorientierung für eine Wertgleichheit der Zusage (gemessen an den eingezahlten Beiträgen bei einer Entgeltumwandlung nach Abs. 2 S. 1 Nr. 3) eintreten muss. Eine Klarstellung dahingehend, dass ein (im Zeitpunkt der Vereinbarung der Gehaltsumwandlung versicherungsförmig errechnetes) Garantieniveau von 60% gesetzlich gefordert wird, würde auch hier Haftungserleichterungen und eine gleichzeitig erweiterte Produktvielfalt mit sich bringen. Insbesondere der Durchführungsweg Direktversicherung, der für die breite Masse der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft als akzeptierte und verwaltungsarme Lösung zur Verfügung steht, kann somit gestärkt werden.

Da die bAV eben der Altersversorgung (nicht primär der Kapitalbildung) dienen und auch das geringer werdende gesetzliche Rentenniveau kompensieren soll, halten wir es unbedingt für erforderlich, die **Verbeitragung mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen bei Leistungsbezug abzuschaffen bzw. deutlich zu reduzieren**.

Bei der steuerlichen Behandlung von Leistungen sollte die **Rentenauszahlung im Vergleich zur Kapitalwahloption deutlich vorteilhafter gestaltet werden** (ohne die gültigen entsprechenden Regelungen bei Kapitalwahloption zu beschneiden). So ist gewährleistet, dass der Rentenzahlung der Vorzug gegeben wird.

Um die **Portabilität zu erhöhen, sollten für die Deckungskapitalübertragung** nach § 4 BetrAVG klare Fristen gelten innerhalb welcher

1. der „abgebende“ Versorgungsträger das zu übertragende Deckungskapital errechnet und dem Arbeitnehmer mitteilen muss
2. der neue Versorgungsträger nach Nennung des Deckungskapitals die Höhe der sich daraus in dem neuen Versorgungsweg ergebenden Anwartschaft auszurechnen hat
3. der „abgebende“ Versorgungsträger das bereits errechnete Deckungskapital nach Zustimmung und Beantragung der Übertragung an den neuen Versorgungsträger auszuzahlen hat. Hier sollte nach Ablauf der Frist (wir schlagen 3 Monate vor) noch eine Verzinsung erfolgen, um einen Anreiz für eine zeitnahe Überweisung zu schaffen.

4. Bei Versicherungen, bei denen im Rahmen der Übertragung die Bewertung von Fondsanteilen relevant ist, sollte nach Zustimmung und beantragter Übertragung bei zu übertragenden Guthaben aus diesen Fondsanteilen, soweit ein Bewertungsnachteil entsteht, der sich daraus ergibt, dass diese Guthaben nach der in den Bedingungen für den Versicherer festgehaltenen Wechselfrist in andere Fondsanteile, durchgeführt wird, zu Lasten des abgebenden Versorgungsträgers gehen.

Zusagen über Unterstützungskassen bei denen die Versorgungsverpflichtungen kongruent über ein Lebensversicherungsunternehmen (das Mitglied im Sicherungsfonds Protector oder einer vergleichbaren, europäischen Sicherungseinrichtung ist) rückgedeckt werden, sollten **nicht über § 10 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG der Insolvenzsicherungspflicht über den PSVaG unterworfen werden**. Das Sicherungsniveau im Insolvenzfall ist mit dem versicherungsförmigen Weg über eine Direktversicherung vergleichbar und sollte daher nicht mit zusätzlichen Abgaben benachteiligt werden.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Bundesverband Deutscher Versicherungsmakler e. V.

Der geschäftsführende Vorstand



Bundesverband Lohnsteuerhilfvereine e.V.
Reinhardtstr. 23 · 10117 Berlin

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Referat IVb4

Rochusstraße 1
53107 Bonn

Bundesverband
Lohnsteuerhilfvereine e.V.

Reinhardtstr. 23 · 10117 Berlin
Telefon 030 / 585 84 04 – 0
Telefax 030 / 585 84 04 – 99
E-Mail info@bvl-verband.de
Web www.bvl-verband.de

Berlin, 8. August 2025

Per E-Mail: IVb4@bmas.bund.de

Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Sehr geehrte...,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Übersendung des Referentenentwurfs eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz) verbunden mit der Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme.

Die Stärkung und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung als Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung ist enorm wichtig. Eine Verbesserung der steuerlichen Förderung der Betriebsrenten von Beschäftigten mit geringeren Einkommen über den Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung (BAV-Förderbetrag) unterstützt der BVL.

Die vorgeschlagene Erhöhung des Förderbetrags in § 100 Abs. 2 Satz 1 EStG von 288 Euro auf 360 Euro begrüßen wir. Die letzte Erhöhung gab es ab dem VZ 2020, die vorgesehene Regelung soll mit Wirkung ab 2027 in Kraft treten. Um die betriebliche Altersvorsorge (BAV) attraktiver zu machen, halten wir eine höhere Anhebung des Höchstbetrags für zielführender. Die Förderung kommt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit inländischem Arbeitslohn zugute.

Des Weiteren halten wir eine gesetzliche Verankerung der Koppelung der Einkommensgrenze an die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung für eine richtige und sinnvolle Maßnahme. Die Bemessungsgrenze wird zu Beginn des Jahres festgelegt, so dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber darauf einstellen können. Dadurch kann ein Herausfallen aus der Förderung im Zeitverlauf aufgrund von Lohn- und Gehaltszuwächsen verhindert werden.

Zusätzlich erhalten die Arbeitgeber Planungssicherheit für entsprechende Betriebsrentenzusagen. Eine ähnliche Regelung zur Dynamisierung existiert bereits beim Höchstbetrag der Altersvorsorgeaufwendungen nach § 10 Abs. 3 EStG. Die vorgeschlagene dynamische Festlegung der monatlichen Einkommensgrenze auf 3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze sollte in bestimmten Zeitabständen evaluiert werden.

Nachfolgend erhalten Sie weitere Hinweise und Vorschläge:

Kapitalauszahlung einer Kleinbetragsrente

Mit dem ersten Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde § 22 Nr. 5 Satz 13 EStG eingeführt. Für die Kapitalauszahlung einer Kleinbetragsrente aus einem Riestervertrag kann die ermäßigte Besteuerung gewährt werden. Eine Kleinbetragsrente führt in der Regel zu einem hohen Verwaltungsaufwand, so dass die Erleichterungen bei der Besteuerung der Abfindungen von Kleinbetragsrenten sinnvoll sind. Die Möglichkeit einer Kapitalauszahlung besteht aber auch z. B. aus Pensionskassen. Wir halten es für sachgerecht, wenn auch in diesen Fällen davon ausgegangen wird, dass es sich um eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit i.S. des § 34 EStG handelt.

Kapitalauszahlung oder Rentenzahlung aus der BAV

Erfolgt aus einer Direktzusage bzw. Unterstützungskasse eine Kapitalauszahlung, gewährt die Finanzverwaltung die ermäßigte Besteuerung der Kapitalauszahlung.

Für Kapitalauszahlungen aus einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder einen Pensionsfonds lehnt die Finanzverwaltung und der BFH die ermäßigte Besteuerung ab. Wurde das Wahlrecht vertraglich vereinbart und der Arbeitnehmer entscheidet sich für die Kapitalauszahlung, handelt es sich nach Auffassung des BFH um die Ausübung eines Wahlrechts und damit um einen planmäßigen Zufluss.

Die unterschiedliche Behandlung von Auszahlungen aus einer Direktzusage bzw. Unterstützungskasse und Auszahlungen aus einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder einen Pensionsfonds ist weder nachvollziehbar noch dem Steuerpflichtigen vermittelbar. Wir halten eine Gleichbehandlung für notwendig.

Für Fragen und weiteren Austausch stehen wir gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Jana Bauer, LL.M.
Geschäftsführerin

BVL – BUNDESVERBAND LOHNSTEUERHILFEVEREINE E.V.

Der Bundesverband Lohnsteuerhilfsvereine e.V. vertritt die gemeinsamen Interessen von mehr als 300 Lohnsteuerhilfsvereinen gegenüber dem Gesetzgeber und der Finanzverwaltung. Die dem BVL angeschlossenen Lohnsteuerhilfsvereine beraten und betreuen mehr als vier Millionen Mitglieder – Arbeitnehmer, Pensionäre und Rentner.

*Stellungnahme der Deutschen Aktuarvereinigung e.V. und
des Instituts der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V.*

Referentenentwurf für ein Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze

Die Deutsche Aktuarvereinigung e.V. (DAV) und ihr Zweigverein das IVS – Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V. begrüßen den vorliegenden Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze („BRSG II“).

Gesetz schnell und ohne Änderungen verabschieden

Der vorliegende Referentenentwurf entspricht weitgehend unverändert dem am 18. September 2024 vorgelegten Gesetzesentwurf der alten Bundesregierung. Darin sind zahlreiche notwendige Verbesserungen und sinnvolle Änderungen enthalten, die für die Praxis und Rechtssicherheit der betrieblichen Altersversorgung dringend benötigt werden. Daher verzichten wir darauf, konkrete Änderungsvorschläge in den laufenden Gesetzgebungsprozess einzubringen, um diesen nicht unnötig zu verzögern. Wir sprechen uns ausdrücklich dafür aus, den vorliegenden Entwurf ohne weitere grundlegende Änderungen zeitnah im Kabinett zu beschließen und so schnell wie möglich Gesetz werden zu lassen.

Anregungen von DAV und IVS aus dem Gesetzgebungsprozess 2024

Wir hatten mit Stellungnahme vom 25. Juli 2024 den Referentenentwurf des BRSG II der alten Bundesregierung ausführlich kommentiert und konkrete Änderungsvorschläge unterbreitet (siehe Anlage). Wir begrüßen, dass im aktuellen Entwurf unsere Anmerkungen zur Überführung von Überrenditen in den Sicherheitsbeitragspuffer bei reinen Beitragszusage (siehe unsere Anmerkungen zu § 35 PFAV unter Punkt 1.4) zumindest teilweise Berücksichtigung gefunden haben. Zugleich bedauern wir, dass ergänzende Vorschläge nicht aufgegriffen wurden. Dazu zählen unsere Anregungen zu einer spezifischen steuerlichen Vereinfachung der reinen Beitragszusage (siehe Anmerkungen unter Punkt 1.5) sowie der Verzicht auf die Möglichkeit zur Einzahlung von Abfindungen in die gesetzliche Rentenversicherung (siehe Anmerkungen unter Punkt 2.1.1).

DAV und IVS halten weitergehende Reformen für unbedingt erforderlich

Wir teilen die Einschätzung der Bundesregierung, dass die betriebliche Altersversorgung als sinnvolle Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung quantitativ und qualitativ weiter ausgebaut und gestärkt werden muss. Die vorgesehenen Änderungen des BRSVG II können u.E. jedoch allenfalls einen Beitrag leisten, um diesem Ziel näherzukommen. Wir sind überzeugt, dass es sehr viel weiter- und tiefergehender Reformen bedarf, um dieses Ziel tatsächlich zu erreichen.

Angesichts des fortschreitenden demographischen und wirtschaftlichen Wandels ist es aus Sicht von DAV und IVS für die Zukunftsfähigkeit der Alterssicherungssysteme unerlässlich, die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung durch eine starke, leistungsfähige kapitalgedeckte Komponente mit lebenslangen Leistungen zu ergänzen. Hier sehen wir aus aktuarieller Sicht im Nachgang zum aktuellen Gesetzesvorhaben weiteren Raum für erforderliche Verbesserungen. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auch auf unsere Vorschläge, die wir im Rahmen des Fachdialogs Betriebsrente ([siehe unsere Stellungnahme vom 18. November 2022](#)) sowie zur Fokusgruppe private Altersvorsorge ([siehe unsere Stellungnahme vom 18. Oktober 2024](#)) eingebracht haben.

Insbesondere sehen wir die Notwendigkeit, in der betrieblichen Altersversorgung deutlich über die jetzt im Zusammenhang mit der reinen Beitragszusage vorgesehenen Erleichterungen hinauszugehen und geeignete gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, um modernen Systemen, die sowohl in der Anspar- als auch in der Leistungsphase auf die Kraft des Kapitalmarktes setzen, zum Durchbruch zu verhelfen. Darüber hinaus sehen wir deutlichen Nachbesserungsbedarf bei der Verbindlichkeit, für das Alter vorzusorgen.

DAV und IVS wollen weitere Vorschläge an Rentenkommission adressieren

Wir halten es jetzt nicht für zielführend, die dafür erforderlichen grundlegenden Weichenstellungen im Rahmen des aktuellen Gesetzgebungsprozesses zu adressieren, zumal wir dafür derzeit keine realistischen Erfolgschancen sehen, ohne den Gesetzgebungsprozess ins Stocken zu bringen. Wir setzen in diesem Zusammenhang vielmehr auf die Arbeit der im Koalitionsvertrag vereinbarten Rentenkommission, der die Aktuarinnen und Aktuare von DAV und IVS mit ihrer fachlichen Expertise gerne zur Verfügung stehen. Des Weiteren beabsichtigen wir, unsere oben skizzierten Vorstellungen weiter zu konkretisieren und in den Diskussionsprozess einzubringen.

Anlage

Köln, den 7. August.2025

Über die DAV

Die 1993 gegründete Deutsche Aktuarvereinigung e. V. (DAV) ist die unabhängige berufsständische Vertretung der als Aktuarinnen und Aktuare in Deutschland tätigen Versicherungs-, Vorsorge-, Bauspar- und Finanzmathematikerinnen und -mathematiker mit Sitz in Köln. Sie schafft die Rahmenbedingungen für eine fachlich fundierte Berufsausübung ihrer rund 6.700 Mitglieder und steht im ständigen Dialog mit allen für sie relevanten nationalen und internationalen Institutionen, um im Interesse der Aktuarinnen und Aktuare und zum Nutzen von Verbraucherinnen und Verbrauchern sowie Unternehmen ihre fachliche Expertise in gesetzgeberische Prozesse einzubringen. Im Rahmen einer anspruchsvollen, berufsbegleitenden Ausbildung verleiht sie den Titel „Aktuar DAV“ bzw. „Aktuarin DAV“. Darüber hinaus bietet sie ihren Mitgliedern die Möglichkeit, weitere Titel zu erwerben, um die eigene Qualifikation in den Bereichen betriebliche Altersversorgung, Risikomanagement oder Data Science auszuweisen.

Über das IVS

Das IVS – Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V. mit Sitz in Köln verfolgt seit seiner Gründung im Jahre 1980 das Ziel, die berufsständischen Belange seiner rund 900 Mitglieder zu fördern und sich für die öffentliche Anerkennung des Berufsstandes der Aktuarinnen und Aktuare einzusetzen. Die Mitglieder des IVS sind gleichzeitig Mitglieder der Deutschen Aktuarvereinigung e.V. (DAV) und haben somit die anspruchsvolle Ausbildung zum „Aktuar DAV“ bzw. zur „Aktuarin DAV“ absolviert. Darüber hinaus haben sie zusätzliche Prüfungen in Pensionsversicherungsmathematik, in Arbeits- und Steuerrecht sowie in der Rechnungslegung der betrieblichen Altersversorgung abgelegt. Damit haben IVS-geprüfte versicherungsmathematische Sachverständige für Altersversorgung ein breit gefächertes Fachwissen und sind wegen ihrer hohen fachlichen Qualifikation gefragte Expertinnen und Experten in allen Belangen der betrieblichen Altersversorgung.



Ansprechpartner/in für Rückfragen:

Marc-Henning Busch

Gremienreferent

T 0221/912 554-224

E marc-henning.busch@aktuar.de

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und
des Bundesministeriums für Finanzen

Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze

(Bearbeitungsstand 17.06.2025)

Stellungnahme der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e.V. (DGUV)

(Stand 07.08.2025)

Als Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand nimmt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) zum Referentenentwurf für ein Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze wie folgt Stellung:

Zu Artikel 8

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung

Nummer 5 Buchstabe a - Änderung § 54 Absatz 1 (Durchführung der Wahl)

Der Referentenentwurf hat zum Ziel, bei Sozialversicherungswahlen die generelle Möglichkeit von Online-Wahlen einzuführen.

Die DGUV begrüßt, dass Online-Wahlen als Ergänzung zur Briefwahl nur ermöglicht werden sollen, wenn die Satzung des Versicherungsträgers diese Möglichkeit ergänzend vorsieht. Damit entscheidet die Selbstverwaltung der Versicherungsträger über die Option der Online-Wahl.

Insbesondere begrüßt die DGUV, dass die Möglichkeit der Friedenswahl, die für die gesetzliche Unfallversicherung unverzichtbar ist, nicht in Frage gestellt wird.



**Deutsche
Rentenversicherung**

Bund

Stellungnahme
der Deutschen Rentenversicherung Bund

vom 08.08.2025

zum

Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

für ein

Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung

und zur Änderung anderer Gesetze

(Betriebsrentenstärkungsgesetz II - Bearbeitungsstand vom 17.06.2025)

Vorbemerkungen

Der vorliegende Gesetzentwurf hat das Ziel, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu erhöhen und will dabei insbesondere jene Beschäftigtengruppen und Unternehmen erreichen, die sich bisher lediglich im geringen Maße beteiligen. Dazu sind Veränderungen im Arbeits- und Steuerrecht der bAV, im Aufsichtsrecht sowie im Sozialrecht vorgesehen.

Das angestrebte Ziel der Stärkung der bAV und ihrer Verbreitung ist aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) im Rahmen der angestrebten mehrschichtigen Alterssicherung in Deutschland unterstützenswert. Die gesetzliche Rentenversicherung (gRV) ist und bleibt dabei das zentrale Element der Alterssicherung in Deutschland. Um ein angemessenes Alterseinkommen zu erreichen, ist es allerdings für den ganz überwiegenden Teil der Arbeitnehmer*innen in Deutschland erforderlich, ausreichende zusätzliche Altersvorsorge zu betreiben mit Leistungen der bAV und der privaten Altersvorsorge

Weiter ist beabsichtigt, die zur letzten Sozialversicherungswahl von den Ersatzkassen in einem Modellprojekt erprobte Möglichkeit der Online-Stimmabgabe auf die Rentenversicherungsträger auszuweiten. Dies geschieht durch Änderung des SGB IV. Die Vorschriften des SGB V, in denen das Modellprojekt geregelt wurde, sowie die begleitende Online-Wahl-Verordnung sollen daher gestrichen werden. Darüber hinaus enthält der Referentenentwurf Änderungen, die den Datenaustausch zwischen der Deutschen Rentenversicherung und den Meldebehörden sowie dem Rentenservice der Deutschen Post AG betreffen.

Allgemeine Anmerkungen

I. Anmerkungen zum Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung

1. Neuregelungen im Arbeitsrecht

1.1 Ausweitung des Sozialpartnermodells und Möglichkeit von Opting-out

Das Sozialpartnermodell soll so weiterentwickelt werden, dass zukünftig bestehende Modelle für alle Arbeitsverhältnisse im Zuständigkeitsbereich der das Modell tragenden Gewerkschaften geöffnet werden können. Darüber hinaus wird den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eingeräumt, sich bestehenden „fremden“ Sozialpartnermodellen anzuschließen. Damit wird der Kreis der potenziellen Teilnehmer*innen vergrößert. Zudem wird die Möglichkeit von Opting-Out-Systemen zur automatischen Entgeltumwandlung auf Betriebsebene erweitert. Unter der Voraussetzung, dass sich Arbeitgeber finanziell besonders beteiligen, können solche Systeme künftig auch ohne tarifvertragliche Grundlage etabliert werden.

Dazu ist anzumerken:

Die Finanzierung der bisherigen Sozialpartnermodelle beruht zu einem wesentlichen Teil auf Entgeltumwandlung. Beiträge zur Entgeltumwandlung sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei in der Sozialversicherung. Bisher nehmen etwa 20% der Beschäftigten in der Privatwirtschaft eine Entgeltumwandlung in Anspruch. Die angestrebte Ausweitung der Anwendung der Sozialpartnermodelle lässt daher in der Sozialversicherung insgesamt und in der gRV im Besonderen zusätzliche Einnahmeausfälle erwarten. Wenn die beitragspflichtige Lohnsumme beispielsweise um 1 Prozent geringer ausfallen sollte, verliert die gRV in Werten des Jahres 2025 Pflichtbeiträge aus Erwerbstätigkeit in Höhe von knapp 3 Mrd. Euro.

Erst mit einem Zeitverzug werden langfristig die verringerten Anwartschaften – aufgrund des verringerten verbeitragten Entgelts – auch zu geringeren Ausgaben in der Rentenversicherung führen. Die durch die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung verringerten individuell verbeitragten Entgelte führen entsprechend zu verringerten individuellen Rentenanwartschaften. Höhere Anwartschaften in der bAV werden insoweit teilweise durch verringerte individuelle Rentenanwartschaften in der gRV „erkauft“. Auch der Erwerbsminderungs- oder Hinterbliebenenschutz fällt geringerer aus, wenn diese Risiken in der bAV nicht vergleichbar abgesichert sind. Darüber hinaus führen geringere beitragspflichtige Entgelte auch bei anderen gesetzlichen Leistungen, z.B. beim Kranken-, Arbeitslosen- und Übergangsgeld, zu einem verringerten Leistungsumfang.

Die Folgen der verringerten beitragspflichtigen Entgelte sind aber nicht nur von den Arbeitnehmern*innen zu tragen, die selbst die Entgeltumwandlung nutzen. Denn das sozialversicherungspflichtige Durchschnittsentgelt verringert sich damit insgesamt und infolgedessen wird der Anstieg des aktuellen Rentenwerts gedämpft. Dies betrifft alle Versicherten und Rentner*innen der gRV, auch die, die selbst keine Entgeltumwandlung betreiben oder dies in der Vergangenheit aufgrund der bestehenden gesetzlichen Regelungen nicht konnten.

Um die aufgeführten negativen Effekte zu vermeiden, sollte die bAV nicht durch eine Ausweitung der Entgeltumwandlung und damit zu Lasten der Versichertengemeinschaft der gRV weiterentwickelt werden.

1.2 Flexibilisierung der Abfindungsregelung

Die Abfindungsregelung wird flexibilisiert. Die Abfindungsgrenze für kleine Anwartschaften wird unter der Bedingung erhöht, dass der Abfindungsbetrag mit Zustimmung des Beschäftigten in die gRV eingezahlt wird. Aktuell läge danach die Abfindungsgrenze bei einer monatlichen Rente von etwa 75 Euro. Für den Fall der Liquidation einer Pensionskasse und der Auszahlung des gebildeten Kapitals an die Versorgungsberechtigten wird eine entsprechende Abfindung durch den Arbeitgeber fingiert.

Dazu ist anzumerken:

Der Abfindungsrahmen wird erhöht und gleichzeitig stellt die Einzahlung der Abfindung in die gRV nunmehr die Bedingung dafür dar, dass die Abfindung überhaupt in diesem erweiterten Rahmen erfolgen kann. Dabei wird die Absicherung des Langlebigkeitsrisikos insoweit auch im Rahmen der bAV als unverzichtbar angesehen. Sie wird über die Einzahlung der Abfindungen in die gRV erreicht. Gleichzeitig wird auch das Hinterbliebenen- und ggf. auch das Erwerbsminderungsrisiko besser abgesichert. Allerdings tritt hier die gRV als Ausfallbürge für die bAV ein. Ausdrücklich sollen an dieser Stelle sowohl der Arbeitgeber als auch der Vorsorgende von Bürokratie entlastet werden. Dies führt jedoch zu einem erhöhten bürokratischen Aufwand und damit zu erhöhten Kosten auf Seiten der gRV. Die Verwaltungskosten sollten der DRV in Anlehnung an den derzeitigen Verwaltungskostenanteil pauschal erstattet werden.

Zudem sind Eimalzahlungen in größeren Umfang für das System der gRV weitgehend wezensfremd. Die gRV beruht grundsätzlich auf der obligatorischen und kontinuierlichen Beitragszahlung der Versicherten. Die darauf beruhenden Anwartschaften bzw. die Rentenleistungen in der Zukunft werden wiederum durch die obligatorische und kontinuierliche Beitragszahlung der dann Versicherten abgesichert. Bei einmaligen größeren Kapitaleinzahlungen ist dieses Prinzip durchbrochen. Es werden zu einem bestimmten Zeitpunkt mit den

Kapitaleinzahlungen Anwartschaften in der gRV erworben, ohne dass gesichert ist, dass ähnliche Einzahlungen zum Zeitpunkt der Leistungserbringung erfolgen. Dies ist insbesondere dann kritisch zu sehen, wenn – wie im vorliegenden Fall – ein individuelles Dispositionsrecht eingeräumt wird. Es ist damit zu rechnen, dass in Zeiten, in denen die Umrechnung des Abfindungskapitals in Anwartschaften der gRV zu – im Vergleich zu den Bedingungen in der betrieblichen oder privaten Altersvorsorge – günstigen Bedingungen erfolgt, dies vermehrt in Anspruch genommen wird. Sind die Bedingungen ungünstig, unterbleibt ggf. jedoch die Zustimmung zur Einzahlung in die gRV. Die aus diesen Abfindungen resultierenden Anwartschaften wären somit nicht nachhaltig finanziert. Aus diesem Grund sollte alternativ innerhalb des Systems der bAV selbst eine Möglichkeit gefunden werden, um die lebenslange Auszahlung auch geringer Anwartschaften zu gewährleisten.

Zu den Vorschlägen ist ganz grundsätzlich anzumerken, dass sie zwei widersprüchliche Richtungen implizieren. Einerseits wird die bAV zu Lasten der gRV gestärkt, andererseits werden dann über einen systemfremden Weg wieder Anwartschaften aus der bAV in die gRV verlagert. Eine nachhaltige und transparente Weiterentwicklung der Alterssicherung in Deutschland sollte keine derartigen Widersprüche einführen und nicht zu Lasten der Ansprüche aus der gRV und deren Finanzierung erfolgen.

1.3 Anpassungen im Bereich des Hinzuverdienstes

Beim Anspruch auf vorzeitigen Betriebsrentenbezug wird die Neuregelung des Hinzuverdienstrechts in der gRV nachgezeichnet (§ 6 BetrAVG). Künftig können Beschäftigte auch dann vorzeitig eine Betriebsrente mit den entsprechenden Abschlägen in Anspruch nehmen, wenn sie eine als Teilrente geleistete Altersrente aus der gRV beziehen.

Dazu ist anzumerken:

Die Neuregelung schafft die Möglichkeit für einen erleichterten Leistungsbezug in der bAV, insofern nicht mehr die Vollrente in der gRV als Leistungsvoraussetzung gegeben sein muss. Sie zeichnet damit teilweise die Flexibilisierung des Leistungsrechts in der gRV nach. Damit wird die Gestaltung der Rentenbezugsphase für die Leistungsbezieher insgesamt flexibler möglich und könnte so auch die Rahmenbedingungen für eine verstärkte Erwerbsbeteiligung von Älteren verbessern.

2. Neuregelungen im Finanzaufsichtsrecht

Im Referentenentwurf ist vorgesehen, dass Pensionsfonds künftig auch Kapitalzahlung in Raten erbringen können (§ 236 VAG).

Dazu ist anzumerken:

Leistungen der bAV und der pAV sind seit der durch den Gesetzgeber vorgenommenen Absenkungen des Rentenniveaus in der gRV für die Absicherung des Lebensstandards im Alter für Viele essenziell. Die „Lebensstandsicherung aus drei Säulen“ umfasst dabei zwingend die Absicherung des Langlebkeitsrisikos. Insoweit Leistungen der bAV als einmalige Kapitalauszahlungen oder in der Form von Ratenzahlungen erfolgen, ist die Absicherung des Langlebkeitsrisikos nicht gegeben. Diese Option für die bAV wird insofern ihrer Aufgabe im Drei-Säulen-Modell nicht gerecht.

3. Neuregelungen im Steuerrecht

Bei der Förderung von Beschäftigten mit geringerem Einkommen (BAV-Förderbetrag, § 100 des Einkommensteuergesetzes – EStG) wird die Einkommensgrenze durch eine Kopplung an die Beitragsbemessungsgrenze der gRV dynamisiert; zudem wird der Förderhöchstbetrag angehoben (§ 100 EStG).

Dazu ist anzumerken:

Die besondere Unterstützung des Arbeitgebers für Arbeitnehmer*innen mit geringen Einkommen zum Aufbau einer bAV ist unterstützenswert. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass diese Zuwendungen des Arbeitgebers wiederum nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Insoweit man davon ausgeht, dass dadurch andere Entgeltzahlungen ersetzt werden, treten wiederum die bereits unter 1.1 beschriebenen negativen Folgen sowohl für die Sozialversicherung als auch für die individuellen Rentenanwartschaften der betroffenen Arbeitnehmer ein.

4. Finanzielle Auswirkungen

Durch die Ausweitung des Sozialpartnermodells – genauso wie durch die erleichterte Anwendung der Opting-out-Systeme bei der Entgeltumwandlung – sind Einnahmeausfälle in der gRV zu erwarten, deren Umfang nicht beziffert werden kann. Mittel – und langfristig stehen diesen Einnahmeausfällen durch den verringerten Anwartschaftserwerb auch geringere Ausgaben der gRV gegenüber. Deren Umfang kann ebenfalls nicht beziffert werden. Eine belastbare

Berechnung der Effekte ist nicht möglich, da umfangreiche Annahmen über Verhaltensänderungen berücksichtigt werden müssten, zu denen keine Erfahrungswerte vorliegen.

Durch die Erweiterung der Abfindungsregelungen kann es bei der gRV zu höheren Einnahmen kommen, deren Umfang nicht beziffert werden kann. Mittel- und langfristig stehen diesen Einnahmen durch die höheren Anwartschaften auch höhere Ausgaben gegenüber. Deren Umfang kann ebenfalls nicht ermittelt werden.

Insgesamt ist zu erwarten, dass die Umsetzung der mit dem Gesetzentwurf angedachten Reformen die Volatilität der Einnahmen und der Ausgaben in der gRV erhöhen wird.

II. Anmerkungen zu den Änderungen anderer Gesetze

Verstetigung der Online-Wahl

Mit den beabsichtigten Änderungen der §§ 53, 54 und 56 SGB IV sollen die Grundlagen für die Möglichkeit der digitalen Stimmabgabe bei zukünftigen Sozialversicherungswahlen (ab 2029) geschaffen werden. Dies entspricht langjährigen Forderungen der jeweils amtierenden Bundeswahlbeauftragten, die von den urwählenden Sozialversicherungsträgern - einschließlich der Deutschen Rentenversicherung Bund - unterstützt wurden. Die Online-Wahl ersetzt dabei nicht die bisherige Briefwahl, sondern wird diese ergänzen. Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass die Entscheidung über das zusätzliche Angebot einer Online-Wahl eigenverantwortlich von der Selbstverwaltung des die Wahl durchführenden Sozialversicherungsträgers zu treffen ist. Sofern sich ein Sozialversicherungsträger für die Online-Wahl entscheidet, muss er die Option im Satzungsrecht regeln. Er kann ferner bestimmen, welchen Gruppen (§ 47 SGB IV) die Möglichkeit zur digitalen Stimmabgabe eröffnet werden soll.

Ausdrücklich wird in der Gesetzesbegründung darauf hingewiesen, dass die allgemeinen Wahlgrundsätze auch für die Online-Wahl zu beachten sind, wenn auch unter Berücksichtigung der technischen Besonderheiten. Die Sicherheitsanforderungen werden durch dynamischen Verweis auf technische Richtlinien und Schutzprofile des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) in ihrer jeweils geltenden Fassung vorgegeben. So darf eine Online-Wahl nur unter Verwendung von Online-Wahlprodukten durchgeführt werden, die nach dem Schutzprofil BSI-CC-PP-0121 des BSI zertifiziert sind. Bei der Vorbereitung und Durchführung sind mindestens die Anforderungen für hohen Schutzbedarf nach der Technischen Richtlinie TR-03169 des BSI zu beachten. Weitere Vorgaben sind dem Ordnungsgeber

vorbehalten, der im Einvernehmen mit dem BSI nähere Bestimmungen zur Vorbereitung, Durchführung, Auswertung und Nachbereitung der Online-Wahl in der Wahlordnung treffen wird.

Dazu ist anzumerken:

Die Deutsche Rentenversicherung Bund unterstützt die Verstetigung der Online-Wahlen als digitalen Fortschritt mit potenzieller Breitenwirkung und prüft intensiv die Umsetzbarkeit für die eigenen Urwahlen im Jahr 2029.

Eingedenk der erforderlichen BSI-Zertifizierung ist zu beachten, dass der Zeitraum für ein europaweites Vergabeverfahren nebst anschließender Umsetzung knapp bemessen ist. Um entsprechende Vorbereitungen vor der nächsten Sozialwahl treffen zu können, ist ein zügiger Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens notwendig. Der maßgebliche Zeitpunkt für die Erfüllung der sicherheitstechnischen Anforderungen seitens potenzieller Bieter ist die Zuschlagserteilung. Es sollte nicht übersehen werden, dass noch nicht alle Anforderungen bekannt sind, die Auswirkungen auf die Leistungsbeschreibung haben können. Insofern wird es nicht allein auf den Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens ankommen, sondern überdies auf das Verordnungsrecht und die über Verweisungen jeweils anzuwendenden technischen Richtlinien und Schutzprofile des BSI.

Die Einschätzung, dass der Schutzbedarf für die Sozialversicherungswahlen hoch ist, wird geteilt. Ein hoher Schutzbedarf ist voraussichtlich mit erhöhten Anforderungen an die Authentifizierung der Wahlberechtigten verbunden. Für ein hohes Vertrauensniveau könnte beispielsweise die Online-Ausweisfunktion des deutschen Personalausweises genutzt werden. Andere Möglichkeiten der Authentifizierung mit vergleichbarem Schutzniveau nach den Maßgaben der TR 03169 konnten noch nicht identifiziert werden. Das erhöhte Schutzniveau könnte zunächst mit einer geringeren Akzeptanz der Wahlberechtigten einhergehen, da die technischen Voraussetzungen als anspruchsvoll anzusehen sind.

Eine Konkretisierung der offenen Punkte durch die Wahlordnung muss zeitnah erfolgen, um eine Umsetzung bis zur nächsten Sozialwahl zu ermöglichen.

6. Änderungen weiterer Sozialgesetze

6.1 Änderungen der §§ 150, 196 SGB VI sowie §101a SGB X

Die Änderungen der §§ 150, 196 SGB VI sowie §101a SGB X sollen Erleichterungen in der Antragstellung bewirken. So soll der Datenaustausch zwischen der Deutschen Rentenversicherung und den Meldebehörden sowie dem Renten Service der Deutschen Post AG verbessert werden. Zudem werden weitere Institutionen zugelassen, die ein automatisiertes Abrufverfahren aus Dateisystemen der Datenstelle der Rentenversicherung nutzen dürfen. Das ist unter anderem relevant für die Vergabe der Rentenversicherungsnummer für Heilfürsorgeberechtigte der Bundespolizei.

Die Änderungen werden von der DRV befürwortet. Dies ist ein wichtiger Schritt für die weitergehende Digitalisierung von Verwaltungsleistungen und führt zu Entlastungen der Bürger. Dieses Ziel findet sich auch im Koalitionsvertrag.

Dabei ist keine zusätzliche Speicherung dieser Merkmale in der Stammsatzdatei erforderlich, da die Rentenversicherungsträger diese Daten im Versicherungskonto speichern werden. Die avisierte Ergänzung des § 150 Abs. 1 Satz 1 Nummer 8 SGB VI sowie die Änderung des § 196 Absatz 2a Satz 1 Nummer 1 SGB VI in Nummer 2 sind dann für diese Zwecke ausreichend. Die Gesetzesbegründung müsste jedoch dahingehend angepasst werden:

"Zu Nummer 3

(§ 150)

Zu Buchstabe a

Mit der Ergänzung des § 150 Absatz 1 Satz 1 Nummer 8 SGB VI wird es der Datenstelle der Rentenversicherung ermöglicht, das von den Meldebehörden übermittelte Datum der letzten Eheschließung oder Datum der letzten Begründung einer Lebenspartnerschaft (vgl. diesbezügliche Änderung des § 196 Absatz 2a Satz 1 Nummer 1 SGB VI in Nummer 2) in der Stammsatzdatei zu speichern, damit es von den Rentenversicherungsträgern für die Feststellung des Anspruchs auf eine Witwen- oder Witwerrente genutzt werden kann."

In diesem Satz sollte die Angabe *"in der Stammsatzdatei zu speichern"* durch die Angabe *"an die Rentenversicherungsträger zu übermitteln"* ersetzt werden.

Entsprechend sollte diese Änderung auch im Erfüllungsaufwand (Ifd. Nr. 3.8.) erfolgen:

Die Angabe *"Speicherung des von den Meldebehörden übermittelten Datums der letzten Eheschließung"* sollte durch die Angabe *"Weiterleitung des von den Meldebehörden übermittelten Datums der letzten Eheschließung an die Rentenversicherungsträger"* ersetzt werden.

6.2 Änderungen des § 120f SGB VI

Die vorgesehene Änderung des § 120f Abs. 2 SGB VI behandelt eine gesetzgeberische Richtigstellung. Durch das Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz vom 17.07.2017 (BGBl. I 2017 S. 2575) erfolgte zum 01.07.2024 durch ein redaktionelles Versehen die Streichung der Entgeltpunkte für langjährige Versicherung aus § 120f Abs. 2 SGB VI. Die vorgesehene Änderung korrigiert dies und fügt die Entgeltpunkte für langjährige Versicherung wieder in § 120f Abs. 2 SGB VI ein.

6.3 Änderungen des § 187a SGB VI

Mit der Änderung des § 187a Absatz 1a Satz 2 SGB VI wird der Wortlaut der Regelung bezogen auf den anspruchsberechtigten Personenkreis klargestellt. Ein berechtigtes Interesse an der Erteilung der Auskunft nach § 109 Absatz 5 Satz 4 SGB VI bzw. an der Zahlung von Beiträgen nach § 187a SGB VI liegt nur nach Vollendung des 50. Lebensjahres vor.

Der Gesetzesentwurf verdeutlicht, dass durch den Wegfall der zusätzlichen Prüfanforderung des "berechtigten Interesses" auch ein Abbau von Verwaltungsaufwand einhergeht. Zudem wird damit die bundesweite einheitliche Rechtsanwendung nachhaltig gestärkt.

7. Ergebnisse des Digitalchecks

Der Digitalcheck der Deutschen Rentenversicherung Bund hat die Regelungen zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge unter dem Gesichtspunkt möglicher Digitalisierungshemmnisse sowie -potentiale geprüft. Danach bestehen keine Digitalisierungshemmnisse, da keine neuen Verfahren konzipiert und umgesetzt werden müssen. Die von der DRV Bund eingebrachten Vorschläge für Änderungen der §§ 150, 196 SGB VI sowie des §101a SGB X tragen zur Digitalisierung von Verwaltungsverfahren bei. Was die Verstetigung der Online-Wahl anbelangt, sind dem Verordnungsgeber weitere Vorgaben vorbehalten. Dieser hat im Einvernehmen mit dem BSI nähere Bestimmungen zur Vorbereitung, Durchführung, Auswertung und Nachbereitung der Online-Wahl in der Wahlordnung zu treffen. Erst dann, wenn diese Vorgaben endgültig vorliegen und damit Klarheit über die anzuwendenden technischen Richtlinien und Schutzprofile des BSI besteht, kann der konkrete Umsetzungsaufwand abgeschätzt werden.

Aktualisierte Stellungnahme des Deutschen Führungskräfteverbands ULA e.V.

zum

Zweiten Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz – BRSg II)

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA e.V. ist die Stimme für Leistung und Verantwortung. Die ULA vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit 14 Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die ULA ist Gründungsmitglied in der CEC - European Managers, dem von der EU-Kommission als Sozialpartner anerkannten europäischen Dachverband für Führungskräfte, der rund eine Million Mitglieder aus 15 Ländern vertritt.

1. Zusammenfassende Bewertung

Der Deutsche Führungskräfteverband ULA begrüßt den neuen Anlauf zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) durch das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz. Die zügige Wiederaufnahme des Gesetzgebungsverfahrens direkt zu Beginn der neuen Legislaturperiode ist ein positives Signal und zeigt, dass die Bundesregierung die Bedeutung der bAV für die Altersvorsorge und Fachkräftesicherung erkannt hat.

Bereits im vergangenen Jahr hatte der Deutsche Führungskräfteverband den damaligen Entwurf umfassend bewertet. Da sich die nun vorgelegte Fassung inhaltlich nur in wenigen Punkten vom ursprünglichen Entwurf unterscheidet, halten wir unsere ausführliche Stellungnahme vom 25. Juli 2024 weiterhin für gültig und bitten um deren Berücksichtigung im laufenden Verfahren:

<https://www.ula.de/ula-stellungnahme-zur-staerkung-der-betrieblichen-altersversorgung>

Im Zentrum der damaligen Bewertung standen insbesondere:

- die **Stärkung des Sozialpartnermodells** und der **Optionssysteme zur Entgeltumwandlung**,
- die Bedeutung einer **praxistauglichen Ausgestaltung von Abfindungsoptionen** und Beitragstransfers,
- die **steuer- und beitragsrechtliche Flankierung neuer Regelungen** sowie
- die **Notwendigkeit eines Bürokratieabbaus**, insbesondere durch die Abschaffung des Schriftformerfordernisses im Steuerrecht.

Aus Sicht des Deutschen Führungskräfteverbands ist entscheidend, dass die betriebliche Altersversorgung für alle Beschäftigtengruppen gestärkt wird – auch und gerade für Fach- und Führungskräfte, die einen bedeutenden Teil ihrer Vorsorge über diesen Weg organisieren. Dazu gehört aus unserer Sicht auch, bestehende strukturelle Hemmnisse wie die **Doppelverbeitragung** konsequent abzubauen. Die Rückkehr zu einem normalen Beitragssatz für den Arbeitnehmeranteil wäre hier ein wichtiger Schritt.

Der Deutsche Führungskräfteverband wird sich auch weiterhin konstruktiv und lösungsorientiert in die Debatte zur zukunftssicheren Ausgestaltung der Altersvorsorge in Deutschland einbringen.

ULA e.V. – Deutscher Führungskräfteverband
Mohrenstraße 33
10117 Berlin
Telefon 030 / 30 69 63-0
info@ula.de
www.ula.de

Ansprechpartner:

Michael Schweizer,
Hauptgeschäftsführer
michael.schweizer@ula.de

zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

1 Alterssicherung in Deutschland stärken

Allgemeine Vorbemerkungen zur Alterssicherung in Deutschland

Die Alterssicherung in Deutschland weist große Absicherungsdefizite und international ein unterdurchschnittliches Sicherungsniveau auf. Der Handlungsbedarf ist hier seit Jahren sehr groß und steigt mit jedem Jahr.

Offiziell soll der Lebensstandard in Deutschland durch das sogenannte Drei-Säulen-Modell gesichert sein. Dazu wurde das gesetzliche Rentenniveau bis heute um rund 10 Prozent gesenkt. Die Versicherten sollen zusätzlich zur paritätisch finanzierten gesetzlichen Rentenversicherung noch freiwillig eine Betriebsrente (2. Säule) möglichst arbeitgeberfinanziert sowie eine geförderte private Rente (3. Säule) aus eigenen Beiträgen aufbauen.

Es ist festzustellen, dass die zusätzliche geförderte private Vorsorge (sogenannte Riester-Rente) faktisch bedeutungslos für die Lebensstandardsicherung ist. Nur etwa 6 Millionen von über 40 Millionen Berechtigten sparen annähernd vier Prozent ihres Bruttolohns; nur gut 10 Millionen haben überhaupt einen Vertrag. Die ersten Auswertungen zur Auszahlung sind ebenfalls dramatisch schlecht. Nur rund 1 Million Personen hatten 2022 eine Auszahlung aus ihrem Vertrag. Dem stehen rund 21,5 Millionen Rentner*innen gegenüber. Nicht mal jede*r zwanzigste Rentner*in bezieht also eine ergänzende Riester-Rente. Die Hälfte hat eine Zahlung von weniger als 70 Euro brutto im Monat. Dieser Weg steckt offensichtlich in einer Sackgasse ohne Aussicht auf Besserung. Auch zahlen die privaten Riester-Renten in der Regel nicht bei Erwerbsminderung oder eine lebenslange Witwen-/Witwerrente. Zudem wird die laufende Rente regelmäßig nicht an die Lohn- oder Preisentwicklung angepasst, so dass zum Teil erhebliche Kaufkraftverluste während des Rentenbezugs auftreten.

Betriebsrente wesentlich für eine hochwertige Alterssicherung

Vor dem Hintergrund des bereits seit 2001 um rund zehn Prozent abgesenkten Rentenniveaus kommt daher der Betriebsrente (2. Säule) eine besondere Bedeutung für die Alterssicherung der Beschäftigten zu. Immerhin haben rund 55 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Betriebsrentenanspruch; das sind rund 18 Millionen Personen. Die Betriebsrente wird außerdem regelmäßig von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern zusammen (50 % der Anwartschaften) oder gar allein von den Arbeitgebern (29 % der

8. August 2025

Kontaktperson:

Ingo Schäfer
Referatsleiter Alterssicherung
Abteilung Sozialpolitik

Verantwortlich:

Markus Hofmann
Leiter Abteilung Sozialpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

Anwartschaften) finanziert. Auch liegt der durchschnittliche Zahlbetrag der Betriebsrenten im Monat bei 605 Euro bei den Männern und bei 238 Euro bei den Frauen (im Jahr 2019, nach Abzug von KV/PV). Bei Betriebsrenten ist regelmäßig auch im Falle der Erwerbsminderung oder an Hinterbliebene eine Rente vorgesehen. Das Betriebsrentenrecht schreibt außerdem vor, dass regelmäßig eine Anpassung an Preis- und Lohnentwicklung erfolgen muss, mindestens aber eine festgelegte jährliche Erhöhung der Rente oder die vollständige Verwendung von Überschüssen zur Leistungsverbesserung. Betriebsrenten tragen also spürbar zu einem besseren Einkommen im Alter bei. Wenn der Arbeitgeber sie (mit-)finanziert, entlastet dies außerdem die Beschäftigten.

Für den DGB kann eine gute Alterssicherung aber nur gelingen, wenn das gesetzliche Rentenniveau stabilisiert und wieder angehoben wird. Die aktuell geltende Haltelinie von 48 Prozent soll laut Koalitionsvertrag zwischen Union und SPD bis 2031 verlängert werden, ist aber noch nicht beschlossen. Bei Untätigkeit würde das Rentenniveau ab 2026 tendenziell weiter sinken und das Absicherungsdefizit weiterwachsen. Ohne ein ausreichendes und stabiles gesetzliches Rentenniveau kann eine vernünftige Alterssicherung aber nicht gelingen. Beschäftigte können einem sinkenden Niveau nicht hinterher sparen. Einen Beitrag zur Alterssicherung können auch zusätzliche Beitragszahlungen an die Rentenversicherung leisten.

Betriebsrente stärken – Arbeitgeberfinanzierung ausbauen

Arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten auszubauen und mehr Beschäftigte einzubeziehen ist ein notwendiger und richtiger Schritt – der jedoch kein Ersatz für ein stabiles und erhöhtes Rentenniveau ist oder sein darf. Nur eine Kombination aus beidem kann das Absicherungsniveau in Deutschland spürbar verbessern und international konkurrenzfähig machen.

Der DGB setzt dabei auf den Ausbau und die Stärkung durch tarifvertraglich geregelte Betriebsrentensysteme. So können viele Beschäftigte erreicht und eine Finanzierung allein oder überwiegend durch Arbeitgeber durchgesetzt werden. Dazu ist die Tarifbindung in Deutschland zu stärken. Dabei dürfen aber die tariffreien Bereiche nicht aus dem Blick geraten, denn gerade dort sind Betriebsrenten seltener und meist allein durch Beschäftigte finanziert.

Eine Bewertung des vorliegenden Referentenentwurfs erfolgt daher unter der Maßgabe, dass das Rentenniveau zumindest bis 2031 stabilisiert wird. Ziel muss eine dauerhafte Stabilisierung und eine Anhebung auf mindestens 50 Prozent sein.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der DGB das Ziel des BMAS und des BMF, mit dem vorliegenden Referentenentwurf eines 2.

Betriebsrentenstärkungsgesetzes, die Verbreitung von Betriebsrenten und deren Anwartschaften weiter zu stärken und auszubauen. Insbesondere folgende Regelungen begrüßt der DGB (Erläuterungen sowie Hinweise und Änderungswünsche unter dem entsprechenden Punkt):

- Die Steuerfreiheit von Beitragszahlungen aufgrund einer Abfindung von Kleinanwartschaften i. S. d. § 3 Abs. 2a BetrAVG n. F. in die gesetzliche Rentenversicherung (Artikel 1 Nr. 2 i. V. m. Artikel 2. Nr.1);
- Die in § 100 EstG enthaltene Erhöhung des bAV-Förderbetrags und Erhöhung sowie Dynamisierung der maßgeblichen Lohngrenze (Artikel 2, Nr. 2);
- Die Erweiterung des Anspruchs auf Betriebsrenten auch bei Bezug einer Teilrente wegen Alters (Artikel 1 Nr. 3 und Artikel 3 Nr. 3).
Abgelehnt wird hingegen, dass als sonstige Leistungsvoraussetzung für die bAV das Ausscheiden aus dem Betrieb festgelegt werden darf. Wird dabei am Ausscheidekriterium festgehalten, ist sicherzustellen, dass die/der Beschäftigte nicht von der Zusage ausgeschlossen werden darf (dass also weiter eingezahlt werden kann), solange wegen fehlender sonstiger Leistungsvoraussetzungen oder unerfüllter Wartezeit keine Rente gewährt wird.
- Die Fortführung der Versorgungszusage zu unveränderten Bedingungen nach unbezahlten Freistellungen – bspw. Elternzeit, Pflegezeit, Krankengeldbezug (Artikel 5 Nr. 3 und Artikel 6);
- Die Auszahlung eines Wertguthabens (Sabbatical) auch neben dem Rentenbezug (bis zur Regealtersgrenze) (Artikel 8 Nr. 1, Nr. 3 und Nr. 7).

2 Ergänzende Forderungen des DGB

Über den Referentenentwurf hinaus sind folgende Änderungen dringend geboten, um die Verbreitung der Betriebsrenten weiter voranzubringen und die betriebliche Altersversorgung zu stärken.

2.1 Finanzierungsanteil des Arbeitgebers bei Betriebsrente ausbauen

Im Vergleich zu vielen europäischen Ländern werden Arbeitgeber in Deutschland vollkommen unzureichend zur Finanzierung von Betriebsrenten verpflichtet. Um die finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber an den Betriebsrenten zu stärken, sollte **eine flächendeckende Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung mit einem substanziellen Arbeitgeberbeitrag angestrebt werden – gelingt dies nicht in absehbarer Zeit, sind die Arbeitgeber zu entsprechenden Beiträgen zu verpflichten.** Dieser sollte jährlich mit der Lohnentwicklung angepasst werden.

2.2 Vom Arbeitgeber eingesparte Beiträge zur Sozialversicherung vollständig weitergeben

Der DGB fordert, dass Arbeitgeber ohne Ausnahme **bei der Entgeltumwandlung eingesparte Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe an die Beschäftigten weitergeben** bzw. in die Versorgung der Beschäftigten einzahlen müssen. Auch sollte im Gesetz durchgehend sprachlich klargestellt werden, dass die Weitergabe, der vom Arbeitgeber bei einer

Entgeltumwandlung eingesparten Beiträge zur Sozialversicherung kein Zuschuss des Arbeitgebers ist.

Das geltende Recht sieht in § 1a Abs. 1a BetrAVG nur eine pauschale Weitergabe von 15 Prozent des umgewandelten Betrags und damit weniger als die regelmäßig eingesparten Beiträge zur Sozialversicherung vor. Unbesehen der Forderung nach Weitergabe der gesamten arbeitgeberseitig eingesparten Sozialbeiträge bedarf es hier einer **gesetzlichen Klarstellung: Eine gemäß § 19 mögliche Abweichung von § 1a Abs. 1a durch Tarifvertrag ist ganz oder teilweise nur wirksam, wenn der Tarifvertrag nach der gesetzlichen Änderung abgeschlossen oder bestätigt wurde. Insbesondere darf das Fehlen einer diesbezüglichen Formulierung in einem vorher abgeschlossenen Tarifvertrag nicht als Willen der Tarifpartner gewertet werden, die gesetzliche Pflicht zur Weitergabe von 15 Prozent ausschließen zu wollen.**

2.3 Förderung systematisieren

Aktuell gibt es verschiedene, sich teilweise ausschließende Fördersysteme, die sich noch dazu je nach Durchführungsweg, Zusageart und Finanzierungsverfahren unterscheiden. Dies ist nicht sachlich geboten, sondern allein historisch gewachsen. Eine durchgehende Systematisierung würde Ungleichbehandlungen beseitigen, die Transparenz erhöhen und die Anreize verbessern.

Der DGB schlägt daher vor:

- a) Die **bestehenden unterschiedlichen Regelungen zur steuerlichen** (§ 3 Nr. 56 und Nr. 63 EStG) **und beitragsrechtlichen** (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a und Nr. 9 SvEV) **Behandlung** von Beiträgen zu Betriebsrenten **zu harmonisieren**, um Verzerrungen zu vermeiden. Den „Hinzurechnungsbetrag“ nach § 1 Abs. 1 Satz 3 und 4 SvEV – 46 Jahre nach seiner erstmaligen Einführung als Übergangsregelung! – ersatzlos zu streichen.
- b) Die bisher in den §§ 79 ff EStG geregelte **Systematik einer Zulagenförderung** sollte **als eigenständiges Förderinstrument für Betriebsrentensysteme etabliert** werden. Dieses Zulageninstrument sollte dann für alle Durchführungswege und Zusagearten in der betrieblichen Altersversorgung geöffnet werden und damit eine systematische, soziale Förderung von Eigenbeiträgen der Beschäftigten ermöglichen.
- c) Die **verschiedenen Förderwege** (§ 3 Nr. 63 – inkl. Nr. 56 –, das Zulageninstrument analog §§ 79 ff und der Geringverdienerförderbetrag nach § 100) sollten **frei kombinierbar** sein, um so für mehr Transparenz und eine insgesamt verbesserte Fördersystematik zu sorgen.

2.4 Allgemeinverbindlichkeit bei Betriebsrenten erleichtern

Notwendig ist eine **erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die Betriebsrenten regeln**. Dies würde maßgeblich zur Verbreitung

von guten Systemen beitragen und auch die Ungleichheit verringern. Insbesondere die bislang geringe Verbreitung bei Beschäftigten von Klein- und Kleinstbetrieben ließe sich dadurch adressieren. Auch die im Betriebsrentenbereich häufig als Vorbilder genannten Länder, wie Niederlande oder Schweden, erreichen ihre sehr hohe Verbreitung von kollektiv geregelten Betriebsrentensystemen nur über eine hohe Tarifbindung – noch dazu werden diese Systeme maßgeblich durch Arbeitgeber finanziert (bspw. Schweden: 4,5 Prozent Beitrag des Arbeitgebers – bei höheren Einkommen sogar 30 Prozent).

Im Detail zum Referentenentwurf:

3 Änderungen im Betriebsrentenrecht

3.1 Einführung eines Optionssystems durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung – Artikel 1 Nr. 1 (§ 1b BetrAVG) und Nr. 7 (§ 20 BetrAVG)

Inhalt: Die vorgesehene Optionsregelung soll zu einer größeren Verbreitung von Betriebsrenten führen, in dem diese durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen eingeführt werden können, wenn die Entgeltansprüche nicht oder üblicherweise nicht durch Tarifvertrag geregelt sind. Soweit eine solche Regelung auf Betriebsebene eingeführt wird, muss der Arbeitgeber die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge pauschaliert in Höhe von 20 Prozent des umgewandelten Betrags ebenfalls einzahlen.

Bewertung:

Der DGB sieht diese Neuregelung kritisch.

Eine Verhandlung „auf Augenhöhe“ ist im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts bzw. der Personalvertretungsrechte nicht möglich, da den betrieblichen Interessenvertretungen keine Instrumente des Arbeitskampfes zur Verfügung stehen. Daher sind aus gutem Grund insbesondere Fragen der Entlohnung den Tarifvertragssystemen vorbehalten. Dies gilt auch für Betriebsrentensysteme, die nach gefestigter Rechtsauffassung als Entlohnungsbestandteil anzusehen sind. Vor diesem Hintergrund ist es zumindest wichtig, dass der Gesetzentwurf tarifvertraglichen Regelungen den Vorrang einräumt und eine Umgehung weitgehend ausschließt.

Dennoch dürfte es schwer vorstellbar sein, dass bei Regelungen zu einem Optionssystem auf Betriebsebene ohne tatsächliche Verhandlungsmacht der Interessenvertretung auch nur eine vom Arbeitgeber mitfinanzierte Betriebsrentenzusage herauskäme – eine rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente darf der Arbeitgeber für alle Beschäftigten sogar ohne Abwahlmöglichkeit einführen. Ein Optionssystem verpflichtet also Beschäftigte dazu – bei Abwahlmöglichkeit – eigene Lohnbestandteile in eine Betriebsrente einzuzahlen. Es geht hier also weniger um die systematische Verbreitung von

arbeitgeberfinanzierten Betriebsrenten, sondern um die Verbreitung von Betriebsrenten egal welcher Qualität, auch in Form von rein arbeitnehmerfinanzierter Absicherung.

Die Regelung und Ausgestaltung von Betriebsrentensystemen ist bisher im Tarifvertragsrecht zu verorten. Immer mehr Arbeitgeber ziehen sich aber aus der Tarifbindung und den Arbeitgeberverbänden zurück bzw. sind dort Mitglied ohne Tarifbindung. In der Folge werden immer weniger Beschäftigte von Tarifverträgen erfasst, die eine gute und im Wesentlichen arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente etablieren. Durch die Einführung eines Optionssystems auf Betriebsebene wird die Tarifbindung weiter geschwächt und es droht in bestehenden Tarifsystemen der Altersvorsorge eine Tarifflucht.

Die Formulierung im zweiten Halbsatz des Abs. 3 löst den Anspruch auf 15-prozentige pauschalierte Weitergabe bei Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG insoweit ab – unklar bleibt dabei jedoch was genau insoweit erfüllt ist. Wird der nach §20 Abs. 3 RefE gezahlte Arbeitgeberzuschuss mit dem Zuschuss nach §1a Abs. 1a verrechnet oder bezieht sich die Erfüllung auf den umgewandelten Betrag.

Daher ist in § 20 Abs. 3 BetrAVG-RefE der zweite Halbsatz wie folgt zu formulieren: „die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 1a Absatz 1a gilt bezüglich des aufgrund des Optionsmodells umgewandelten Entgeltbestands damit als erfüllt.“

Unbesehen der Kritik eines Optionsmodells auf Betriebsrente ist die in § 1b-RefE ergänzte Einbeziehung der Arbeitnehmer*innen-Beiträge inklusive der mit 20 Prozent pauschalierten Weitergabe von eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen in die sofortige Unverfallbarkeit sachgerecht und folgerichtig geregelt.

3.2 Erweiterte Abfindungsregelungen (§ 3 Abs. 2a BetrVG-RefE, § 22 Abs. 4 Satz 3 BetrAVG-RefE) – Artikel 1 Nr. 2 a und Nr. 9 b

Inhalt: Ergänzend zur bestehenden einseitigen Abfindung von Kleinstansprüchen durch den Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 (bei einer laufenden Rente von bis zu einem Prozent der Bezugsgröße bzw. 120 Prozent bei Kapitalleistungen) soll eine erweiterte Abfindung ermöglicht werden, wenn der/die Arbeitnehmer*in zustimmt und die Abfindung in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird.

In § 22 Abs. 4 Satz 3 war bisher eine einseitige Abfindung analog § 3 Abs. 2 möglich. Nun sollen die Tarifparteien eine Abfindungsgrenze selbst festlegen können –in grundsätzlich unbegrenzter Höhe.

Bewertung: Die Abfindungsregelungen zu erweitern wird grundsätzlich kritisch gesehen. Zweck einer Alterssicherung ist die lebenslange Rentenzahlung und Einkommenssicherung. Zumal auch mehrere nebeneinander vorliegende

Kleinstrenten alle abgefunden werden könnten, selbst wenn sie in Summe ganz wesentlich zum Einkommen der Berechtigten beitragen.

Die **konkrete Regelung in § 3 Abs. 2a** ist aber **ausgewogen**, da mit der Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung eine laufende Rente gesichert ist und die Arbeitnehmer*innen vorher zustimmen müssen.

Die **unbegrenzte Abfindung in § 22 Abs. 4 Satz 3 wird abgelehnt**. Denn im Rahmen des Sozialpartnermodells war explizit vorgesehen, dass die Leistungen nicht kapitalisierbar sein sollen, um dem Zweck der Alterssicherung gerecht zu werden. Mit der Öffnungsklausel wird die Frage um die (Teil-)Kapitalisierung nun aber ohne Not auf die Ebene der Tarifparteien verlagert. Dabei erscheint der Bedarf einer einseitigen Abfindung im Sozialpartnermodell eher geringer zu sein, da keinerlei Haftung und Garantie bestehen.

Der DGB schlägt ergänzend vor, die Möglichkeit zur Einzahlung von Erstattungen bzw. Abfindungen in die gesetzliche Rentenversicherung über den § 3 Abs. 2a neu hinaus in folgenden Fällen vorzusehen:

- Eine Erstattung von Beiträgen bei nicht erfüllter Wartezeit (verfallbare Anwartschaft) sollte in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden können – auch hier wäre eine Zustimmung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin denkbar.
- Ebenfalls sollte den Arbeitnehmer*innen ein Wahlrecht zur Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung bei Abfindung nach § 3 Abs. 2 bzw. 22. Abs. 4 Satz 3 (alte oder auch neue Fassung) eingeräumt werden.

3.3 Abfindungsfiktion (§ 3 Abs. 7 BetrAVG-RefE) – Artikel 1 Nr. 2 b

Inhalt: Wird eine Pensionskasse aufgelöst und das Kapital ausgezahlt, soll die Anwartschaft als abgefunden gelten.

Bewertung: Die Regelung erscheint unproblematisch, wenn auch nicht erkennbar ist, wieso hier eine Abfindung fingiert werden muss. Allerdings stellt sich die Frage, ob nicht auch hier eine Einzahlung in die GRV als Wahlrecht möglich sein könnte, um eine weitere Rentenzahlung zu sichern.

3.4 Anspruch auf Betriebsrente auch bei Teilrenten wegen Alters (§ 6 BetrAVG-RefE, § 232 VAG-RefE) – Artikel 1 Nr. 3 und Artikel 3 Nr. 3

Inhalt: Die Neuregelung soll auch bei Bezug einer Teilrente wegen Alters den Anspruch auf die Betriebsrente gewähren, sofern auch die Wartezeit und die weiteren Leistungsvoraussetzungen (insbesondere, wenn das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Voraussetzung ist) erfüllt sind. Der § 232 VAG regelt als

Folge, dass Pensionskassen auch Renten zahlen dürfen, wenn eine Vollrente bezogen wird und selbst regeln dürfen, ob auch bei Teilrente gezahlt wird.

Bewertung: Diese Regelung wird positiv gesehen. Beschäftigte, die weiterarbeiten und ihre gesetzliche Rente als Teilrente beziehen, können danach auch ihre Betriebsrente beanspruchen. Da dies bereits in den vier anderen Durchführungswegen, wie auch den Pensionsfonds, gesetzlich zulässig ist, ist es folgerichtig, das gesetzliche Verbot auch bei den Pensionskassen zu streichen.

Zu kritisieren ist, dass weiterhin das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als weitere Bedingung festgelegt sein darf. Damit wird das neue Rentenrecht, neben der Erwerbstätigkeit frei über den Bezug der Altersrente entscheiden zu dürfen, nur unzureichend auf das Betriebsrentenrecht übertragen. Daher sollte „sonstige Leistungsvoraussetzungen“ gestrichen werden bzw. das Kriterium des Ausscheidens ausgeschlossen werden.

Die Änderung in § 232 VAG ist insoweit folgerichtig. Ebenso, dass kein Anspruch auf Teilbetriebsrente etabliert wird, sondern dass dies weiterhin der Regelungshoheit der Träger obliegt.

Kann der Anspruch auf Betriebsrente weiterhin an das Ausscheiden gebunden sein, können Beschäftigte in eine Regelungslücke geraten, wenn sie neben dem Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung weiterarbeiten. Da sie nicht ausgeschieden sind, bekommen sie die Betriebsrente nicht ausgezahlt (wenn Ausscheiden Leistungsvoraussetzung ist). Gleichzeitig haben sie aber aufgrund des Altersrentenbezugs der Gesetzlichen Rentenversicherung grundsätzlich Anspruch („Leistungsfall“), womit sie den Anspruch auf weitere Einzahlung verlieren können – inkl. eventueller Arbeitgeberansprüche. Dies kann nicht gewollt sein. Sollte an der Ausscheidebedingung festgehalten werden, wäre daher zu regeln, dass Beschäftigte, die ihren Anspruch auf Betriebsrente noch nicht realisieren dürfen, weiterhin zu den allgemeinen Bedingungen einzahlen dürfen; dies hat für etwaige Arbeitgeberbeiträge gleichermaßen zu gelten. Im Sinne einer Nahtlosigkeit wäre also regelbar, dass entweder Leistungen der betrieblichen Versorgung ab dem Beginn der gesetzlichen Altersrente gewährt werden oder die Zusage bis zum Beginn der Betriebsrentenzahlung fortgesetzt wird und weiter wie bisher einzuzahlen ist.

Unabhängig davon ist sicherzustellen, dass Beschäftigte, die neben dem Bezug der gesetzlichen Rente weiterarbeiten, auch weiter Anwartschaften in der bestehenden Versorgungszusage nach den auch ohne Rentenbezug geltenden Regeln aufbauen dürfen – Beschäftigten dürfen nicht aufgrund des Rentenbezugs diskriminiert werden, unabhängig von einer Teil- oder Vollrente.

Diese Überlegungen gelten gleichermaßen für die Phase jenseits der Regelaltersgrenze aber auch den Fall einer Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung. Auch hier wäre sicherzustellen, dass kein Ausschluss

zulässig ist und Leistungen unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis gewährt werden.

3.5 Regelungen für den PSVAG bzw. den Träger der Insolvenzsicherung

Bewertung: Diese werden begrüßt.

- Digitale Kommunikation (Artikel 1 Nr. 4)
Der PSVAG darf künftig bei Zustimmung des Berechtigten Ansprüche und Anwartschaften digital übermitteln.
- Übertragung (Nr. 5 und 6 sowie Artikel 8 Nummer 2)
Hier erfolgen Klärstellungen bezüglich der Übertragung auf den PSVAG.
- Vollautomatische Erstellung von Beitragsbescheiden (Artikel 1 Nr. 7)
Träger der Insolvenzsicherung dürfen Beitragsbescheide (an die Mitgliedsunternehmen) vollautomatisch erstellen, wenn keine Ermessens- und Bewertungsspielräume bestehen. Das Widerspruchsrecht bleibt davon unberührt.
- Einholung der Betriebsnummer und Informationen (Artikel 1 Nr. 8)
Sofern dem Träger der Insolvenzsicherung die Betriebsnummer und andere Informationen nicht, unrichtig oder unvollständig vorliegen, kann er bei der Agentur für Arbeit bzw. der Rentenversicherung diese Daten anfordern, soweit es für die Aufgabenerledigung notwendig ist.

3.6 Regelungen zum Sozialpartnermodell (reine Beitragszusage) Artikel 1 Nr. 8 und Nr. 9 a

Inhalt:

- Der Begriff „Sozialpartnermodell“ wird gesetzlich legal definiert (Nr. 8 a und b aa).
- Es wird klargestellt, dass eine mangelhafte Beteiligung an Steuerung und Durchführung durch die Sozialpartner nicht zur Unwirksamkeit des Sozialpartnermodells führt (Nr. 8 b bb).
- Eine Ergänzung, dass beim Wechsel des Sozialpartnermodells dieses privat fortgeführt oder der Kapitalstock mitgenommen werden darf (Nr. 9 a)

Bewertung:

Die **Einführung des Begriffs Sozialpartnermodell (Nr. 8 a und b aa) wird begrüßt.**

Die Klarstellung, dass eine mangelhafte Beteiligung an der Steuerung- und Durchführung nicht zur Unwirksamkeit führt (Nr. 8 b bb), wird als sachgerecht bewertet.

Die Regelung zur Fortführung- bzw. Mitnahme beim Wechsel eines Sozialpartnermodells (Nr. 9 a) ist sinnvoll. Hier wird angeregt, gesetzlich zu regeln, dass im Falle der Fortführung die Sicherungsbeiträge nicht vom Beschäftigten zu tragen sind.

In Nr. 8 c werden zwei Sollvorschriften (§ 21 Abs. 2 und 3 BetrAVG) gestrichen. **Die Streichung der Sollvorschrift, bestehende Betriebsrentenzusagen zu berücksichtigen, wird kritisch gesehen (Nr. 8 c - § 21 Abs. 2 BetrAVG).** Der Druck auf bestehende Zusagearten könnte dadurch weiter erhöht werden, wenn Tarifparteien bestehende Systeme nicht mehr angemessen berücksichtigen sollen.

Die Sollvorschrift, nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Zugang zu Sozialpartnermodellen nicht zu verwehren, zu streichen, ist unschädlich.

3.7 Erleichterte Teilnahme nicht tarifgebundener Unternehmen am Sozialpartnermodell (§24) – Artikel 1 Nr. 10

Inhalt: Neufassung des § 24 BetrAVG für drei Fragestellungen

- Erleichterte Teilnahme nicht tarifgebundener Unternehmen und Arbeitnehmer an Sozialpartnermodellen (Abs. 1 und 2)
Ziel der Neuregelung der Absätze 1 und 2 ist laut Referentenentwurf, dass „[...] der Kreis potenzieller Teilnehmer erheblich erweitert“ wird. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber sollen also leichter an bestehenden Sozialpartnermodellen teilnehmen können. Dabei wird zwischen der Anwendung einschlägiger und nicht einschlägiger Regelungen unterschieden. Dazu könnten „[...] sich bestehende Sozialpartnermodelle für alle Arbeitsverhältnisse im Zuständigkeitsbereich der das Modell tragenden Gewerkschaften öffnen.“ Um die Verbreitung des Sozialpartnermodells in tariffreien Bereichen noch weiter zu erleichtern, räumt Absatz 2 Nr. 2 erstmalig eine Erlaubnis ein, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch einen nicht einschlägigen Tarifvertrag in Bezug nehmen können.
- Neue Möglichkeit, dass Beschäftigte der tarifschließenden Parteien an ihren eigenen Sozialpartnermodellen teilnehmen dürfen (Absatz 3).
- Teilnehmende Dritte können zur Beteiligung an den Kosten der tarifschließenden Parteien für die Durchführung und Steuerung beteiligt werden; erlaubt ist dies auch im Rahmen des Sozialpartnertarifs.

Bewertung:

Die **Erleichterungen und Öffnung für nicht tarifgebundene Unternehmen werden im DGB unterschiedlich bewertet.**

Das Ziel einer allgemein stärkeren Verbreitung von Betriebsrenten ist grundsätzlich zu begrüßen. Die vorgeschlagenen Regelungen sind grundsätzlich

geeignet, eine weitere Verbreitung des Sozialpartnermodells zu erreichen. Dieses Ansinnen wird von den im DGB vertretenen Einzelgewerkschaften allerdings unterschiedlich bewertet. Teilweise wird das Sozialpartnermodell aufgrund der fehlenden Garantien und Arbeitgeberhaftung insgesamt abgelehnt – auch für tarifungebundene Arbeitsverhältnisse. Teilweise schließen Gewerkschaften seit rund 3 Jahren Tarifverträge zur reinen Beitragszusage ab. Darunter viele, die eine fast ausschließlich arbeitgeberfinanzierte bAV auch für bisher Unversorgte oder schlecht Versorgte einführen – auch mit umfassender Einbeziehung aller vom Geltungsbereich Erfassten. Dabei wird auch ein Andocken durch Tarifvertrag erfolgreich praktiziert. Dies stärkt die Tarifbindung und verbreiteter eine Versorgung mit Betriebsrenten.

Eine stärkere Verbreitung von Betriebsrenten darf gleichzeitig nicht zulasten der Tarifbindung und einer Erosion bestehender Tarifverträge gehen, die eine andere Zusageart vorsehen. Gewerkschaften setzen sich für gute Tarifverträge und eine tarifvertraglich geregelte Betriebsrente ein, mit einer angemessenen Arbeitgeberbeteiligung oder gar einer alleinigen Arbeitgeberfinanzierung. Dies zeigen auch die bisher vorhandenen Sozialpartnermodelle. Daher ist es richtig und schützenswert, dass Sozialpartnermodelle nur auf der Grundlage von Tarifverträgen errichtet werden dürfen. Das ist der „Goldstandard“, der bei Sozialpartnermodellen besonders wichtig ist, um gute Standards zu halten und einen Ausgleich für die fehlende Haftung der Arbeitgeber durchzusetzen.

Solche tarifvertraglich geregelten Systeme auch ohne Tarifbindung individualrechtlich in Bezug nehmen zu können, kann die Verbreitung von solchen Betriebsrenten tatsächlich erleichtern und voranbringen. Allerdings ist es nicht zwingend, dass die Neuregelung generell zu mehr Betriebsrentenanwartschaften führt. Dies setzt voraus, dass der Zugang zur reinen Beitragszusage und damit zur vollständigen Enthftung für nicht tarifgebundene Arbeitgeber ausschlaggebend dafür ist, ihren Beschäftigten aktiv eine Betriebsrente anzudienen. Dies dürfte nicht zuletzt auch davon abhängen, ob und in welcher Höhe der Arbeitgeber durch die Anwendung des Tarifvertrags für ein Sozialpartnermodell verpflichtet ist, einen eigenen Beitrag einzuzahlen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen jedoch, dass die reine Beitragszusage genutzt und verstärkt nachgefragt ist. Abgeschlossene Tarifverträge beispielsweise von ver.di zeigen, dass eine überwiegende und sogar ausschließliche Arbeitgeberfinanzierung inklusiver einer sozialen Komponenten aushandelbar ist.

Hinzuweisen ist aber auch darauf, dass durch die Enthftung des Arbeitgebers im Sozialpartnermodell der Druck auf bewährte Betriebsrentensysteme z.B. von gemeinsamen Einrichtungen wächst, ebenfalls Systeme ohne Haftung der Arbeitgeber einzuführen. Ziel darf nicht sein, lediglich bestehende Betriebsrentensysteme umzustellen, ohne bisher unversorgte Beschäftigte zu erreichen.

3.7.1 Bewertung des Abs. 1 BetrAVG-RefE (Inbezugnahme einschlägiger Tarifverträge)

Der Absatz entspricht der bisherigen Regelung und wird insoweit als unkritisch angesehen.

3.7.2 Bewertung des Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG-RefE (Anerkennungstarifverträge für nicht einschlägige Tarifverträge)

Einen nicht einschlägigen Tarifvertrag zu einem Sozialpartnermodell durch einen eigenständigen Tarifvertrag anwenden zu können, erleichtert es ebenfalls, andere Unternehmen – tarifgebunden oder bis dahin nicht tarifgebunden – an einem Sozialpartnermodell teilnehmen zu lassen. Dadurch kann die Verbreitung von tariflich geregelten Betriebsrentensystemen forciert werden und auch die Tarifbindung wird gestützt.

3.7.3 Bewertung des Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG-RefE (Inbezugnahme nicht einschlägiger Tarifverträge durch nicht tarifgebundene Unternehmen):

Die Sozialpartnermodelle auch für nicht tarifgebundene Beschäftigtengruppen ganz ohne Tarifvertrag zugänglich zu machen, kann unter Umständen dazu beitragen, in noch mehr Fällen ein Sozialpartnermodell anzubieten. Damit steht mittelbar auch jenen Beschäftigten ohne Tarifbindung eine tarifvertraglich geregelte und vorwiegend arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente in Form einer reinen Beitragszusage offen, was insoweit dann zumindest ein Vorteil gegenüber den in diesen Betrieben üblicherweise sonst verbreiteten selbst finanzierten Direktversicherungen wäre. Ziel des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist die Tarifbindung auszuweiten und darüber einklagbare Ansprüche der Beschäftigten zu begründen.

An der Neuregelung ist kritisch zu sehen, dass die Abkehr vom Einschlägigkeitserfordernis die einzelvertragliche Inbezugnahme branchenfremder Tarifverträge bedeutet. In der Vergangenheit bewährte Prinzipien des Tarifrechts werden so in Frage gestellt: Dass nämlich Tarifverträge nur anwendbar sein sollen, wenn der betriebliche, räumliche, sachliche und persönliche Geltungsbereich eröffnet ist. Eine dem Gutdünken der Arbeitgeber unterliegende Rosinenpickerei wird durch diese Öffnung befördert. Denn grundsätzlich gilt bei Betriebsrenten, dass der nicht tarifgebundene Arbeitgeber die Zusageart, den Durchführungsweg und die durchführende Einrichtung sowie die Beitragshöhe nach eigenem Ermessen frei auswählt. Beschäftigte können das Angebot nur so annehmen oder ansonsten keine Betriebsrente aufbauen. Den Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG könnten nicht tarifgebundene Arbeitgeber dann ohne relevante Kosten und ohne Haftung in eine reine Beitragszusage umlenken. Ohne Tarifbindung würde der Arbeitgeber diesen Weg nur anbieten, wenn er diesen für sich als vorteilhaft ansieht. Dies steht aber dem Zweck der Tarifbindung entgegen, die eben darauf abzielt, dass die Tarifparteien „auf Augenhöhe“ verhandeln, unter welchen Bedingungen eine reine Beitragszusage durchgeführt wird.

Angesichts der neu eingeführten Nummer 1 in Absatz 2 (Anwendung nicht einschlägiger Sozialpartnermodelle durch Tarifvertrag) erscheint zudem keine

Notwendigkeit zu bestehen, darüber hinaus nicht tarifgebundenen Unternehmen auch die einzelvertragliche Anwendung nicht einschlägiger Tarifverträge zu erlauben. Richtigerweise ist eine Anwendung nach Nr. 2 nur zulässig, wenn die für den Betrieb bzw. den/die Arbeitnehmer*in zuständige Gewerkschaft bereits ein Sozialpartnermodell begründet hat. Gibt es aber eine zuständige Gewerkschaft, die ein Sozialpartnermodell begründet hat, können alle Arbeitgeber in diesem Bereich Zugang zu einem Sozialpartnermodell ohnehin über einen Anerkennungstarifvertrag gemäß Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG-RefE erhalten. Dies stärkt gleichzeitig auch die Tarifbindung und damit das Ziel der Bundesregierung, sich für mehr Tarifbindung einzusetzen. Die im BetrAVG-RefE vorgesehene Regelung würde stattdessen nicht tarifgebundenen Unternehmen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen sogar die Teilnahme an nicht einschlägigen Tarifverträgen erleichtern, da sie die Auswahl nicht in einem Tarifvertrag aushandeln müssen.

Mit der vorgesehenen Einführung des Abs. 1 Nr. 2 BetrAVG-RefE wären darüber hinaus auch ungewollte Folgen zu bedenken. Sollte eine Gewerkschaft – warum auch immer – tatsächlich eine reine Beitragszusage für Entgeltumwandlung und ohne Arbeitgeberbeitrag abschließen, bestünde die Gefahr, dass dieses Modell auch weit außerhalb der Tariffähigkeit dieser Gewerkschaft nicht tarifgebundenen Unternehmen angeboten bzw. eröffnet werden könnte. Denn formal spräche nichts dagegen, dass eine solche Gewerkschaft in ihrer Satzung viele oder alle Branchen als Organisationsbereich benennt. Auf eine Tariffähigkeit in den zusätzlichen Branchen käme es, anders als in der Begründung des Referentenentwurfs angedeutet, für die satzungsgemäß erklärte Zuständigkeit gerade nicht an. Ob diese Möglichkeit wahrscheinlich ist, kann nicht vorhergesagt werden, denn um ein Sozialpartnermodell an den Start zu bringen, bedarf es einer durchführenden Einrichtung, nicht unbeträchtlicher Finanzmittel, erheblichen Know-hows und eines erfolgreich durchgeführten Genehmigungsverfahrens bei der BaFin. Nicht ohne Grund gibt es bisher nur drei Versorgungseinrichtungen von Sozialpartnermodellen. Ein Verzicht auf Nr. 2 und Einführung der Regelung nach Nr. 1 würde solchen Konzepten den Boden entziehen.

Vorschlag: § 24 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG-RefE streichen. Sollte an der Nr. 2 festgehalten werden, wäre gesetzlich ein Stichtag festzulegen, nach dem eine Erweiterung des satzungsgemäßen Zuständigkeitsbereichs für die Anwendung des § 24 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG keine Gültigkeit hätte.

4 Änderungen im Einkommensteuerrecht

4.1 Steuerfreiheit an die DRV gezahlter Abfindungen nach § 3 Abs. 2a BetrAVG (§ 3 Nr. 55c EStG) – Artikel 2, N. 1

Inhalt: Mit der Ergänzung wird sichergestellt, dass in die DRV eingezahlte Abfindungen steuerfrei sind.

Bewertung: Diese Ergänzung ist sachgerecht.

Es wird davon ausgegangen, dass die Zahlungen in die DRV analog anderen Zahlungen des Arbeitgebers an die DRV als Abfindungen auf das Ende des Arbeitsverhältnisses gewertet werden und damit generell auch beitragsfrei gestellt sind. Sollte dies nicht so sein, oder Unsicherheit bestehen, wäre dies entsprechend zu normieren.

Die Steuer- wie Beitragsfreiheit sollte auch gelten, wenn Abfindungen nach § 3 Abs. 2 und Abs. 7 bzw. § 22 Abs. 4 Satz 3-RefE in die DRV eingezahlt würden.

4.2 BAV-Förderbetrag anheben und Einkommensgrenze dynamisieren (§ 100) – Artikel 2 Nr. 2

Inhalt: Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz aus dem Jahr 2017 wurde erstmals ein Förderbetrag für Arbeitgeber eingeführt (§ 100 EStG). Diesen bekommen Arbeitgeber, die für Beschäftigte mit einem Bruttolohn unter 2.575 Euro eine Betriebsrente finanzieren (oder mitfinanzieren). Der Zuschuss beträgt 30 %, maximal 288 Euro im Jahr pro Beschäftigtem/Beschäftigter, wenn der Arbeitgeber mindestens 240 Euro im Jahr zusätzlich einzahlt. Der Referentenentwurf will die Einkommensgrenze nun auf 3 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung festlegen (2024 = 2.718 Euro) und damit leicht anheben, aber vor allem an die Lohnentwicklung koppeln. Ferner soll der maximale Förderbetrag auf 360 Euro erhöht werden.

Bewertung:

Der DGB hat von Anfang an gefordert, dass die maßgebliche Einkommensgrenze jährlich mit den Löhnen steigen soll, damit die Beschäftigten nicht „raus wachsen“. Der **DGB begrüßt** daher ausdrücklich, **dass der vorliegende Referentenentwurf** hier dieser Forderung nachkommt und vorsieht, **den maßgeblichen Lohn künftig mit der allgemeinen Lohnentwicklung steigen zu lassen**.

Der **DGB begrüßt** auch, dass der Referentenentwurf den **maximal möglichen Förderbetrag auf 360 Euro anhebt**.

Der DGB schlägt ergänzend vor, den maximalen Förderbetrag ebenfalls an die Lohnentwicklung zu koppeln. Ziel der Alterssicherung ist eine Absicherung des laufenden Lohns. Ein konstanter maximaler Förderbetrag verliert mit steigenden Löhnen jedoch an Bedeutung. Dies käme auch Regelungen zugute, die nicht einen festen Zuschuss, sondern einen Prozentwert des Bruttolohns als Arbeitgeberzuschuss vorsehen.

5 Änderungen im Versicherungsaufsichtsgesetz

5.1 Berichtigungen und kleinere Regelungen im VAG inkl. Digitalisierung – Artikel 3 Nr. 1, Nr. 2, Nr. 4, Nr. 7, Nr. 8, Nr. 10 und Nr. 11

Bewertung: Diese sind nicht zu beanstanden.

5.2 Vorübergehende Unterdeckung bei Pensionskassen (Artikel 3 Nummer 5 und Nr. 9)

Inhalt: Die Regelung erlaubt Pensionskassen eine vorübergehende Unterdeckung von maximal zehn Prozent, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind – insbesondere muss ein Sicherungsvermögensplan inklusive Zahlpflichten des Arbeitgebers vorliegen. Auch ist als Notlösung eine Sanierungsklausel Voraussetzung, welche einen Eingriff in die Leistung aufgrund der Unterdeckung erlaubt.

Bewertung: Grundsätzlich erscheint dies sachgerecht und dürfte helfen die Betriebsrenten der Berechtigten zu sichern.

5.3 Einführung von Ratenzahlungen bei Pensionsfonds (§ 236 VAG) (Artikel 3 Nr. 6)

Inhalt: Analog zu den Pensionskassen soll hier auch ermöglicht werden, dass die Kapitalisierung des Anspruchs auch als Ratenzahlung erfolgen kann.

Bewertung: Der DGB sieht die Tendenzen zu Ratenzahlungen in der Alterssicherung kritisch. Diese dienen aufgrund ihrer fixen zeitlichen Laufzeit nicht mehr der Absicherung der Langlebigkeit. Damit aber dienen sie weniger der Alterssicherung als vielmehr dem Vermögensaufbau. Im konkreten Fall erscheint die Änderung aber akzeptabel.

6 Pensionsfonds-Aufsichts-VO – Artikel 4

Keine Einwände

7 Änderungen des Versicherungsvertragsgesetz – Artikel 5

7.1 Informationspflichten (Nummer 1)

Keine Einwände

7.2 Fortführung zu alten Bedingungen nach Beitragsfreistellung (§ 212 VVG) – Nummer 2 und Artikel 6

Inhalt: Die Regelung in § 212 VVG sieht vor, dass nach einer Beitragsfreistellung aufgrund einer unbezahlten Freistellung die anschließende Fortsetzung unter den alten Vertragsbedingungen erfolgt. Analog dazu regelt § 4a EGVVG, dass die Regelung des § 212 VVG auch auf Bestandsfälle anzuwenden ist.

Bewertung: Dies wird vom DGB begrüßt, zumal der DGB dies fordert. Bisher kam die Regelung nur im Falle der Elternzeit zum Tragen, aber nicht während Pflegezeit, nach der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder einem Sabbatical. Der Träger hatte bisher ein Wahlrecht, ob er zu neuen oder alten Vertragsbedingungen fortsetzt. Dies kommt faktisch einer Verschlechterungsoption gleich. Mit der Neuregelung wird im Falle einer Freistellung auch über die Elternzeit hinaus der alte Vertrag mit den alten Vertragsbedingungen fortgeführt, was derzeit vor allem der Alterssicherung von Frauen zugutekommt. Eine Benachteiligung der Beschäftigten wegen der Inanspruchnahme einer Freistellung in den genannten Fällen ist damit nicht mehr möglich ist.

8 Änderung des Gesetzes zur Neuregelung der Hüttenknappschaftlichen Zusatz-versicherung im Saarland (Artikel 7)

Eingefügt wird ein Hinweis an die Berechtigten auf den Anspruch auf eine Altersrente.

Keine Einwände.

9 Änderungen des SGB IV

9.1 Einführung Option einer Onlinewahl bei den Sozialwahlen (§§ 7c, 18m, 23b, 53, 54, 56 SGB IV)

Der Gesetzgeber beabsichtigt, das 2023 bei den Krankenkassen erprobte Modellprojekt zu den Online-Wahlen künftig zu verstetigen und auszuweiten. Es soll weiterhin keine Verpflichtung zur Durchführung von Online-Wahlen geben – jeder Sozialversicherungsträger (SVT) soll selbst entscheiden können, ob er dieses Verfahren anwendet. Voraussetzung dafür ist eine entsprechende Satzungsänderung des SVT.

Darüber hinaus werden die Befugnisse der Wahlbeauftragten sowie ihrer Stellvertretungen im Rahmen von Online-Wahlen (§ 54 Abs. 1 SGB IV) erweitert,

insbesondere im Hinblick auf die Überprüfung der Wahlräume sowie die erforderliche räumliche und technische Infrastruktur.

Wie bereits im Rahmen des Modellprojekts bei den Krankenkassen vorgesehen, soll den SVT weiterhin freistehen, sich zur einheitlichen Vorbereitung der Online-Wahlen zu Arbeitsgemeinschaften nach § 94 Abs. 1a SGB X zusammenzuschließen.

Im Zuge dessen soll die Verordnung über die Durchführung einer Online-Wahl im Rahmen des Modellprojekts nach § 194a SGB V vom 23.09.2020 außer Kraft treten.

Bewertung: Insgesamt ist die angestrebte Ausweitung und dauerhafte Verankerung von Online-Wahlen aus unserer Sicht zu begrüßen. Besonders wichtig erscheint uns, dass die Entscheidung über die Einführung von Online-Wahlen bei den jeweiligen Sozialversicherungsträger und damit in der Verantwortung der Selbstverwaltung bleibt. Auch die weiteren Regelungen zur praktischen Umsetzung erscheinen sachgerecht.

Aus unserer Sicht sollte auch ein strukturiertes Monitoring der Online-Wahlen nach jeder Sozialwahl durchgeführt werden. So können die Träger von und miteinander lernen.

9.2 Fortführung von Wertguthaben bis zur Regelaltersgrenze und während des Rentenbezugs (§ 7c SGB IV) (Artikel 8 Nr. 1, Nr. 3 und Nr. 7)

Inhalt: Bisher regelte § 7c, dass Freistellungen aus Wertguthaben insbesondere vereinbart sein können für eine Freistellung bis zum Zeitpunkt eines Rentenbezugs oder Anspruch auf eine Rente. Nun wird gesetzlich festgelegt, dass ein Wertguthaben längstens bis zur Regelaltersgrenze und eine Freistellung auch über den Bezug/Anspruch auf eine Altersrente bis zur Regelaltersgrenze zulässig ist.

Bewertung: Die Begrenzung von Wertguthaben auf die Regelaltersgrenze erscheint sinnvoll, auch wenn es im Widerspruch zum Ziel der Bundesregierung steht, auch das Arbeiten nach der Regelaltersgrenze auf freiwilliger Basis zu erleichtern.

Unklar ist, ob die Ergänzung, dass auch parallel zum Rentenbezug bis zur Regelaltersgrenze entspart werden darf, dem beabsichtigten Regelungszweck gerecht wird. Denn, soweit bestehende Vereinbarungen ein Entsparen bis zum Bezug einer Altersrente oder den Anspruch darauf vorschreiben, bleibt diese Vereinbarung gültig. § 7c Abs. 1 Nr. 2 nennt diese Grenzen nämlich keineswegs als Vorgaben, sondern als beispielhafte Möglichkeiten für Vereinbarungen.

Es sollte daher an Abs. 1 ein Satz 2 angefügt werden: „Bestehende Vereinbarungen, die nach Nr. 2 a) auf den Bezug einer Altersrente oder einen Anspruch abstellen, gelten insoweit als auf die Regelaltersgrenze vereinbart.“

10 Änderung des SGB V (Artikel 9)

Siehe Nr. 9.1 Änderungen zur Sozialwahl – Digitale Wahlmöglichkeiten

11 Sozialversicherungsentgeltverordnung (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 12 SVEV) – Artikel 10

Inhalt: Sonderzahlungen von Arbeitgebern sind generell beitragsfrei.

Bewertung: Diese Regelung wird begrüßt.

12 Änderungen des SGB VI (Artikel 11)

12.1 Änderungen des § 148 SGB VI

Datenverarbeitung beim Rentenversicherungsträger

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass in § 148 Abs. 3 Nr. 14 die Ermächtigung zur Übermittlung von Sozialdaten an gemeinsame Einrichtungen auch auf die “Ermittlung und Sicherstellung der Beiträge” erweitert wird.

Bewertung

Die Änderung ist sehr begrüßenswert. Die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien nach § 4 Abs. 2 TVG müssen für die Gewährung von Leistungen sicherstellen, dass sie alle ihr zustehenden Beiträge erhalten. Aus diesem Grund ist die zusätzliche Erweiterung des § 148 Abs. 3 Nr. 14 SGB VI auf der Beitragsseite ein wichtiger Schritt. Hierdurch erhalten gemeinsame Einrichtungen Zugriff auf den sogenannten eSolution Dienst der DRV und können dadurch Sozialdaten aus den Dateisystemen der Träger der Rentenversicherung einsehen. Damit ist SOKA-BAU beispielsweise im Stande, in Prozesssituationen vor den Arbeitsgerichten, wo sie regelmäßig beweispflichtig ist, die notwendigen Zeugen zu laden, um etwa den betrieblichen Geltungsbereich des Sozialkassentarifvertrages zutreffend festlegen zu können. Die Nutzung des eSolution Dienstes durch gemeinsame Einrichtungen ermöglicht eine Entbürokratisierung unter Nutzung bestehender digitaler Verfahren.

12.2 Änderung des §187a SGB

Zusätzliche Beiträge für Pflichtversicherte zur GRV nicht einschränken

Pflichtversicherte müssen und dürfen Beiträge stets nur entsprechend ihres versicherten Einkommens zahlen. Freiwillig höhere Beiträge zu zahlen ist grundsätzlich verboten. Der vorliegende Referentenentwurf begrenzt die Rechte und Möglichkeiten für Pflichtversicherte unnötig und unbegründet. Das Vorhaben der Bundesregierung den §187a SGB VI einzuschränken ist

abzulehnen, denn es begrenzt die Ausgestaltungsrechte der Pflichtversicherten gegenüber den nicht Versicherten noch weiter.

Nur sehr begrenzte Rechte für Pflichtversicherte

Für Pflichtversicherte gibt es nur zwei spezielle Möglichkeiten ausnahmsweise über das versicherte Entgelt hinaus zusätzliche Rentenansprüche in der GRV zu erwerben:

1. Nachzahlungen für nicht angerechnete Ausbildungszeiten (§ 207 SGB VI) und
2. Zahlungen von Beiträgen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters (§187a SGB VI).

Pflichtversicherte ohne beitragspflichtige Einnahmen (bspw. Eltern in der Erziehungszeit zwischen dem dritten und zehnten Lebensjahr des Kindes) dürfen für diese beitragsfreien Zeiten gar keine Beiträge zahlen – auch nicht freiwillig – und haben so keine Möglichkeit ihren Rentenanspruch für diese Zeit zu erhöhen. Frauen, die häufiger und längere Elternzeiten nehmen, werden dadurch besonders benachteiligt. Frei entscheiden, ob sie Beiträge entrichten wollen und wenn ja, in welcher Höhe (zwischen Mindest- und Höchstbeitrag) sind nur Nichtpflichtversicherte bzw. von der Versicherungspflicht Befreite. Dies umfasst Angehörige der verkammerten Berufe mit Versorgungswerk (Anwälte, Ärzte etc.) oder Beam*t*innen die bereits voll über ein anderes Pflichtsystem abgesichert sind.

Bei den Mitgliedern der verkammerten Berufe mit Versorgungswerk kommt noch eine Absurdität hinzu: sind sie Angestellte, können sie sich aktiv gegen die Pflichtversicherung in der GRV entscheiden und damit vom Pflichtbeitrag auf den Lohn, nur um anschließend dann im Rahmen der freiwilligen Versicherungen frei entscheiden zu können, wann, ob und in welcher Höhe sie Beiträge zahlen wollen. Diesen stehen zusätzlich auch noch die Möglichkeiten der Pflichtversicherten offen, zusätzliche Zahlungen nach §§187a oder 207 SGB VI zu nutzen. Auch dürfen sich alle nicht pflichtversicherten Deutschen mit gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland freiwillig versichern. Dies gilt unabhängig davon, ob sie im Ausland bereits einer Pflichtversicherung unterliegen. Diese massive strukturelle Diskriminierung der Pflichtversicherten ist weder zu begründen noch zu rechtfertigen.

Der Ausgleich von Abschlägen hingegen bietet den Beschäftigten eine akzeptable und praktikable Möglichkeit zur Ergänzung. Hier besteht die Möglichkeit regelmäßig 4 bis 8 Entgeltpunkte (160 bis 320 Euro monatlich) an zusätzlichem Rentenanspruch aufzubauen – die maximale Höhe hängt aber von der erwarteten Renten- und Abschlagshöhe ab – daher können Besserverdienende mit langen durchgehenden Erwerbsbiographien tendenziell mehr Ansprüche kaufen als bspw. Personen mit vielen Zeiten der Arbeitslosigkeit, geringer Entlohnung, Teilzeit oder Erziehungsunterbrechung oder als Schwerbehinderte aufgrund der für sie geringeren Abschläge. Frauen und andere am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen werden deshalb durch

die bisherige Regelung benachteiligt. Auch braucht es die finanziellen Spielräume, um am Ende des Arbeitslebens Zahlungen von einigen tausend Euro zu leisten.

Bestehende Regelungen nicht begrenzen

Der Referentenentwurf des Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes will das bereits eng begrenzte Recht zusätzlicher Zahlungen für Pflichtversicherte durch eine Änderung des §187a SGB VI noch weiter beschränken. Die Begründung verweist auf eine uneinheitliche Rechtspraxis, die auf einer unklaren Rechtslage über den berechtigten Personenkreis beruhe. Daher sei eine Präzisierung nötig, die die Berechtigung auf Personen ab dem 50. Lebensjahr begrenzt. Auch wenn in §187a SGB VI ein Alter von 50 Jahren genannt wird, können nach – entgegen der Behauptung des Referentenentwurfs – einhelliger und unstrittiger Rechtsauffassung auch Personen vor dem 50. Lebensjahr solche Beiträge zahlen. Voraussetzung ist ein berechtigtes Interesse für eine entsprechende Auskunft nach §109 SGB VI.

In der praktischen Anwendung des §187a i. V. m. §109 SGB VI gab es jedoch bis dato ein uneinheitliches, oftmals nahezu willkürliches Verwaltungshandeln – hierauf verweist der Referentenentwurf zu Recht. Dieses reichte von Bewilligungen, über Ablehnungen bis hin zu unbegründeter Nichtbearbeitung, „Rücksendung“ des Antrags oder „erledigt aus sonstigem Grund“. Dabei sind aus der Praxis jedoch keine Fälle bekannt, in denen jemals nach einem berechtigten Interesse gefragt wurde, obwohl dies ausdrücklich in §109 SGB VI als Rechtsgrund verankert ist. Ein erhöhter Prüfaufwand wie vom Referentenentwurf behauptet kann somit auch nicht bestätigt werden. Auch sind keine Fälle bekannt, in denen fehlendes berechtigtes Interesse als Ablehnungsgrund angeführt wurde. Eine unklare rechtliche Lage kann auch deswegen nicht behauptet werden, da die gemeinsamen rechtlichen Auslegungen der Rentenversicherungsträger selbst ausdrücklich das Recht auf Zahlung vor dem 50. Lebensjahr unstrittig und eindeutig einräumen – begrenzt lediglich durch das berechnigte Interesse.

Der Referentenentwurf führt dabei keine sozialpolitische Begründung an, wieso die uneinheitliche Praxis durch eine Begrenzung auf über 50-jährige aufgelöst werden soll. Eine einheitliche Rechtsauslegung hätte auch durch eine entgegengerichtete Klarstellung erreicht werden können, ohne die Möglichkeiten der Pflichtversicherten sachgrundlos zu begrenzen.

Die Möglichkeiten für Pflichtversicherte zusätzliche Beiträge zu zahlen weiter zu begrenzen ist weder geboten noch begründbar.

Zumal der Referentenentwurf andererseits keine Beschränkung der freiwilligen Beiträge für nicht Pflichtversicherte nach §7 SGB VI vorsieht. Die vorgesehen Änderung des §187a SGB VI würde die bestehende Benachteiligung der Pflichtversicherten gegenüber allen nicht Pflicht-Versicherten vergrößern. Sie wird daher vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften strikt abgelehnt.

Generell gilt, dass heutige Beiträge künftige Beitragszahlende binden, die Ansprüche zu finanzieren. Die pflichtversicherten Arbeitnehmer*innen zur Finanzierung der künftigen Ansprüche freiwillig Versicherter zu verpflichten wirft dabei Fragen des Eigentumsschutzes und der Berufsfreiheit auf. Ein umlagefinanziertes solidarisches Sicherungssystem als Pflichtversicherung für die Arbeitnehmer*innen sollte auf die Gruppe der Pflichtversicherten begrenzt sein. Nicht Versicherten sollten der Pflichtversicherung mit Bindungswirkung beitreten können. Aus eben diesen Gründen sollten auch zusätzliche Beiträge von Pflichtversicherten begrenzt sein, da stets die Gruppe aller Versicherten dafür einstehen muss.

Begrenzte zusätzliche Zahlungen für Pflichtversicherte erscheinen aber sinnvoll. Denn solidarische Ausgleichselemente für Zeiten mit geringem oder ohne Einkommen wurden durch den Gesetzgeber eingeschränkt oder abgeschafft. Auch ist der Bedarf an zusätzlicher Absicherung von der Politik bewusst erhöht worden, in dem das Sicherungsniveau der gesetzlichen Rente gesenkt wurde.

Zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung systematisieren

Vor diesem Hintergrund erscheinen eine systemische Weiterentwicklung und Entbürokratisierung der bestehenden Möglichkeiten freiwilliger Beiträge sowie zusätzlicher Beitragszahlungen für Pflichtversicherte sozialpolitisch sinnvoll. Der DGB schlägt daher folgend Änderungen vor:

- Die bestehende Möglichkeit zur freiwilligen Beitragszahlung für Nichtversicherte wird durch die bestehende Option der Pflichtversicherung auf Antrag abgelöst und weiterentwickelt.
- Die bestehenden Möglichkeiten zusätzlicher Beiträge für Versicherte müssen erweitert, systematisiert und fortentwickelt werden. Konkret sollten alle Pflichtversicherten eine bürokratiearme Möglichkeit haben, zusätzliche Ansprüche durch ergänzende Beiträge zu erwerben. Sachgerecht wäre es, die maximale Anzahl an zusätzlich erwerbbaaren Entgeltpunkten für alle gleich zu begrenzen sowie Zahlungen nur bei erfüllter allgemeiner Wartezeit und bis zur Regelaltersgrenze zuzulassen. Wie bisher sollten die Beiträge durch die Versicherten, ihre Arbeitgeber oder Dritte gezahlt werden können. Der §187a SGB VI würde dann in dieser neuen Regelung aufgehen.

13 Sonstige Regelungen

Inhalt: Ferner werden verschiedene Dinge richtiggestellt, Digitalisierungsprozesse ermöglicht und Verwaltungsvereinfachungen eingeführt. Außerdem wird die EU-Richtlinie eines einheitlichen europäischen Behindertenausweises umgesetzt (einheitliches Muster zur Anerkennung des Status).

Bewertung: Die Änderungen sind nachvollziehbar und grundsätzlich zu begrüßen.

08.08.2025

Stellungnahme des Deutschen Städtetages

Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz).

Wir geben zu bedenken, dass es im Rahmen der Lohnsteuer-Außenprüfungen regelmäßig zu Feststellungen bei der Förderung von Geringverdienern nach § 100 EStG kommt. Arbeitgeber können die Grundlagen zur Anwendung nicht systemseitig in den jeweiligen Abrechnungsprogrammen umsetzen. Diese Problematik wird von der Finanzverwaltung bestätigt. Sie kann aus diesem Grund ebenfalls nur erschwert (manuell) die Sachverhalte prüfen. Bei Arbeitgebern kommt es aus genanntem Grund in jeder Lohnsteuer-Außenprüfung zu Feststellungen mit Wiederholungstatbestand, welcher jedoch nicht aufgelöst werden kann.

Entsprechend § 100 Abs. 4 EStG sind die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgeblich, spätere Änderungen sind unbeachtlich. Jegliche Rückrechnungen (wie z. B. aufgrund von Zuschlagszahlungen) werden jedoch abrechnungsseitig dem Bezugsmonat zugeordnet und somit die Förderleistung korrigiert. Nach dem Wortlaut des Gesetzentwurfs soll dies jedoch nicht berücksichtigt werden. Eine automatisierte Prüfung und Umsetzung in den Entgeltabrechnungsprogrammen sind nicht möglich, ein manueller Eingriff dagegen bindet zu viele Ressourcen.

Aus unserer Sicht sollten die Bedingungen zur Förderung weniger komplex gestaltet werden, so dass eine standardisierte Prüfung und Anwendung gewährleistet werden können.

Der Deutsche Städtetag steht bereit, diesen Prozess konstruktiv und lösungsorientiert zu begleiten.

Leistungsstarke betriebliche Altersvorsorge für alle Arbeitnehmer ermöglichen

Umfassende Einführung der reinen Beitragszusage
vorsehen

Flächendeckende reine Beitragszusage: Ertragspotenzial der Aktienanlage nutzen

Aktien sind das ideale Instrument der Altersvorsorge. Eine weltweit breit gestreute Aktienanlage erwirtschaftet über lange Zeiträume attraktive durchschnittliche Erträge von sechs bis neun Prozent.¹ Eine betriebliche Altersvorsorge, die ohne teure Garantien und mit einem hohen Aktienanteil ermöglicht, dass Arbeitnehmer auch von diesen Erträgen profitieren, ist die einer reinen Beitragszusage. Deshalb plädieren wir dafür, die reine Beitragszusage flächendeckend und insbesondere auch für die Belegschaft kleinerer Unternehmen zugänglich zu machen. Dafür braucht es Lösungen auch jenseits des Sozialpartnermodells, in dem sich heute die Tarifpartner über die Rahmenbedingungen von Betriebsrenten einigen.

Bislang werden Aktien trotz ihres großen Ertragspotenzials in der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland viel zu wenig genutzt. Der Anteil von Aktien, Aktien- und Mischfonds betrug im Jahr 2023 rund 26 Prozent. In Schweden beispielsweise spielt die Aktienanlage mit einem Anteil von fast 50 Prozent des Gesamtvermögens in der betrieblichen Altersvorsorge eine viel größere Rolle.²

Eine wesentliche Ursache des nicht ausgeschöpften Ertragspotenzials der Aktienanlage sind die bis Anfang 2018 in allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge gesetzlich vorgeschriebenen Mindestleistungsvorgaben oder Garantien. Wird der Arbeitgeber auf eine bestimmte Höhe der Pensionsleistungen verpflichtet, ist er gezwungen, diese garantierten Leistungen überwiegend mit festverzinslichen Wertpapieren zu finanzieren. Für die Aktienanlage, die kurzfristig im Wert schwankt, aber langfristig höhere Erträge verspricht, bleibt zu wenig Spielraum.

In Schweden fordert der Gesetzgeber keine Garantien in der staatlich geförderten Altersvorsorge. Daher bietet beispielsweise der schwedische Pensionsfonds Alecia zwei Varianten der betrieblichen Altersvorsorge an: mit Leistungszusage (defined benefit) und mit einer reinen Beitragszusage (defined contribution), wie es international üblich ist.³ Während das mit einer Leistungszusage verbundene Altersvorsorgevermögen mit einer Aktienquote von 29 Prozent in den vorangegangenen fünf Jahren einen Ertrag von 4,6 Prozent p.a. erwirtschaftete, wurden in der reinen

1 Siehe [Renditedreiecke des Deutschen Aktieninstituts](#).

2 Quelle [EIOPA](#), eigene Berechnungen.

3 Der Anteil der Pläne mit defined contribution beträgt in den sieben weltweit größten kapitalgedeckten Pensionssystemen 59 Prozent des am Kapitalmarkt angelegten Pensionsvermögens (siehe [Thinking Ahead Institute: Global Pension Assets Study – 2025](#)).

Beitragszusage 56 Prozent der Altersvorsorgegelder in Aktien angelegt. Ohne Garantieleistungen wurden im gleichen Zeitraum 6,8 Prozent Ertrag p.a. erwirtschaftet.⁴

Hochgerechnet auf einen für die Altersvorsorge typischen Anlagezeitraum von 25 Jahren führt dies bei monatlichen Einzahlungen von 100 Euro⁵ zu einem Altersvorsorgevermögen, das um mehr als ein Drittel höher ausfällt.

- 100 Euro monatliche Einzahlung, 25 Jahre Laufzeit, Ertrag 4,6 Prozent p.a.: Altersvorsorgevermögen i.H.v. 56.000 Euro
- 100 Euro monatliche Einzahlung, 25 Jahre Laufzeit, Ertrag 6,8 Prozent p.a.: Altersvorsorgevermögen i.H.v. 76.000 Euro

Mehr Spielraum für die Aktienanlage und damit verbunden höhere Einkommen in der Rente bewegten den Gesetzgeber Anfang 2018, mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz die reine Beitragszusage mit einem Garantieverbot einzuführen. Im Rahmen des Sozialpartnermodells setzt ihre Einführung eine tarifvertragliche Einigung voraus. Allerdings mangelt es insbesondere auf gewerkschaftlicher Seite an der dazu nötigen Bereitschaft. Bislang gibt es nur einige wenige Abschlüsse über eine reine Beitragszusage, beispielsweise in der Chemiebranche und im Bankgewerbe. Die IG Metall hat der reinen Beitragszusage offiziell eine Absage erteilt.⁶

Der Gesetzentwurf sieht nun vor, dass Betriebe sich bestehenden Modellen der reinen Beitragszusage leichter anschließen können. So soll die Teilnahme an einem bestehenden Sozialpartnermodell nun per tarifvertraglicher Einigung möglich sein, wenn die Tarifpartner, die dieses Modell aufgesetzt haben, zustimmen. Die Übernahme eines bestehenden Sozialpartnermodells ist auch ohne Tarifvertrag möglich, wenn der Arbeitnehmer in einer Branche arbeitet, die in den Organisationsbereich einer Gewerkschaft fällt, die das Sozialpartnermodell trägt. Voraussetzung ist dann aber, dass die tarifvertraglichen Bestimmungen des Sozialpartnermodells, insbesondere die Höhe der Arbeitgeberleistungen für die betriebliche Altersvorsorge, übernommen werden.

Trotz der Erleichterungen wird also weiterhin am Sozialpartnermodell festgehalten. 50 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland und 58 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Ostdeutschland arbeiten aber ohne einen Tarifvertrag.⁷ Gerade in kleineren Betrieben, die im Fokus des Betriebsrentenstärkungsgesetzes stehen, ist eine Tarifbindung regelmäßig nicht vorhanden. Trotz der vorgeschlagenen Änderungen bleibt damit einem erheblichen Teil der Beschäftigten der

4 Stichtag 31. Dezember 2024. Siehe [Alecta, Geschäftsbericht 2024](#), S. 48.

5 Das entspricht in etwa den durchschnittlichen Sparraten in Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen (siehe [Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge](#)).

6 Siehe [Handelsblatt](#).

7 Siehe [Statistisches Bundesamt](#).

Zugang zur reinen Beitragszusage und den mit ihr verbundenen Chancen in der Altersvorsorge verwehrt.

Das Ziel einer Reform des Betriebsrentenstärkungsgesetz ist aber die Teilhabe an der reinen Beitragszusage möglichst vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Weil weiterhin viele Hürden bestehen bleiben, ist es im Sinne der Arbeitnehmer das geänderte Gesetz zeitnah zu evaluieren. Falls das Ziel einer umfassenden Teilhabe nicht erreicht wird, ist eine weitere Reform notwendig, die idealerweise ein von der Einigung der Sozialpartner unabhängiges, flächendeckendes Opt-out-Modell der reinen Beitragszusage vorsieht.

Kontakt

Dr. Norbert Kuhn
Stellvertretender Leiter Fachbereich Kapitalmärkte
Leiter Think Tank
Telefon +49 69 92915-20
kuhn@dai.de

Birgit Homburger
Leiterin Politik und Kommunikation
Telefon +49 30 25899773
homburger@dai.de

Büro Frankfurt:
Deutsches Aktieninstitut e.V.
Senckenberganlage 28
60325 Frankfurt am Main

EU-Verbindungsbüro:
Deutsches Aktieninstitut e.V.
Rue Marie de Bourgogne 58
1000 Brüssel

Hauptstadtbüro:
Deutsches Aktieninstitut e.V.
Behrenstraße 73
10117 Berlin

Lobbyregister Deutscher Bundestag: R000613
EU-Transparenzregister: 38064081304-25
www.dai.de

Das Deutsche Aktieninstitut setzt sich für einen starken Kapitalmarkt ein, damit sich Unternehmen gut finanzieren und ihren Beitrag zum Wohlstand der Gesellschaft leisten können.

Unsere Mitgliedsunternehmen repräsentieren rund 90 Prozent der Marktkapitalisierung deutscher börsennotierter Aktiengesellschaften. Wir vertreten sie im Dialog mit der Politik und bringen ihre Positionen über unser Hauptstadtbüro in Berlin und unser EU-Verbindungsbüro in Brüssel in die Gesetzgebungsprozesse ein.

Als Denkfabrik liefern wir Fakten für führende Köpfe und setzen kapitalmarktpolitische Impulse. Denn von einem starken Kapitalmarkt profitieren Unternehmen, Anleger und Gesellschaft.

Stellungnahme

25. Juli 2024

Stellungnahme zum Referentenentwurf BRSG II

Zu dem Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung nehmen die Dienstgeberseiten des Arbeitsrechtsausschusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz und der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. wie folgt Stellung:

1. Grundsätzliche Anmerkungen

Der lange erwartete und nunmehr von BMAS und BMF vorgelegte Referentenentwurf zu einem „Zweiten Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze - 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz“ (im Folgenden BRSG II) greift wichtige Aspekte zur Absicherung und zur weiteren Verbreitung von betrieblicher Altersversorgung als Zweite Säule der Altersversorgung in Deutschland auf. Zum Teil greifen sie aber noch zu kurz, andere Aspekte werden gar nicht angesprochen. Im Ergebnis wird der RefE insgesamt zu begrüßen sein, es besteht aber durchaus noch eine Erwartungshaltung zu weiteren Verbesserungen im Rahmen der weiteren Entwicklung.

Leider fehlt wie schon im BRSG I nunmehr auch im RefE eine Gleichstellung von tarifvertraglichen Möglichkeiten der Gestaltung von betrieblicher Altersversorgung und den Möglichkeiten der Gestaltung in kirchliche Arbeitsrechtsregelungen des Dritten Wegs.

Bereits von der ohnehin engen Abweichungsmöglichkeit für Tarifverträge nach § 19 Abs. 1 BetrAVG bleiben die das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen insoweit wahrnehmenden Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgeschlossen. Eine eigenständige kollektive Abweichung, die die Besonderheit des kirchlichen Dienstes berücksichtigt, bleibt dessen Dienstgebern und Mitarbeitern verschlossen. Dies gilt auch im Rahmen der Anwendung des § 18 BetrAVG zur Versicherung bei den Zusatzversorgungskassen, die letztlich die Anwendung der Altersversorgungstarifverträge des öffentlichen Dienstes voraussetzt.

Dies betrifft dann auch die Schaffung von Entgeltumwandlung in Form von Optionssystemen im Sinne des § 20 BetrAVG. Zunächst ist zu erwarten, dass bei der Anwendung dessen Absatzes 1 ein auf Tarifvertrag beruhender Entgeltanspruch dem auf einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung gleichgestellt wird und eine Entgeltumwandlung nur bei einer -im katholischen Bereich durch ZAK-

Beschluss vorhandenen- öffnenden Arbeitsrechtsregelung erfolgen dürfte. Aber auch die ggf. auch neben der Pflichtversicherung notwendiger werdende verpflichtende Entgeltumwandlung würde für kirchliche Träger ausgeschlossen.

Ebenso folgerichtig wäre eine jetzt mit dem BRSG II erfolgende Freigabe der Vereinbarung von angepassten Sozialpartnermodellen auch für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen. Aktuell wird eine Vereinbarung eines Modells einer reinen Beitragszusage in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Katholischen Kirche und ihrer Caritas nicht angestrebt. Dies gilt insbesondere für die durchgängige Bestimmung einer im Wesentlichen dienstgeberfinanzierten Pflichtversicherung. Künftige Entwicklungen werden aber ggf. einen sinnvollen Einsatz von Systemen mit reiner Beitragszusage erfordern. Selbst bei einer Vereinbarung eines SPM im öffentlichen Dienst bliebe dies bei einer Versorgung über kirchliche Zusatzversorgungskassen mangels Regelungsbefugnis für die Kirchen verschlossen.

Aber auch die kollektive Übernahme anderer SPM bleibt den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen verschlossen. Anders als zum Zeitpunkt des BRSG I existieren nunmehr funktionierende Sozialpartnermodelle, die beispielsweise auch von ver.di getragen werden. Die im RefE vorgeschlagenen kollektiven Anschlussmöglichkeiten an Sozialpartnermodelle anderer Tarifvertragsparteien würden auch im Dritten Weg der Kirchen zu für alle Beteiligten vertretbaren Ergebnissen führen. Eine eigene Mitgestaltung der paritätischen Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommissionen und der kirchlichen Institutionen erfolgt dabei wegen der Gestaltungsmacht der das SPM tragenden Sozialpartner zwar nicht. Aber immerhin könnten beide Seiten die zusätzlichen Chancen der reinen Beitragszusage nutzen.

Insoweit werden die zu begrüßenden Veränderung ohne eine Öffnung erneut im Bereich der Kirchen keinen Widerhall finden können. Auch eventuelle künftige Überlegungen bei den Tarifpartnern des öffentlichen Dienstes blieben verschlossen.

Wünschenswert wäre eine Klarstellung auch für die entgeltumwandlungsfinanzierte Beitragsorientierte Leistungszusage (boLZ, § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG), dass die Leistungszusage selbst auch einen niedrigeren Wert als die erwarteten Beiträge umfassen kann. Dieses Garantievolumen von unter 100% der Beiträge würde ggf. auch durch eine entsprechende Ausgestaltung der Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML; § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG) darstellbar sein und eine Ausgestaltungsmöglichkeit der bAV im Feld zwischen der nur im Sozialpartnermodell möglichen reinen Beitragszusage (rBZ; § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG) bieten. Für arbeitgeberfinanzierte Modelle ist die boLZ mit einer Garantie unter 100% in Fachkreisen weitgehend anerkannt.

Die Vorschläge zur Vereinfachung der Abfindung sind ein richtiger Ansatz. Hier wäre eine größere Erweiterung der einvernehmlichen Abfindung aber angesichts der nach wie vor bestehenden Wahrscheinlichkeiten des Greifens der Ausfallhaftung der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG jedenfalls für die Abfindung der ungeplanten Haftung wünschenswert gewesen.

Die vorgesehene Anpassung der Förderung der bAV für Geringverdiener in § 100 EStG an die inflationsbedingt seit dem BRSG I gestiegenen Entgelte sind ein richtiger Baustein zur Aufrechterhaltung von Anreizen zur arbeitgeberfinanzierten bAV für diese Personengruppe und damit zur wünschenswerten Teilnahme an der Zweiten Säule. Zusätzliche Mitnahmeeffekte werden auch im Bereich der kirchlichen Zusatzversorgung mit ihrer Pflichtversicherung nicht zu erwarten sein. Angesichts der auch nach den Änderungen immer noch komplizierten Umsetzung mit externen Versorgungsträgern.

2. Zu den Vorschlägen im Einzelnen, soweit vornehmlich arbeitsrechtlich

2.1. Unverfallbarkeit und Abfindung; Art 1 Nr. 2 RefE (§ 3 BetrAVG E)

Die Einfügung der besonderen verdoppelten Abfindungsmöglichkeit durch die Einfügung des Absatzes 2a in § 3 BetrAVG zeigt den richtigen Weg auf. Zwar wird man hinsichtlich der Verwendungsmöglichkeit ausschließlich zur Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung

wegen der hier erfolgenden Vermischung von zwei Systemen der Altersvorsorge auch Zweifel anmelden können. Allerdings ist sie in §§ 187b, 76a Abs. 2 SGB VI schon angelegt. Wenn aber schon abweichend von der bisherigen Regelung nach der Beendigung des Dienstverhältnisses eine höhere Abfindung mit Zustimmung des (dann früheren) Arbeitnehmers ermöglicht werden soll, dann sollte auch der Abfindungsrahmen deutlich ausgeweitet werden. Zu begrüßen ist die Regelung der Steuerfreiheit der Beträge in § 3 Nr. 55c S. 2 Buchst. b) EStG E (Art. 2 Nr. 1 RefE).

Wünschenswert wäre eine weitere nur mit Zustimmung des früheren Arbeitnehmers mögliche Abfindung solcher Anwartschaften, die der Arbeitgeber wegen seiner Haftung in den Fällen des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG zu bedienen hat. Dies wäre sowohl für eine volle Haftung wegen Totalausfalls des dritten Versorgungsträgers als auch wegen dessen Leistungsreduktion ein sinnvoller Weg, der neben einer Reduktion des Verwaltungsaufwandes des Arbeitgebers auch eine Reduktion des Insolvenzrisikos und der Eintrittspflicht des PSV mit sich bringen würde.

Begrüßt würde es, wenn die Abfindungsfiktion des neuen § 3 Abs. 7 BetrAVG in der Fassung des RefE zu Gesetzesrecht wird. Der benannte § 199 Abs. 2 S. 1 VAG betrifft die Auflösung des Unternehmens durch ihr oberstes Organ mit Zustimmung durch die BaFin. Die Begründung sieht als Anwendungsfälle z.B. eine zu kleine Anzahl an verbleibenden Versicherungsverhältnissen in der Pensionskasse. Möglicherweise soll hier eine Bereinigung der Anzahl der Pensionskassen in Deutschland reduziert werden. Ein wesentlicher Aspekt bleibt aber offen, nämlich den Fall, dass die Auszahlung des gebildeten Kapitals nicht zur Deckung der Anwartschaften ausreicht. Dies würde eigentlich zur Haftung der Arbeitgeber führen (§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG), die wegen der Abfindungsfiktion aber nicht greifen könnte. Es läge dann allein in der Hand der BaFin, ob die Haftung erfolgt oder nicht oder zur Auflösung die Bedingung einer für die Abfindung ausreichenden Kapitalzuführung gestellt würde. Selbst dann wäre gegenüber dem Fall der alternativen Herabsetzung von Leistungen durch den Versorgungsträger eine deutliche Vereinfachung für Arbeitgeber gegenüber den langen Zeitabläufen des Verschaffungsanspruches.

2.2. Wegfall der Notwendigkeit des Bezugs einer Vollrente zur bAV-Leistung; Art 1 Nr. 3 RefE (§ 6 BetrAVG E) sowie Klarstellung der Nutzung von Wertguthaben neben dem Rentenbezug; Art 8 RefE

Der RefE justiert richtigerweise das Verhältnis des Bezuges von Altersrente, von Leistungen aus der bAV und des Bestandes von Wertguthaben nach §§ 7 ff SGB IV neu. Mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen auch bei dem Bezug von Altersrenten vor Erreichen der Regelaltersgrenze sollten Anreize zu einer längeren Erwerbstätigkeit geschaffen werden. Dem standen die aktuelle Fassung des § 6 BetrAVG, der einen Anspruch auf eine vorzeitige Altersleistung aus der bAV von dem Bezug einer Vollrente abhängig macht und andererseits eine Zahlungseinstellung bei einem nachträglichen Teilrentenbezug ermöglicht, sowie des § 7c SGB IV für Wertguthaben entgegen, wenn eine vorgezogene Altersrente bezogen wird.

Die neue Fassung des § 6 BetrAVG lässt den Anspruch auf die bAV-Leistung nunmehr auch bei Bezug einer Teilrente zu. Die Begründung betont allerdings, dass ein Anspruch auf eine Teilbetriebsrente damit nicht verbunden ist. Insbesondere die aus § 5 des ATV-K resultierenden Bestimmungen der Mustersatzung der aka zum Versicherungsfall werden deshalb auch bei den in § 18 BetrAVG benannten Versorgungsträgern zu überprüfen sein, ob künftig auch Teilrenten zum Versicherungsfall führen oder eine besondere Beantragung für den Fall des Teilrentenbezugs eingeführt wird.

Die Inanspruchnahme der Altersrente vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze wurde jedenfalls für die Altersteilzeit, aber auch für die Führung von Langzeitkonten mit Wertguthaben als Störfall eingestuft. Durch die Änderung des § 7c wie auch des § 23b SGB IV wird nunmehr als Grenze das Erreichen der Regelaltersgrenze festgelegt werden. Die Inanspruchnahme einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze sowie die Entnahmen aus dem Wertguthaben ist damit parallel möglich. Damit werden neben der längeren Erwerbstätigkeit auch alternative Modelle zur Altersteilzeit denkbar, die die Arbeitgeber und Belegschaften wie auch die Tarifvertragsparteien vereinbaren können. An dieser Stelle wäre auch, weil Arbeitszeitrecht betroffen ist, auch eine

kirchliche Arbeitsrechtsregelung denkbar. Insoweit wäre zu der begrüßenswerten Regelung gerade im Zusammenhang mit der Änderung des § 6 BetrAVG auch eine Öffnung für begleitende kirchliche Arbeitsrechtsregelung sinnvoll.

Allerdings erschließt sich angesichts der grundsätzlichen Bestrebungen der Attraktivitätssteigerung einer längeren Erwerbstätigkeit nicht, warum die Begrenzung auf die Regelaltersgrenze erfolgt. Das frühere Modell „FALTER“ des TVöD sah eine längere Arbeitszeitverteilung über die Regelaltersgrenze hinweg vor. Insoweit wird angeregt, auch diese Begrenzung entfallen zu lassen und die Wertguthaben unabhängig von der Regelaltersgrenze zu gestalten. Etwaige Beitragsausfälle ließen sich mit einer vollen Beitragspflicht für Zeit-Entnahmen aus dem Wertguthaben ebenfalls unabhängig von der Regelaltersgrenze vermeiden.

2.3. Tarifvertrag und Optionssysteme auch für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen öffnen; Art 1 Nr. 7 (§ 20 Abs. 3 BetrAVG E)

Wie schon bisher, stellt § 20 BetrAVG E mit seinem neuen Absatz 3 auf tarifvertragliche Grundlagen ab, von denen unter bestimmten Voraussetzungen abgewichen werden kann. So kann eine „automatische“ Entgeltumwandlung mit einem Opt-Out nach § 20 Abs. 2 BetrAVG nur durch Tarifvertrag vereinbart werden. Der neue Absatz 3 ermöglicht dies auch anderen Betriebsparteien, wenn ein erhöhter Arbeitgeberzuschuss von 20% damit verbunden ist.

Allein Absatz 3 wäre durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung nutzbar. Absatz 1, der eine Entgeltumwandlung tariflicher Ansprüche von einer entsprechenden Regelung abhängig macht, wurde aber zumindest intern als auch für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen anzuwenden angesehen. Dies zeigt, dass die Tariföffnungen der §§ 19 f BetrAVG generell auch für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen erfolgen müssen, um künftig bei entsprechenden Überlegungen eine Nutzung auch im kirchlichen Bereich zu ermöglichen.

2.4. Beteiligung an Sozialpartnermodellen; Art 1 Nr. 8 ff. RefE

Die im RefE angelegte erweiterte Nutzungsmöglichkeit von Sozialpartnermodellen, die als einzige Modellstruktur eine reine Beitragszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG) wird eine Erweiterung der Nutzung der bAV und damit eine weitere Stärkung der Zweiten Säule mit sich bringen. Durch die von den Sozialpartnern zu vereinbarenden Bedingungen kann die Wirkbasis des Versorgungsträgers und damit die Stabilität verbessert werden, wenn weitere nicht dem eigentlichen Tarifvertrag unterfallende Vertragsparteien an dem SPM teilnehmen können.

Weiterhin bedauerlich ist es allerdings, dass mit der Neufassung des § 24 BetrAVG nunmehr nicht nur die Aufstellung eines SPM den Seiten von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, sondern auch die kollektive Beteiligung an bestehenden SPM weiterhin ausgeschlossen bleibt. Lediglich eine Anwendung einer einschlägigen tariflichen Regelung kann zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter vereinbart werden. Die Beteiligung an einer nicht einschlägigen tariflichen Regelung bedarf dagegen neben einer auch für das Dienstverhältnis zuständigen das SPM tragenden Gewerkschaft einer Eröffnung der Beteiligung durch einschlägigen Tarifvertrag selbst. Hier wird in der Begründung ausdrücklich als Beispiel ver.di benannt.

Sollte bei dieser beabsichtigten Gesetzesfassung der Gedanke entstehen, dass im ATV-K zumindest für bestimmte Mitarbeitergruppen auch ein SPM und ggf. sogar unter dem Dach der kommunalen Versorgungskassen aufgebaut werden sollte, wären mithin kirchliche Dienstgeber für eine Übernahme in die kirchlichen ZVK ebenso ausgeschlossen wie schon für die Beteiligung an einem anderen nicht einschlägigen SPM, das von ver.di getragen würde. Dies würde insbesondere für den Bereich der Entgeltumwandlung gelten, sollte dieser künftig durch erhöhte Zuschüsse weiter angereizt werden.

Unabhängig von der Frage, ob ver.di überhaupt einer Beteiligung kirchlicher Arbeitgeber an eigenem SPM zustimmen würde, zeigen die Auswirkungen des RefE, dass es einer Gleichstellung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen mit den tariflichen Regelungen im BetrAVG bedarf.

2.5. Förderbetrag zur bAV; Art 2 RefE (Art 2 Nr. 2 RefE - § 100 EStG)

Mit den Änderungen werden die in § 100 EStG genannten maximalen Fördereinzelsbeträge an die inflationsbedingt gestiegenen Entgelte angepasst. Dies wird ebenso begrüßt wie die Dynamisierung der Arbeitslohngrenze zur Förderung (§ 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG E) auf 3% der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung.

Stellungnahme der
Diakonie Deutschland, Evangelischer Bundesverband
zu dem Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der
betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze
(2. Betriebsrentenstärkungsgesetz, Referentenentwurf vom 17.06.2025)

Die Diakonie Deutschland dankt für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Wir begrüßen das Ziel des Referentenentwurfs, eine weitere Verbreitung betrieblicher Altersversorgung zu fördern.

Die Diakonie Deutschland ist die soziale Arbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und vertritt als Spitzenverband ca. 33.000 gemeinnützige diakonische Einrichtungen mit bundesweit ca. 627.000 Beschäftigten.

Wir verweisen auch auf die Stellungnahme, die die Diakonie Deutschland gemeinsam mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) am 25. Juli 2024 zum damals vorliegenden Referentenentwurf abgegeben hat.

Wir verweisen zudem auf die Positionen der Diakonie zur Bekämpfung der Altersarmut. Bei der Reform der Alterssicherung sind Fragen der Leistungsgerechtigkeit, der Generationengerechtigkeit und der Armutsbekämpfung in Einklang zu bringen. Betriebsrenten können hier eine wichtige Säule der Alterssicherung sein. Ein stabiles Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung können sie aber nicht ersetzen.

1. Betriebsrenten in kirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelungen des verfassungsrechtlich geschützten Dritten Weges im Arbeitsrecht

Für die Beschäftigten der Diakonie gelten durchweg entweder kirchliche Tarifwerke (Arbeitsrechtsregelungen) oder kirchengemäße Tarifverträge. Im kirchlich-diakonischen Bereich besteht seit Jahrzehnten eine flächendeckende Struktur kirchlich-diakonischer Zusatzversorgungskassen und privatrechtlich organisierter kirchlicher Pensionskassen. Diese stehen in der Tradition öffentlicher Zusatzversorgung, beruhen jedoch auf einer sozialpartnerschaftlich organisierten Zusatzversorgung im Rahmen des verfassungsrechtlich geschützten Dritten Wegs im Arbeitsrecht. Danach werden Arbeitsrechtsregelungen durch paritätische Kommissionen gesetzt. Diese Arbeitsrechtsregelungen enthalten – ähnlich wie Tarifverträge – Verpflichtungen der Arbeitgeber*innen zur Gewährung von Betriebsrenten (Alters- und Hinterbliebenenversorgung).

2. Zu den vorgeschlagenen Änderungen

Wir begrüßen die im Referentenentwurf vorgesehenen Änderungen zur Steigerung der Attraktivität betrieblicher Altersversorgung, insbesondere die Änderungen im Bereich des Steuerrechts und der Finanzaufsicht.

Positiv beurteilen wir auch die Art. 1 Ziffer 6 des Referentenentwurfs vorgesehene Änderung zu § 6 BetrAVG, dass auch dann eine Betriebsrente in Anspruch genommen werden kann, wenn aus der gesetzlichen Altersversorgung keine Voll- sondern eine Teilrente in Anspruch genommen wird. Das ist im Hinblick auf die 2023 erfolgte Neuregelung der Hinzuverdienstgrenzen konsequent und zur Förderung der Weiterbeschäftigung bei zunehmendem Fachkräftemangels zu begrüßen.

Die bereits im ersten Betriebsrentengesetz geschaffene Möglichkeit zur reinen Beitragszusage und der automatischen Entgeltumwandlung sind wichtige und gute Instrumente, um die zweite Säule der Altersversorgung modern zu gestalten. Allerdings bleiben beide Möglichkeiten trotz der stärkeren Öffnung im Referentenentwurf kirchlich-diakonischen Arbeitgebern*innen versperrt (dazu unten Ziff. 3). In den komplexen Strukturen der Diakonie, die über 600.000 Mitarbeitende, ca. 5300 Unternehmen, unterschiedliche Landes- und Fachverbände sowie sonstige Gremien umfasst, gibt es ein sehr breites Meinungsspektrum. Vereinzelt wird hier die Auffassung vertreten, dass paritätisch besetzten Kommissionen der Diakonie nicht die Möglichkeit eingeräumt werden soll, Regelungen über reine Beitragszusagen und automatische Entgeltumwandlung zu vereinbaren. Dieser abweichenden Auffassung ist namentlich die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich (buko).

3. Fehlende Berücksichtigung der kirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelungen und Altersversorgung ihrer Beschäftigten (§ 19 ff. BetrAVG)

Auch in der Fassung des Referentenentwurfs versperrt das BetrAVG dem kirchlich-diakonischen Bereich den Weg zur Modernisierung der Zusatzversorgung durch die oben beschriebenen Mittel der reinen Beitragszusage und der Entgeltumwandlung. Denn das Gesetz sieht die Öffnungsklauseln nur für Tarifverträge vor, nicht jedoch für kirchlich-diakonische Arbeitsrechtsregelungen. Dies ist angesichts der oben (Ziffer 1) beschriebenen verfassungsrechtlich geschützten Dritten Wegs im Arbeitsrecht und der bestehenden Struktur kirchlich-diakonischer Zusatzversorgungskassen nicht sachgerecht. Dieser Ausschluss geht letztlich zu Lasten der ca. 627.000 Beschäftigten der Diakonie und ihrer Betriebsrenten.

Wir bitten daher nachdrücklich darum, den verfassungsrechtlich geschützten Weg des kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts durch folgenden **neuen § 19 Absatz 4 BetrAVG** zu berücksichtigen:

„Die in diesem Gesetz für Tarifverträge und Tarifvertragsparteien vorgesehenen Regelungen gelten entsprechend für Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen und ihre paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.“

4. Übergangsregelung zu § 6 BetrAVG (Art. 16 Absatz 4 des Referentenentwurfs)

Wir begrüßen die geplante Neuregelung in § 6 BetrAVG (siehe oben Ziffer 2). Die in Art. 16 Absatz 4 des Referentenentwurfs vorgesehene Übergangsfrist ist für die erforderlichen umfassenden Änderungen in den Bestandsführungssystemen der Kirchenkassen jedoch zu kurz. Entsprechend dem Referentenentwurf aus dem Jahr 2024 bitten wir darum, das Inkrafttreten des BetrAVG zum 01.01.2027 festzulegen.



Berlin, 8.08.2025, Dr. Jörg Kruttschnitt, Vorstand Finanzen, Personal und Recht

Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen für ein „Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze“

Forderungen der Chemie-Arbeitgeber

- Die vorgeschlagene Erweiterung der Abfindungsregelung für Kleinanwartschaften ist unzureichend, kaum praktikabel und bringt neue Bürokratie. Wir fordern die Erhöhung der Grenze für Abfindungen ohne Zustimmung auf mindestens 2 Prozent.
- In § 24 BetrAVG-RefE ist eine Ergänzung zum Anschluss an bestehende Sozialpartnermodelle einzufügen. Die Möglichkeit, die Anwendung der Strukturen eines bestehenden Modells in einem Tarifvertrag zu vereinbaren, muss sich unmittelbar aus dem Gesetz ergeben. Dies wird für das Sozialpartnermodell Chemie schon so praktiziert. Ein Zwang zur Beteiligung an Durchführung und Steuerung darf sich daraus nicht ergeben.
- Die Klarstellung im SGB IV, nach der eine Entsparung von Wertguthaben parallel zum Bezug einer Altersrente möglich ist, darf nicht auf die Zeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze beschränkt werden. Dies konterkariert die Förderung der Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze und steht im Widerspruch zu den Zielen der Wachstumsinitiative der Bundesregierung.

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie. Er vertritt die Interessen seiner 10 regionalen Mitgliedsverbände mit 1.700 Unternehmen und 585.000 Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit.

Die Chemie-Arbeitgeber begrüßen, dass das BMAS mit dem Referenten-Entwurf für ein zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze die bereits in der vergangenen Legislaturperiode begonnene Diskussion zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der betrieblichen Vorsorgesysteme schnell wieder aufgegriffen hat. Damit können die Ergebnisse des Fachdialogs Betriebsrente aus 2022/23 aufgegriffen, wie auch Regelungen für weitere Themen – so vor allem eine Klarstellung zur parallelen Entsparung von Wertguthaben zum Bezug einer Altersrente – zügig erneut in das Gesetzgebungsverfahren gegeben werden. Es ist im Interesse der chemisch-pharmazeutischen Industrie, dass dieses Verfahren jetzt startet und Änderungen nach Möglichkeit schon 2026 in Kraft treten können. Am Fachdialog Betriebsrente hatte sich der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) aktiv beteiligt und eine umfangreiche Stellungnahme mit Vorschlägen eingereicht. Auf die Notwendigkeit der Korrektur der – bestätigt auch durch ein Papier der wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages – nicht begründeten Praxis der Sozialversicherungsträger, eine parallele Entsparung von Wertguthaben zum Bezug einer Altersrente nicht zuzulassen und stattdessen die Auslösung eines Störfalls zu verlangen, haben wir gegenüber Sozialversicherungsträgern, BMAS und dem Gesetzgeber in den letzten Jahren vielfach hingewiesen.

Die betriebliche und tarifliche Altersversorgung hat in der chemischen und pharmazeutischen Industrie eine lange Tradition. Wenige Branchen bieten ihren Beschäftigten in einem vergleichbaren Umfang eine Altersversorgung über die zweite Säule. Entsprechend besteht in den Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie ein umfassendes Wissen mit Blick auf die Auswirkungen der rechtlichen Regelungen, aber auch eine große Betroffenheit bei (Nicht-) Änderungen der Vorschriften. Als erste Branche haben wir zudem bereits 2022 mit einem Flächentarifvertrag die reine Beitragszusage ermöglicht und ein Sozialpartnermodell eingeführt und verfügen somit über annähernd drei Jahre praktische Erfahrung mit dieser Zusageform, die auch im Fokus der mit dem vorliegenden Entwurf vorgeschlagenen Änderungen steht.

Ergänzend zu den Anmerkungen zu den einzelnen Vorschlägen haben wir zwei übergreifende Hinweise:

- An mehreren Stellen erfassen die vorgeschlagenen Neuregelungen dem Wortlaut nach nur Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind. Für Arbeitnehmende, die von der Versicherungspflicht befreit und Mitglied in berufsständischen Versorgungswerken sind, müssen die Regelungen aber ebenso anwendbar sein. Dies betrifft zum Beispiel die Möglichkeit der Abfindung von Kleinstanwartschaften, die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme einer betrieblichen Altersversorgung und die Neuregelungen zu Wertguthaben. Bei dieser Gelegenheit sollte das BetrAVG insgesamt auf entsprechende Bezüge geprüft werden.
- Auch wird im Entwurf an verschiedenen Stellen (weiterhin) eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung als Voraussetzung festgeschrieben. Hier muss jeweils die Möglichkeit einer Vereinbarung mit einem Sprecherausschuss ergänzt werden. Anderenfalls bleibt eine zahlenmäßig in unserer Branche an Gewicht gewinnende Beschäftigtengruppe ausgeschlossen. Dies betrifft zum Beispiel die Regelungen zu Optionssystemen. Auch mit Blick auf diesen Punkt sollte das BetrAVG insgesamt noch einmal geprüft werden.

Zu den Regelungsvorschlägen im Referentenentwurf im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung:

1. Erweiterung der Abfindungsmöglichkeiten in § 3 BetrAVG-RefE

a. § 3 Abs. 2 und 2a BetrAVG-RefE

Die Regelung zur Abfindung von Kleinstanwartschaften ohne Zustimmung der Beschäftigten in § 3 Abs. 2 BetrAVG soll gemäß Entwurf unverändert bleiben. Eine praktikable, einfach umsetzbare Erweiterung der Abfindungsmöglichkeiten ist nicht vorgesehen. Um unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand bei Arbeitgebern bzw. Versorgungsträgern zu vermeiden und Bürokratie abzubauen, fordern wir eine Anhebung des Grenzwertes in § 3 Abs. 2 BetrAVG auf mindestens 2 Prozent.

Die neu vorgeschlagene, ergänzende Regelung in § 3 Abs. 2a BetrAVG-RefE zur Abfindung von Kleinstanwartschaften soll nur mit Zustimmung der Arbeitnehmenden anwendbar und auf 2 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV begrenzt sein. Dieser Wert ist zu kurz gegriffen und muss für eine Abfindung mit Zustimmung der Beschäftigten mindestens bei 4 Prozent liegen. Die Regelung ist zudem kaum praktikabel. Für Arbeitgeber bzw. Versorgungsträger stellen Einholung und Dokumentation der Zustimmung einen zusätzlichen Verwaltungsaufwand dar. Für die Beschäftigten wird die Attraktivität einer Übertragung an die gesetzliche Rentenversicherung kaum zu beurteilen sein. Die abzufindende Kleinstanwartschaft kann nur schwer einer Leistung in der gesetzlichen Rentenversicherung gegenübergestellt werden; auch weil die Einzahlung dort neben der Altersversorgung ggf. auch für weitere Leistungen (Erwerbsminderungsrenten, Hinterbliebenenrente usw.) verwendet wird und die Auszahlung nach anderen Regelungen zu versteuern und verbeitragen ist. Bei Eigenbeiträgen i.S.d. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG, die auf diesem Weg abgefunden würden, droht ggf. sogar eine doppelte Besteuerung bzw. Verbeitragung. Aufgrund dieser Fragestellungen ist damit zu rechnen, dass Beschäftigte eine Beratung durch Arbeitgeber oder Versorgungsträger zum Vergleich der Leistungen vor der Zustimmung zu einer Abfindung erwarten. Um eine Haftung auszuschließen, kann sich der Arbeitgeber auf ein solches Verlangen nicht einlassen. Eine Beratung durch den Arbeitgeber stünde auch in keinem sinnvollen Verhältnis zum Ziel der Abfindung – der Reduzierung von Verwaltungsaufwand.

Unklar ist für uns zudem, in welchem Verhältnis die beiden Regelungen gemäß § 3 Abs. 2 bzw. 2a BetrAVG-RefE stehen sollen. Gelten diese (bei Beträgen bis 1 Prozent) nebeneinander oder nacheinander (bei max. 1 Prozent nur Abs. 2 und bei über 1 bis max. 2 Prozent nur Abs. 2a?). Hier muss die Formulierung klarer gefasst werden.

b. § 3 Abs. 7 BetrAVG-RefE

Wir begrüßen die Schaffung von Rechtssicherheit mit Blick auf die Abfindung von Betriebsrentenanwartschaften in laufenden und beendeten Arbeitsverhältnissen sowie von Betriebsrenten für den – seltenen – Fall, dass sich eine Pensionskasse in der Rechtsform eines VVaG, über die die betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, mit Genehmigung der BaFin auflöst.

2. Entfall der Voraussetzung des Bezugs einer Vollrente für Leistungsbezug aus einer bAV in § 6 BetrAVG-RefE

Die bisherige Anspruchsvoraussetzung für die Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung – der Bezug einer Vollrente der gesetzlichen Rentenversicherung – soll gestrichen werden. Zukünftig soll jeder Bezug einer gesetzlichen Altersrente ausreichend sein. Wir begrüßen, dass hierdurch Klarheit geschaffen wird und die neue, durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen geschaffene Realität bei der Gestaltung von Übergängen zwischen Erwerbsleben und Ruhestand, auch im BetrAVG aufgegriffen wird.

Von entscheidender Bedeutung ist dabei für uns, dass Leistungsvoraussetzungen wie Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Wartezeiten und andere, die in den Versorgungsordnungen oder Versicherungsbedingungen geregelt sind, weiterhin gelten und durch Arbeitgeber und Versorgungseinrichtungen gestaltet werden können. Diese Möglichkeit darf nicht entfallen.

3. Regelungen zu Digitalisierung und automatisierter Datenverarbeitung in §§ 9 bis 11 BetrAVG-RefE

Wir begrüßen, dass eine automatisierte Datenverarbeitung und die Nutzung digitaler Kommunikationswege für den PSV ermöglicht wird. So können Aufwände reduziert und Bearbeitungszeiten beschleunigt werden. Dies entlastet auch Versicherte und Arbeitgeber.

Auch die Möglichkeit für den PSV, für die Bearbeitung erforderliche Daten, die bei anderen Institutionen (zum Beispiel der Deutschen Rentenversicherung) bereits vorhanden sind, direkt abzufragen, ist positiv. Nicht nachvollziehbar ist hingegen, dass diese Möglichkeit auf den PSV beschränkt bleiben soll. Wünschenswert wäre ein Anschluss auch von Trägern der betrieblichen Altersversorgung an entsprechende Systeme. Auch diese sollten auf Daten zugreifen können, die Begünstigte im Rahmen von Antragsverfahren bei öffentlich-rechtlichen Trägern eingereicht haben. Für Versorgungsträger und Versicherte ließen sich so Vereinfachungen umsetzen und bürokratische Prozesse abbauen.

4. Ermöglichung von Optionssystemen ohne tarifvertragliche Grundlage und zugehörige Ergänzung der Unverfallbarkeit in §§ 1b und 20 Abs. 3 BetrAVG-RefE

Im Tarifvertrag Einmalzahlung und Altersvorsorge (TEA) für die chemische Industrie ist in § 18 Nr. 5 eine Öffnung für Optionssysteme nach § 20 Abs. 2 BetrAVG enthalten. Insofern betrifft die vorgeschlagene Neuregelung die tarifgebundenen Betriebe unserer Branche nicht.

Nicht nachvollziehbar ist für uns, warum die Regelung in § 20 Abs. 3 BetrAVG-RefE für Optionssysteme ohne tarifvertragliche Basis einen Arbeitgeberzuschuss von 20 Prozent vorsieht. Der Wert scheint politisch gewählt und ist (anders als der Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent, der sich von der Größenordnung her aus der durchschnittlichen Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge ableiten lässt) somit willkürlich festgelegt. Eine solche Vorgehensweise lehnen wir ab.

Zudem können Betriebe ohne Betriebsrat auch nach der Neuregelung weiterhin kein Optionssystem nutzen. Die für eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wichtige Gruppe der Kleinst- und Kleinunternehmen bleibt somit weiter außen vor. Dies sollte überdacht werden.

5. Weiterentwicklung und Stärkung der reinen Beitragszusage bzw. von Sozialpartnermodellen in §§ 21, 22 und 24 BetrAVG-RefE

Wir begrüßen, dass die Regelungen im BetrAVG zur reinen Beitragszusage bzw. Sozialpartnermodellen unter dem Eindruck der bisherigen Erfahrungen überarbeitet werden. Die Chemie-Arbeitgeber unterstützen die Anstrengungen der Bundesregierung, diese attraktive und zukunftsfähige Form der betrieblichen Altersversorgung zu stärken und ihre Verbreitung zu fördern.

Die Sozialpartner der chemischen Industrie, IGBCE und BAVC, haben bereits 2022 in ihrem Tarifvertrag Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) Regelungen für ein Sozialpartnermodell aufgenommen. Auf Grundlage des TEA haben IGBCE und BAVC das Sozialpartnermodell mit inzwischen zwei Versorgungseinrichtungen ausgestaltet. Über den Chemie-Pensionsfonds steht seit November 2022 ein Angebot für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage zur Verfügung. Das zweite Angebot für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage auf Basis des Tarifvertrages der chemischen Industrie bei der Höchster Pensionskasse steht seit Jahresbeginn 2025 den Betrieben und Beschäftigten unserer Branche zur Verfügung.

Der Tarifvertrag Einmalzahlungen und Altersversorgung (TEA) regelt im Unterabschnitt 2 Organisation und Durchführung des Sozialpartnermodells einschließlich zusätzlichem Arbeitgeber- und Sicherungsbeitrag. Weitere Einzelheiten sind in den jeweiligen Verträgen mit den Versorgungseinrichtungen festgelegt. Tarifliche Leistungen und Zuschüsse, die über die Festlegung des zusätzlichen Arbeitgeber- und des Sicherungsbeitrages im Unterabschnitt 2 des TEA hinausgehen, sind an anderer Stelle im TEA geregelt.

Das Sozialpartnermodell der chemischen Industrie sieht die Möglichkeit des Beitritts Dritter auf tarifvertraglicher Ebene durch Übernahme der tariflichen Regelungen zu Organisation und Durchführung des Sozialpartnermodells vor. Andere Branchen können sich so über eigene Flächentarifverträge – oder einzelne Unternehmen über Haustarifverträge – dem Chemie-Sozialpartnermodell anschließen. Die Flächen- bzw. Haustarifverträge der beitretenden Branchen bzw. Unternehmen übernehmen dabei die Regelungen des Unterabschnitts 2 des Tarifvertrages Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) zur Organisations- und Durchführungsstruktur des Sozialpartnermodells Chemie in ihre eigenen tariflichen Vorschriften. Arbeitgeberbeiträge oder Zuschüsse, die über die Festlegung des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrages oder des Sicherungsbeitrages hinausgehen, können dabei von anderen Branchen bzw. Unternehmen abweichend von den Festlegungen für die chemische Industrie geregelt werden.

Diese in unserem Modell vorgesehene Möglichkeit zum Beitritt wird in der Praxis auch bereits genutzt. So haben sich sowohl mehrere Unternehmen über Haustarifverträge mit der IGBCE dem Sozialpartnermodell Chemie angeschlossen wie auch die Branchen der keramischen Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie in Bayern sowie die Glas- und Solarbranche über Flächentarifverträge mit der IGBCE.

In Ergänzung der neu eingefügten Optionen des Beitritts über individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden nach § 24 Abs. 2 BetrAVG-RefE muss diese im Sozialpartnermodell Chemie bereits praktizierte Beitrittsmöglichkeit auf tarifvertraglicher Ebene durch Übernahme von tariflichen Regelungen zu Organisation und Durchführung eines Sozialpartnermodells in das Gesetz aufgenommen werden. Darüber hinaus muss klargestellt werden, dass sich auch die auf diesem Weg einem bestehenden Sozialpartnermodell beitretenden Tarifvertragsparteien nicht an der Durchführung und Steuerung beteiligen müssen.

Konkret schlagen wir hierzu Folgendes vor:

a) § 21 Abs. 1 BetrAVG-RefE – Beteiligungspflicht

Wir begrüßen die Klarstellung in § 21 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG-RefE, dass eine mangelhafte Beteiligung nicht zur Unwirksamkeit einer reinen Beitragszusage führt.

Gemäß § 21 Abs. 2 BetrAVG-RefE soll die Beteiligungspflicht nach Satz 1 entfallen, wenn ein Tarifvertrag vorsieht, sich einem bestehenden Sozialpartnermodell anzuschließen. Auch diese Regelung unterstützen wir ausdrücklich.

Wir begrüßen weiterhin die Klarstellung im Rahmen der Begründung, dass „Anschluss-Tarifverträge“ sowohl die vollständige Übernahme der Regelungen des Ausgangstarifvertrags vorsehen können als auch lediglich die Nutzung der Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells vereinbaren und darüber hinaus eigenständige Regelungen treffen können, etwa zur Höhe des möglichen Arbeitgeberbeitrags.

Im Falle eines Beitritts zum Sozialpartnermodell Chemie übertragen die beitretenden Organisationen ihre Beteiligung an Durchführung und Steuerung auf die das Modell tragenden Tarifvertragsparteien. Diese Vorgehensweise wird vom RefE erfasst.

b) § 24 BetrAVG-RefE – Beteiligung Dritter an Sozialpartnermodellen

Im Sinne der obigen Ausführungen muss § 24 BetrAVG-RefE um mögliche Wege zum Beitritt von Branchen oder einzelnen Unternehmen an das Sozialpartnermodell Chemie und seine bereits praktizierte, konkrete Umsetzung ergänzt werden. Die im Entwurf enthaltenen Optionen zur individuellen Vereinbarung der Anwendung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden in den verschiedenen in den Absätzen 1 und 2 aufgezählten Fallkonstellationen sind um einen weiteren Absatz (hier zunächst als 2a bezeichnet) zur Beitrittsmöglichkeit auf tarifvertraglicher Ebene zu ergänzen:

„(2a) Die Anwendung der Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells kann mit Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien

- 1. zwischen einem Arbeitgeber und der nach ihrer Satzung für die Arbeitsverhältnisse bei diesem Arbeitgeber tarifzuständigen Gewerkschaft,*
- 2. zwischen einem Arbeitgeberverband und der nach ihrer Satzung für die Arbeitsverhältnisse in der Branche zuständigen Gewerkschaft*

in einem Tarifvertrag vereinbart werden.“

c) § 24 Abs. 1 BetrAVG-RefE – Stärkung des Sozialpartnermodells

Gemäß § 24 BetrAVG können nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren. Es sollte eine Regelung geschaffen werden, die auch die Einbeziehung von außertariflichen Mitarbeitern und leitenden Angestellten einfacher zulässt.

Außertarifliche Mitarbeiter und leitende Angestellte werden von den Anwendungsbereichen der Tarifverträge häufig nicht erfasst, der Tarifvertrag muss für sie ausdrücklich geöffnet werden. Da

dies nicht immer gegeben ist, wird für außertarifliche Mitarbeiter und leitende Angestellte der Zugang zu einem Sozialpartnermodell damit häufig ausgeschlossen sein.

Der Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge in der chemischen Industrie (TEA) enthält eine Öffnungsklausel für außertarifliche sowie leitende Angestellte. Dies gewährleistet die Gleichbehandlung aller Beschäftigtengruppen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung und ermöglicht gleichermaßen den Zugang zum Sozialpartnermodell.

d) § 24 Abs. 2 BetrAVG-RefE – satzungsgemäße Tarifzuständigkeit

Die satzungsgemäße Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft ist nicht immer eindeutig. Es existieren Fälle, in denen verschiedene Gewerkschaften für die Arbeitsverhältnisse in einem Betrieb tarifzuständig sein könnten. Es muss sichergestellt werden, dass eine durch den Arbeitgeber getroffene Entscheidung zur Anwendung eines Sozialpartnermodells auf Basis des § 24 BetrAVG-RefE nicht nachträglich – zum Beispiel durch ein internes Schiedsgerichtsverfahren zwischen Gewerkschaften oder Änderungen an deren Satzung – in Frage gestellt werden kann.

Es existieren zudem Unternehmen bzw. Konzerne, bei denen für einzelne Betriebs- oder Konzernteile unterschiedliche Tarifzuständigkeiten von Gewerkschaften existieren. Ein Sozialpartnermodell ist in diesen Fällen nur dann attraktiv, wenn sichergestellt wird, dass die Anwendung eines einheitlichen Modells für alle Arbeitsverhältnisse möglich ist. Hierfür ist eine entsprechende Regelung zu ergänzen.

e) § 24 Abs. 3 BetrAVG-RefE – Mitarbeitende der Tarifvertragsparteien

Wir begrüßen die Aufnahme der Möglichkeit der Nutzung des Sozialpartnermodells durch die Mitarbeitenden der das Modell tragenden Tarifvertragsparteien in den RefE. Auch begrüßen wir die Klarstellung in der Gesetzesbegründung, dass zu den Tarifvertragsparteien auch die rechtlich selbständigen regionalen Untergliederungen zu fassen sind.

Aufgrund des föderalen Aufbaus vieler Tarifvertragsparteien und der weit verbreiteten Aufteilung in sozial- (Arbeitgeberverband) und wirtschaftspolitische (Industrieverband) Interessenvertretung in rechtlich selbständigen regionalen oder fachlichen Gliederungen, ist die Erstreckung auf die rechtlich selbständigen regionalen Untergliederungen nicht ausreichend. Vielmehr sollte sich die Regelung auch auf in der jeweiligen Branche tätige kooperative Partner der Branche erstrecken. Die Regelung sollte in den Gesetzestext aufgenommen werden.

f) § 24 Abs. 4 BetrAVG-RefE – Umlagefähigkeit der Kosten

Dieser Regelung bedarf es aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber nicht. Wenn sie eingeführt wird, ist klarer zu fassen, welche Kosten umlagefähig sein sollen. In der jetzt vorgeschlagenen Regelung ist für uns nicht ersichtlich, welche konkreten Mehrkosten durch den Beitritt weiterer Organisationen entstehen und wie diese zu berechnen und nachzuweisen wären. Die Umlagefähigkeit von Kosten darf zudem nicht zu einer Reduzierung der Attraktivität von Sozialpartnermodellen und des Anschlusses an bestehende Modelle führen.

g) § 22 Abs. 4 BetrAVG-RefE – Abfindung im Sozialpartnermodell

Die Schaffung einer Tariföffnungsklausel für Abfindungsregelungen auch für Sozialpartnermodelle durch die Ergänzung in § 22 Abs. 4 BetrAVG-RefE begrüßen wir. Dadurch wird der Handlungsspielraum der Tarifvertragsparteien erhöht und es wird geheilt, dass die allgemeine Tariföffnungsklausel in § 19 BetrAVG die Regelungen zu Sozialpartnermodellen nicht erfasst.

Die Zustimmung der Tarifvertragsparteien soll dabei nicht in jedem Einzelfall erforderlich sein, sondern auch generell im Tarifvertrag geregelt werden können.

6. Neuregelung der Förderung in § 100 EstG

Die Anhebung der maximalen Förderung und die zukünftige Dynamisierung der Einkommensgrenze begrüßen wir.

7. Neuregelungen im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG)

a. Definition von Pensionskassen in § 232 Abs. 1 Nr. 2 VAG RefE

Die vorgeschlagene Neuregelung begrüßen wir. Die geänderte Erwerbsrealität im Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand wird aufgegriffen und eine nach dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen entstandene Unklarheit beseitigt.

Wichtig ist, dass es auch mit dieser Neuregelung für Arbeitgeber und Versorgungseinrichtungen – falls so gewünscht - weiter möglich ist, die Leistung aus einer betrieblichen Altersversorgung auf die Zeit fehlenden Einkommens, also nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, zu konzentrieren, und dass dies im Entwurf als Regelfall beschrieben ist.

b. Ermöglichung einer befristeten Unterdeckung für Pensionskassen in § 234j VAG RefE

Die Aufnahme der Möglichkeit der befristeten Unterdeckung für Pensionskassen begrüßen wir. Die vorgeschlagenen Erweiterungen passen zum Geschäftsmodell von Pensionskassen und unterstützen besser in der Steuerung der Kapitalanlagen sowie im Risikomanagement.

Nicht nachvollziehbar ist die vorgesehene Pflicht zur Vorlage des Sicherungsvermögensplans beim PSV. Eine gesetzlich zukünftig in engem Rahmen zulässige Unterdeckung einer Pensionskasse ist nicht mit einer Insolvenz gleichzusetzen. Sie führt auch nicht zu einer Leistungspflicht durch den PSV – anderenfalls würde der Entwurf eine solche Regelung kaum vorschlagen. Der Punkt ist zu streichen.

c. Einführung einer Option für Ratenzahlungen durch Pensionsfonds in § 236 VAG RefE

Pensionsfonds sollen neben Renten und Kapitalauszahlungen nun auch Ratenzahlungen vereinbaren können. Diese zusätzliche Flexibilität begrüßen wir.

8. Erweiterung der Fortsetzungsmöglichkeiten von Versicherungen nach Zeiten ohne Entgelt in § 212 Versicherungsvertragsgesetz (VVG) RefE

Die Ausweitung des Rechts zur Fortführung nach einer entgeltlosen Zeit über den Fall der Elternzeit hinaus sehen wir neutral. Es sollte jedoch sprachlich klargestellt werden, dass dieses Recht nur „nach Wiederaufnahme der laufenden Entgeltleistung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses“ besteht.

9. Erweiterung der Regelungen zur zusätzlichen Deckungsrückstellung in Sozialpartnermodellen in § 35 Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (PFAV) RefE

Die zusätzliche Flexibilität für die Tarifvertragsparteien mit Blick auf die Gestaltung der Zuführungen in die zusätzliche Deckungsrückstellung begrüßen wir.

10. Klarstellung / Neuregelung der Verwendung von Wertguthaben in § 7c, 23b und 116 SGB IV RefE

Wir begrüßen es mit Nachdruck, dass im Entwurf mit der Klarstellung im SGB IV zur Entsparung von Wertguthaben parallel zum Rentenbezug ein erster Schritt enthalten ist. Die von uns seit langem und wiederholt erhobene Forderung wird somit zumindest teilweise umgesetzt. Die Entsparung auch parallel zum Bezug einer Altersrente soll bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze künftig möglich sein. Die bisherige, aus unserer Sicht unzutreffende Praxis der Sozialversicherungsträger, in diesen Fällen mit Beginn des Rentenbezugs die Auslösung eines Störfalls zu verlangen, würde damit zumindest für diese Phase gestoppt.

Vor dem Hintergrund der – vom Ansatz her richtigen – Pläne der Bundesregierung, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gerade auch jenseits der Regelaltersgrenze weiter zu fördern und zu flexibilisieren und hierfür zusätzliche Anreize z. B. durch eine „Aktivrente“ zu setzen, ist es aber nicht nachvollziehbar, dass die vorgesehene Regelung für die parallele Entsparung von Wertguthaben zum Bezug einer Altersrente nur bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze greifen soll. Die Regelung muss im Gleichlauf mit der Flexibilisierung des Hinzuverdienstes auch über die Regelaltersgrenze hinausgreifen. Nur wenn sich auch eine Inanspruchnahme eines Wertguthabens unproblematisch und ohne Verluste für einzelne Beschäftigte zeitlich „nach hinten“ verschieben lässt, kann „davor“ die Arbeitszeit verlängert werden. Die vorgesehene Begrenzung auf den Zeitpunkt der Regelaltersgrenze wäre eine Fortsetzung der überholten Systematik, die die flexible Nutzung von Wertguthaben zumindest in Teilen verhindert.

Zum besseren Verständnis fordern wir darüber hinaus, dass die Regelungen der §§ 7c und 116 SGB IV RefE hinsichtlich ihrer Systematik und ihres Wortlauts aufeinander abgestimmt werden:

Die Einschränkung der Inanspruchnahme des Wertguthabens bis zum Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze nach dem Sechsten Buch in § 7 c Abs. 1 S. 1 und Abs. 1 Nr. 2 a) SGB IV RefE müssen gestrichen werden und der Systematik des § 116 SGB IV RefE folgend in einem neuen Absatz 3 aufgenommen werden. Dabei muss der Bezug einer Rente wegen Alters nach dem Sechsten Buch nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 a) SGB IV von der Einschränkung ausdrücklich ausgenommen werden. Aus dem Gesetz muss klar hervorgehen, dass eine Inanspruchnahme auch über die Regelaltersgrenze hinaus möglich ist.

Es fehlt im Referentenentwurf zudem eine Klarstellung, dass für Personen, die in berufsständischen Versorgungswerken versichert sind, ebenso die Neuregelung zur Anwendung kommt, auch wenn aufgrund anderweitiger Satzungsregelungen für sie nicht die Regelaltersgrenze nach dem SGB VI gilt.

Die Begründung zum Referentenentwurf stellt zudem klar, dass eine Entsparung eines Guthabens aus der Aktivphase der Altersteilzeit während des gleichzeitigen Bezugs einer Altersrente nicht möglich sein soll. Der mit dem Rentenbezug erfolgte Eintritt in den (Teil-)Ruhestand stehe dem Sinn und Zweck der Altersteilzeit und deren Förderung, u. a. durch den steuer- und beitragsfreien Aufstockungsbetrag sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers, entgegen. Nach unserem Verständnis ist Altersteilzeit eine spezielle Form der Ausgestaltung von Wertguthabenvereinbarungen im Sinne von §§ 7 ff. SGB IV; es ist nicht nachvollziehbar, dass hierfür eine abweichende Regelung zu der für Entsparungen aus anderen Wertguthaben gelten soll. So sehr eine Klarstellung der Frage der Behandlung von Wertguthaben in Form der Altersteilzeit grundsätzlich zu begrüßen ist, so falsch ist in unseren Augen die inhaltliche Ausgestaltung.

Bis zum Inkrafttreten der jetzt vorgeschlagenen Neuregelung tritt aus der – für uns schon heute unzutreffenden – Sicht der Sozialversicherungsträger für alle Arbeitnehmenden, die neben der Inanspruch-

nahme von Wertguthaben in diesem Zeitraum erstmalig eine Altersrente beziehen, weiterhin ein Störfall ein. Hier muss gemeinsam mit den Sozialversicherungsträgern eine Vorgehensweise abgestimmt werden, dass spätestens mit Beschluss des Gesetzentwurfs durch die Bundesregierung eine Art „Moratorium“ in Kraft gesetzt wird und für diesen Personenkreis kein Störfall mehr ausgelöst werden muss.

11. Notwendige Neuregelungen, die auch im neuen Entwurf 2025 nicht aufgegriffen wurden

Wir bedauern ausdrücklich, dass der Entwurf keine Neuregelungen in den folgenden Punkten enthält:

- Klarstellung der Frage einer Garantiehöhe bzw. Mindestleistung in der beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ)
- Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen mit dem Ziel einer generationengerechteren Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung
- Rechnungszinssatz für Pensionsrückstellungen in § 6a EStG
- Angleichung der steuer- und sozialversicherungsfreien Dotierungsrahmen
- Verringerung der Informationspflichten für EbAV

Wir verweisen zu diesen und weiteren Punkten auf unsere Stellungnahme zum Fachdialog Betriebsrente vom November 2022. Wir sind weiterhin der Auffassung, dass in diesen Punkten ein dringender Handlungsbedarf besteht, um die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung für Arbeitgeber und Beschäftigte zu erhalten und nach Möglichkeit weiter zu steigern.

Stellungnahme zum Referentenentwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (2. BRSG)

Die Ecclesia Gruppe mit Hauptsitz in Detmold in Nordrhein-Westfalen ist Deutschlands größter B2B-Versicherungsmakler für Unternehmen der Sozialwirtschaft und des Gesundheitswesens, verschiedener Industriebranchen sowie für Kirchen und kirchliche Institutionen. Wir sind „schützende Partei“ zwischen Kunde und Risiko. Im konkreten Versicherungsfall, aber auch mit einer gesamtgesellschaftlichen und volkswirtschaftlich relevanten Dimension.

Wir begleiten Unternehmen und Beschäftigte bei der Umsetzung versicherungsbasierter Vorsorgelösungen. Die Absicherung der Beschäftigten ist hierbei für uns und unsere Kunden die zentrale Motivation. Denn bei der Betriebsrente geht es immer auch um die Bindung von Mitarbeitern.

Klar ist: die Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge wird als zentraler Pfeiler der finanziellen Absicherung im Alter immer unverzichtbarer – sie sollte nach Möglichkeit einfacher und flexibler umsetzbar sein. Dazu gehört, dass alle Beschäftigten, insbesondere Geringverdiener und in kleinen Unternehmen, besseren Zugang haben und so zur (eigenen) sozialen Sicherung und finanziellen Stabilität beitragen können.

Der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen enthält **zahlreiche begrüßenswerte Ansätze**. Vor dem Hintergrund unseres laufenden engen Austauschs mit betroffenen Unternehmen und Beschäftigten sehen wir in einigen Detailfragen jedoch Nachbesserungsbedarf:

▪ Abfindung von Kleinstanwartschaften (§ 3 BetrAVG)

Beibehaltung der Möglichkeit zur einvernehmlichen Auszahlung von Abfindungen an den Beschäftigten auch im Rahmen des neuen Absatzes 2 a. So wird Beschäftigten in existenziellen Notfällen finanzielle Flexibilität ermöglicht und dem Arbeitgeber bürokratischer Aufwand erspart.

▪ Optionssysteme für Entgeltumwandlung ohne Tarifbindung (§ 20 Abs. 3 BetrAVG)

Die Einführung von Opting-Out-Systemen zur Entgeltumwandlung sollte auch ohne Betriebs- oder Dienstvereinbarung ermöglicht werden, um insbesondere KMU den Zugang zu erleichtern. Dafür ist eine gesetzliche Grundlage notwendig. Bestehende Mindeststandards (§ 20 Abs. 2 BetrAVG) bieten dabei ausreichenden Arbeitnehmerschutz.

▪ Beteiligung der Sozialpartner (§ 21 BetrAVG)

Die Einrichtung von Sozialpartnermodellen sollte erleichtert werden, indem die Beteiligung der Sozialpartner gesetzlich konkretisiert wird. Diese sollten nach gesetzlicher Beispielregelung Aufgaben an *unabhängige* Experten delegieren dürfen. Gesetzliche Vorgaben zu Expertise, Unabhängigkeit, Haftung, Vergütung und Umlagefähigkeit der Kosten wären hilfreich. Sozialpartnern würde die Beteiligung vereinfacht und das Sozialpartnermodell gestärkt.

▪ Öffnung von Sozialpartnermodellen (§ 24 BetrAVG)

Die Öffnung von Sozialpartnermodellen für nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist sinnvoll, stößt jedoch durch das Verbot jeglicher Garantien und durch abstrakte Regelungen zur Kostenbeteiligung auf Akzeptanzhürden. Teilweise Garantien auf Produktseite sollten gesetzlich zugelassen werden. Klare gesetzliche Vorgaben zur Kostenumlage sollten geschaffen werden, um die Zustimmung zur Öffnung zu erleichtern und bestehende kollektivrechtliche Modelle besser zu integrieren.

- **Verbesserung der steuerlichen Förderung (§ 100 EStG)**

Die Dynamisierung der Einkommensgrenze und die Anhebung des Förderbetrags für Geringverdiener sind sinnvoll und notwendig. Der Förderbetrag sollte ebenfalls dynamisiert werden.

- **Wertguthabenregelung (§ 7c SGB IV)**

Die zeitliche Begrenzung der Wertguthabennutzung auf die Regelaltersgrenze benachteiligt Beschäftigte, die länger arbeiten wollen und wirkt abschreckend auf den Aufbau von Wertguthaben. Jedenfalls die zeitliche Begrenzung auf die Regelaltersgrenze sollte aufgehoben werden, um steuerliche Nachteile zu vermeiden und flexible Übergänge in den Ruhestand zu ermöglichen.

Annex zur Stellungnahme: Erläuternde Ausführungen zum Referentenentwurf des 2. BRSG

Die folgenden Punkte erläutern im Detail die Empfehlungen der Ecclesia Gruppe:

- **Abfindung von Kleinstanwartschaften (§ 3 BetrAVG)**

Die Anhebung der Bagatellgrenzen durch den neuen Abs. 2 a ist grundsätzlich zu begrüßen. Sie ermöglicht höhere Abfindungen und erhöht die Anzahl möglicher Abfindungsfälle unwirtschaftlicher Kleinstanwartschaften.

Die bisherigen Bagatellgrenzen nach Abs. 2 werden unter den Voraussetzungen des neuen Abs. 2 a verdoppelt. Nach dem neuen Abs. 2 a können einvernehmliche Abfindungen im erweiterten Rahmen nur in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden, die Möglichkeit einer Auszahlung an den Arbeitnehmer entfällt.

Wenn ein Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht, werden Abfindungen durch die Neuregelung nicht erleichtert.

Wir haben festgestellt, dass Arbeitnehmer sich für einen existenziellen Notfall die Option offenhalten wollen, eine Versorgungsanwartschaft abfinden zu lassen. Im laufenden Arbeitsverhältnis ist das möglich. Häufig besteht ein zeitlicher Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder lässt sich nicht eindeutig ausschließen. Die Verwendung des (höheren) Abfindungsbetrages für einen solchen Notfall ist dann wegen der Auszahlungsbindung nicht möglich.

Für Arbeitgeber erhöhen Abfindungen im Rahmen des neuen Abs. 2 a den bürokratischen Aufwand. Arbeitgeber müssen die Zustimmung des Arbeitnehmers einholen *und* sich für die Einzahlung mit der gesetzlichen Rentenversicherung abstimmen.

Wir empfehlen, die Möglichkeit der einvernehmlichen Auszahlung an den Arbeitnehmer auch im erweiterten Rahmen des neuen Abs. 2 a beizubehalten.

Anpassung des § 6 BetrAVG

Dass die Regelung auf den Bezug von Teilrente ausgedehnt wird, ist im Hinblick auf die Neuregelung des Hinzuverdienstes konsequent.

Digitalisierung (§§ 9,10 BetrAVG)

Die Möglichkeit zur automatisierten Kommunikation mit dem Pensions-Sicherungs-Verein ist ein Beitrag zur Entbürokratisierung.

▪ **Optionssysteme für Entgeltumwandlung ohne Tarifbindung (§ 20 Abs. 3 BetrAVG)**

Die grundsätzliche Möglichkeit zur Einführung von Opting-Out-Systemen zur Entgeltumwandlung auf betrieblicher Ebene ist ein geeignetes Instrument, um die Teilnahmequote zu steigern. Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss verstärkt den Effekt.

Voraussetzung für das Optionssystem ist nicht mehr ein Tarifvertrag. Erforderlich ist eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung.

Ohne Arbeitnehmervertretung (Betriebs- oder Personalrat, Mitarbeitervertretung im Bereich kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen) ist die Umsetzung des Optionssystems also nicht möglich. Doch viele KMU erfüllen diese Voraussetzung nicht.

Wir empfehlen, die gesetzliche Widerspruchslösung (Opting-Out) auch ohne Betriebs- oder Dienstvereinbarung zuzulassen. So wird insbesondere den KMU der Zugang zu einem Optionsmodell erleichtert.

Eine gesetzliche Grundlage ist notwendig. Durch die zwingenden gesetzlichen Mindeststandards in § 20 Abs. 2 BetrAVG sind Arbeitnehmer ausreichend geschützt.

▪ **Beteiligung der Sozialpartner (§ 21 BetrAVG)**

Die Einrichtung von Sozialpartnermodellen sollte erleichtert werden. Nur bestehende Sozialpartnermodelle können geöffnet werden.

Die Einrichtung von Sozialpartnermodellen ist komplex und aufwendig. Unter anderem müssen sich die Tarifvertragsparteien (Sozialpartner) an der Durchführung und Steuerung des Sozialpartnermodells, das sie auflegen, beteiligen (§ 21 Abs. 1 BetrAVG).

Art und Umfang der Beteiligung sind vom Gesetz nicht vorgegeben. Bei Sozialpartnern besteht Unsicherheit, wie sie diese Materie tarifvertraglich regeln sollen – und welche Regelungen ausreichend sind. Die Beteiligung an der Durchführung und Steuerung ist deswegen eine große Hürde für die Sozialpartner. Sozialpartner sehen sich einerseits in der politischen Verantwortung gegenüber ihren Mitgliedern. Andererseits sehen sie sich fachlich überfordert. Denn Sozialpartner verfügen hinsichtlich der Kapitalanlage in der Regel weder über Fachwissen noch über Erfahrungswerte. Sie sind insoweit auch auf die Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Lebensversicherungsunternehmen) angewiesen, also auf die Angebote der Produktanbieter.

Produktanbieter könnten die gesetzliche Verpflichtung der Sozialpartner zur Beteiligung nutzen, um die Verantwortung für Kapitalanlageentscheidungen oder zumindest für Kapitalanlagestrategien (und für deren Nachhaltigkeit) vollständig an die Sozialpartner zu delegieren. Für eine solche Vorgehensweise einzelner Anbieter gibt es deutliche Hinweise. Einzelne Anbieter unternehmen den Versuch, sich durch entsprechende Vertragsklauseln ihrer originären Verantwortung für die Kapitalanlage zu entledigen und sich von jeglicher Haftung freistellen zu lassen. Damit nehmen die Produktanbieter Einfluss auf die Gestaltung der Beteiligung.

Im Sozialpartnermodell sollten hingegen die Sozialpartner die Hoheit behalten. Ihre Beteiligung sollte erleichtert werden. Das stärkt die Sozialpartner. In das Gesetz sollte als Beispiel ausdrücklich aufgenommen werden, dass die Sozialpartner die Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Aufgaben an *unabhängige* Personen bzw. Gremien mit fachlicher Expertise delegieren dürfen. In diesem Zusammenhang sollten gesetzlich geregelt werden:

- Mindestanforderungen an die fachliche Expertise der Personen (in Betracht kommen Sachverständige und Aktuarien) und ihre Unabhängigkeit
- Grundsätze zur Haftung der beauftragten Experten
- Grundsätze zur angemessenen Vergütung der beauftragten Experten
- Umlagefähigkeit dieser Kosten

- **Öffnung von Sozialpartnermodellen (§ 24 BetrAVG)**

Die grundsätzliche Öffnung für nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist ein geeigneter Schritt, um die Verbreitung der bAV zu erhöhen. Die Öffnung wird dadurch erleichtert, dass die Sozialpartner, die sich einem bestehenden Sozialpartnermodell anschließen, *nicht* an der Durchführung und Steuerung des Sozialpartnermodells beteiligen müssen (§ 21 Abs. 2 BetrAVG).

Der Entwurf enthält andererseits noch Regelungen, die sich als Hindernisse erweisen könnten. Aus unserer Sicht trifft das zu a) auf den Ausschluss von Garantien und b) auf die Regelung zur Kostenbeteiligung.

Das Verbot von Garantien verhindert Akzeptanz

Das Sozialpartnermodell basiert auf der reinen Beitragszusage. Der Arbeitgeber sagt keine Leistung zu und steht nicht für Art und Höhe der Leistungen ein. Die Zusage betrifft das arbeitsrechtliche Valutaverhältnis.

Gesetzgeberisches Ziel ist es, durch den Verzicht auf Garantien höhere Renditechancen durch eine offensivere Kapitalanlage zu ermöglichen. Aufsichtsrechtliche Anpassungen schaffen zudem Spielräume für renditestärkere Anlagen. Der Ausschluss jeglicher Garantie betrifft das versicherungsrechtliche Deckungsverhältnis. Auch teilweise Garantien seitens des Pensionsfonds, der Pensionskasse oder der Direktversicherung sind für das Sozialpartnermodell gesetzlich ausgeschlossen (§ 22 Abs. 1 BetrAVG). Aktuelle Versicherungstarife für die Direktversicherung scheiden damit nach vorherrschender Meinung aus. Denn sie erhalten zumindest eine teilweise Garantie im Sinne eines teilweisen Beitragserhalts.

Für viele Arbeitgeber und Beschäftigte ist das Fehlen jeglicher Garantien ein Akzeptanzhindernis. Beschäftigte erwarten eine gewisse Mindestsicherheit. Die Unsicherheit über die tatsächliche Rentenhöhe erschwert die Kommunikation und Beratung.

Die Zulassung teilweiser Garantien würde die Akzeptanz des Modells erhöhen.

Das Verbot von Garantien steht im Widerspruch zu bestehenden kollektivrechtlichen Modellen

Der Ausschluss jeglicher Garantien (§ 22 Abs. 1 BetrAVG) widerspricht den bisherigen Festlegungen in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen und in Tarifverträgen. Dort wird die Erteilung einer beitragsorientierten Leistungszusage und / oder einer Beitragszusage mit Mindestleistung vorgegeben. Zudem wird eine entsprechende Mindest-Garantie im versicherten Tarif verlangt. In bestehenden Modellen ist sie im versicherten Tarif hinterlegt.

Für den Fall, dass die unterschiedlichen Modelle aufeinandertreffen, ist der daraus folgende Handlungsbedarf noch völlig ungeklärt. Passende Regelungen müssen erst noch entwickelt werden. Es steht zu erwarten, dass mitunter komplexe tarifvertragliche Übergangsregelungen gefunden werden müssen. Das Aufeinandertreffen der unterschiedlichen Modelle kann nicht verhindert werden. Umstrukturierungen bzw. Umwandlungen und Betriebsübergänge häufen sich.

Die Zulassung teilweiser Garantien würde das Problem voraussichtlich entschärfen.

Empfehlung: Teilweise Garantien sollten zugelassen werden

Der Ausschluss jeglicher Garantien ist im Deckungsverhältnis nicht zwingend erforderlich. Die versicherungsförmige Versorgungseinrichtung kann mehr „Werterhalt“ bieten, als der Arbeitgeber zusagt. Dafür steht der Arbeitgeber im Wege der reinen Beitragszusage ohnehin nicht ein.

Für Lebensversicherer im Durchführungsweg Direktversicherung sollten auch teilweise Garantien zugelassen werden. Sicherheit bietet allein der Lebensversicherer, der zudem über den gesetzlichen Sicherungsfonds der Lebensversicherer gedeckt ist. Den Beschäftigten kommt es darauf an, dass am Ende der Kette eine Sicherheit steht. Durch wen sie geleistet wird, ist zweitrangig.

Mit *teilweisen* Garantien halten die Lebensversicherer in ihren aktuellen Tarifen die Balance zwischen Beitragserhalt und höheren Renditechancen. Auf bewährte und genehmigte Produkte könnte zurückgegriffen werden. Dies würde weitere Erleichterungen nach sich ziehen:

- Soweit der Versicherer Garantien übernimmt, könnte im Gegenzug der Sicherungspuffer, und damit der Sicherungsbeitrag nach § 23 BetrAVG reduziert werden.
- Im Gegenzug könnten auch Beteiligung und Steuerung durch die Sozialpartner (§ 21 Abs. 1 BetrAVG) *dem Umfang nach* reduziert werden.

Kostenbeteiligung bei Öffnung von Sozialpartnermodellen (§ 24 Abs. 4 BetrAVG)

Durch §§ 24 Abs. 1 und 2 BetrAVG werden verschiedene Möglichkeiten geschaffen, einem bestehenden Sozialpartnermodell beizutreten. In jedem Fall müssen die Sozialpartner, die ein schon bestehendes Sozialpartnermodell tragen, zustimmen. Ausnahme: § 24 Abs. 3 BetrAVG (Arbeitnehmer von Tarifvertragsparteien).

Die vorgesehene „angemessene“ Beteiligung beitretender Dritter an den Kosten ist ein mögliches Hindernis für die Zustimmung. Welche Kosten dürfen nach welchem Schlüssel umgelegt werden? Dürfen Entwicklungskosten, Einrichtungskosten oder nur laufende Kosten umgelegt werden? Der Entwurf gibt keine konkreten Vorgaben. Dies schafft Interpretationsspielräume und damit Ansätze für künftige Rechtsstreite. Es besteht Unsicherheit bei den Sozialpartnern.

Nach dem Gesetz können die Kosten auch über die „Beiträge und Leistungen der durchführenden Versorgungseinrichtung“ umgelegt werden. Das erschwert die Kalkulation und die aufsichtsrechtliche Genehmigung für die Versorgungseinrichtung. Ein Beispiel: Im Fall des Pensionsfonds ist die Genehmigung des Pensionsplans durch die BaFin erforderlich.

Wir empfehlen klare gesetzliche Vorgaben zu einer Kostenbeteiligung, damit die Kostenumlage transparent und – wo nötig – auch genehmigungsfähig ist. Wenn die gesetzlichen Vorgaben erfüllt werden, sollte die Kostenbeteiligung zugleich genehmigungsfähig sein.

Eine solche Regelung würde vermutlich die Zustimmungsbereitschaft zur Öffnung von Sozialpartnermodellen erhöhen.

▪ **Verbesserung der steuerlichen Förderung (§ 100 EStG)**

Die Dynamisierung der Einkommensgrenze und die Anhebung des Förderbetrags für Geringverdiener sind sinnvoll und notwendig.

Der Förderbetrag sollte in Zukunft ebenfalls dynamisiert werden.

▪ **Wertguthabenregelung (§ 7c SGB IV)**

Wir begrüßen, dass die Führung eines Wertguthabens parallel zum Bezug einer vorzeitigen Teil- oder Vollrente ausdrücklich ermöglicht wird.

Doch das Wertguthaben kann nur bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, in Anspruch genommen werden. Sie wird nach § 35 Satz 2 SGB VI mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht. Aufgebaute Wertguthaben können nicht über die Regelaltersgrenze hinaus fortgeführt werden. Weder Ansparungen noch Entnahmen sind möglich. Die neue Regelung führt zu einer zwingenden Störfallabrechnung mit Erreichen der Regelaltersgrenze, vorzunehmen durch den Arbeitgeber oder – im Fall der vorherigen Übertragung auf sie – durch die Deutsche Rentenversicherung Bund.

Wer über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten will, wird demzufolge benachteiligt.

Die Neuregelung kann sogar Beschäftigte davon abhalten, Wertguthaben aufzubauen. Denn für den Beschäftigten hat die erzwungene Auflösung des Wertguthabens vor allem steuerliche Nachteile.

Wird ein Wertguthaben für einen bezahlten Vorruhestand aufgebaut, kann es aus den unterschiedlichsten Gründen dazu kommen, dass es zum zunächst geplanten Renteneintritt noch nicht vollständig abgebaut werden kann. Im Einzelfall kann sich zudem ein dringender Bedarf ergeben, den erfahrenen Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen.

Die zeitliche Begrenzung auf die Regelaltersgrenze schafft für Ältere keinen Anreiz. Sie steht im Widerspruch zur Neuregelung des Hinzuverdienstrechts in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Wir empfehlen, von der zeitlichen Begrenzung auf die Regelaltersgrenze Abstand zu nehmen. Zwar gibt es – insbesondere aus Sicht der Sozialversicherungsträger – Gründe für eine zeitliche Begrenzung. Doch die Festlegung auf die Regelaltersgrenze setzt zu früh an.

Ansprechpartner:

Frank Buschmann

Geschäftsführer

Ecclesia Pension & Benefits GmbH

Ecclesiastraße 1-4

32758 Detmold

Telefon: +49 5231 603-6231

Telefax: +49 5231 603-606231

Mobil: +49 170 7845124

E-Mail: frank.buschmann@ecclesia-vorsorge.de



DIE BEVOLLMÄCHTIGTE DES RATES DER
EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND
BEI DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
UND DER EUROPÄISCHEN UNION

Stellungnahme

**der Bevollmächtigten des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland
bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union**

**zu dem Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der
betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze
(2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)**

Die Evangelische Kirche begrüßt das mit dem Gesetzentwurf verfolgte Ziel einer weiteren Verbreitung von betrieblicher Altersvorsorge. Sie würdigt, dass die geplante Fassung des § 6 BetrAVG-E die Inanspruchnahme von Betriebsrenten zukünftig unabhängig davon zulässt, ob die Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung als Voll- oder Teilrente bezogen wird. Sie verweist insoweit auf die Stellungnahme, die sie gemeinsam mit der Diakonie Deutschland am 25. Juli 2024 zum damals vorliegenden Referentenentwurf abgegeben hat und die sie als Anlage erneut übermittelt.

Unverändert gilt weiter: Die für die Tarifvertragsparteien durch den Gesetzgeber vorgesehene Möglichkeit, reine Beitragszusagen als neue Form der betrieblichen Altersversorgung und eine automatische Entgeltumwandlung mit Widerspruchsmöglichkeit (Optionssystem) tarifvertraglich zu vereinbaren, muss unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten auch den paritätisch besetzten Kommissionen der Kirchen eingeräumt werden, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts die Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen. Auch insoweit sei auf die Stellungnahme des vergangenen Jahres verwiesen.

Wir bitten weiter nachdrücklich darum, bei dem vorliegenden Gesetzesvorhaben den verfassungsrechtlich geschützten Dritten Weg der Kirchen im Arbeitsrecht zu berücksichtigen, und schlagen vor, § 19 BetrAVG folgenden Absatz 4 anzufügen:

„Die in diesem Gesetz für Tarifverträge und Tarifvertragsparteien vorgesehenen Regelungen gelten entsprechend für Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen und ihre paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.“

Berlin / Hannover, 29. Juli 2025

Stellungnahme zum Referentenentwurf des 2. BRSG

Sozialpolitik

6. August 2025

Der Referentenentwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (2. BRSG) enthält einige sinnvolle Vorschläge und geht grundsätzlich in die richtige Richtung, ist aber nicht der erforderliche „große Wurf“ und wird daher auch nicht zu der erhofften zeitnahen und umfassenden weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge führen. Daher begrüßen wir es sehr, dass die noch im Regierungsentwurf von 2024 enthaltene Evaluierungsklausel nicht in den neuen Referentenentwurf aufgenommen wurde. Die betriebliche Altersvorsorge ist für die Arbeitgeber in Zeiten des Fach- und Arbeitskräftemangels ein sehr bedeutendes Instrument der Personalgewinnung und Personalbindung. Die in der Evaluierungsklausel ange deuteten Überlegungen zu Obligationen wären daher der falsche Weg in einem System, in dem nach wie vor die Arbeitgeber einen Großteil der Kosten und des administrativen Aufwands tragen und zudem der Subsidiärhaftung unterliegen.

Um eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen sind vielmehr deutlich weitergehende Verbesserungen der Rahmenbedingungen notwendig als im Referentenentwurf enthalten.

Insbesondere wird die Arbeitgeberhaftung als das größte Hindernis für eine weitere Verbreitung nicht angegangen. Unbedingt erforderlich ist eine **Begrenzung der Arbeitgeberhaftung bei der beitragsorientierten Leistungszusage, die dringend im weiteren Gesetzgebungsverfahren ergänzt werden muss.** Hier ist es notwendig, für Rechtsklarheit zu sorgen, dass der Arbeitgeber nur für solche Zusagen haftet, die auch der Versorgungsträger zusagt. Dies könnte durch die Klarstellung erfolgen, dass eine beitragsorientierte Leistungszusage auch dann vorliegt, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, dass im Versorgungsfall mindestens 80 Prozent der Beiträge zur Verfügung stehen. Nur so können die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern die am Markt gängigen Produkte (boLZ mit 80-Prozent-Garantie) zusagen, ohne **unkalkulierbare Haftungsrisiken** für eine 100-prozentige Beitragsgarantie in Kauf nehmen zu müssen, die am Markt gar nicht mehr angeboten wird.

I. Allgemeine Änderungen im Arbeitsrecht

1. Ausweitung der Abfindungsregelungen

Die vorgesehene Verdoppelung der Abfindungsgrenze für den Fall, dass der Abfindungsbetrag in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird und der Arbeitnehmer zustimmt (§ 3 Abs. 2a BetrAVG neu), ist zwar grundsätzlich positiv, aber **zu gering**. Sie trägt dem hohen Aufwand der Arbeitgeber bei Administration von Kleinstanwartschaften nicht ausreichend Rechnung. Außerdem wäre eine Erhöhung der Abfindungsgrenze nur praktikabel, wenn die Abfindung – analog zur bisherigen Regelung – **einseitig durch den Arbeitgeber** (ohne Zustimmungserfordernis des Arbeitnehmers) möglich wäre.

Zu begrüßen ist jedoch, dass diese aus Sicht von Gesamtmetall zu wenig weitreichende Lockerung der Abfindungsmöglichkeit nach dem Referentenentwurf künftig von den Sozialpartnern auch im Rahmen des **Sozialpartnermodells** abweichend geregelt werden kann (siehe unten).

Zudem ist die Verpflichtung, den Abfindungsbetrag **in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen**, abzulehnen. Eine Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung ist

ordnungspolitisch abzulehnen und entspricht häufig auch nicht den Wünschen der Beschäftigten. Die Einzahlungspflicht in die gesetzliche Rentenversicherung wird für viele Beschäftigte unattraktiv sein, da sich diese in der Regel einen Abfindungsbetrag und damit kurzfristig liquide Mittel statt einer geringfügig höheren Rentenanwartschaft wünschen.

Die geringe Attraktivität dieses Vorschlags untermauert auch das folgende Rechenbeispiel von Herrn Gunkel (BetrAV 03/2024 „Freiwillige Rentenbeiträge: ein gefährlicher Irrweg“). Die dort erwähnten Zahlen dürften ungefähr der aktuell geltenden Abfindungsgrenze von 2 Prozent der monatlichen Bezugsgröße entsprechen:

„Im Jahr 2022, als bislang am meisten freiwillige Beiträge von Pflichtbeitragszahlern geleistet wurden, war ein Entgeltpunkt noch für eine Ausgleichszahlung von rund 7.200 € zu bekommen. In diesem Jahr müssen dafür bereits rund 8.400 € gezahlt werden und in fünf Jahren, also 2029, sollen es bereits 10.800 € sein, wenn man die Vorausberechnungen im letzten Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung zugrunde legt. Das bedeutet, dass für einen Entgeltpunkt in fünf Jahren eine um mehr als ein Viertel höhere Ausgleichszahlung erforderlich sein wird. Und auch für die Folgejahre gilt, dass der „Preis“ für einen Entgeltpunkt deutlich stärker steigen wird als Löhne, Gehälter und Renten. **Die Bereitschaft, freiwillige Beiträge zu zahlen, dürfte dadurch sinken.**“

Die Regelung wird schwer nutzbar, wenn Beschäftigte nur **kurze Zeit** beim Arbeitgeber tätig waren und zu ihnen daher kein Kontakt mehr besteht, um eine Vereinbarung zur Überweisung der Abfindung an die gesetzliche Rentenversicherung zu arrangieren. Nicht berücksichtigt sind zudem Beschäftigte, **die nach Ausscheiden ins Ausland wechseln** und nicht die Erstattung der Beiträge der gesetzlichen Rentenversicherung nach § 3 Abs. 3 BetrAVG nutzen können. Für Beschäftigte, die **nicht in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen**, ist dieser Vorschlag ebenfalls nicht nutzbar. Auch der Effekt auf die Rentenansprüche scheint bei dem Vorschlag nicht untersucht worden zu sein; die Gesetzesbegründung trifft hierzu keine Aussage.

Zudem geht die Regelung an den häufig auftretenden Praxisfällen vorbei, in denen es um **Witwen- und Witwerrenten** geht, die Arbeitgeber aufgrund der niedrigen Höhe (in der Regel nur 60 Prozent des ursprünglichen Rentenbetrags) abfinden möchten. Hier wäre eine Erhöhung der Abfindungsgrenzen hilfreich, aber in der Praxis kaum nutzbar. Da Witwen und Witwer sonst kein Verhältnis zu den Arbeitgebern pflegen, ist es sehr unrealistisch, diese dazu zu bewegen, einer Auszahlung an die gesetzliche Rentenversicherung zuzustimmen. Außerdem stellt sich die Frage, ob in diesen Fällen der Arbeitgeber des verstorbenen Versorgungsempfängers – der nie Arbeitgeber der Witwen und Witwer war – überhaupt zu einer Überweisung der Abfindung an die gesetzliche Rentenversicherung berechtigt wäre.

2. Ermöglichung der Einrichtung von Opting-Out-Systemen zur automatischen Entgeltumwandlung auf Betriebsebene

Die Möglichkeit, künftig auch ohne tarifvertragliche Grundlage Opting-Out-Systeme zu etablieren, ist grundsätzlich zu begrüßen. Sie ist allerdings in der vorgeschlagenen Gestaltung nicht zielführend, um für eine weitere Verbreitung der bAV zu sorgen. Dass die Einrichtung von Opting-Out-Systemen nur unter der Voraussetzung möglich sein soll, dass der Arbeitgeber **mindestens 20 Prozent des Umwandlungsbetrages als Arbeitgeberzuschuss** leistet (§ 20 Abs. 3 BetrAVG neu), ist aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar. Die Höhe des verpflichtenden Zuschusses erscheint willkürlich. Je nach Gehaltsstruktur im Unternehmen erspart der Arbeitgeber teilweise noch deutlich weniger als 15 Prozent des umgewandelten Beitrags. Dem wird der § 1a Abs. 1a BetrAVG dadurch gerecht, dass der Arbeitgeber die 15 Prozent nur dann leisten muss, **soweit** er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge erspart. Dies ist im geplanten § 20 Abs. 3 BetrAVG nicht vorgesehen.

Der Arbeitgeberzuschuss bei Opting-Out-Systemen darf die Höhe des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses in § 1a Abs. 1a BetrAVG daher **nicht überschreiten**. Dies gilt vor allem

deshalb, weil Arbeitgebern durch die gesetzliche Verpflichtung zur Ermöglichung der Entgeltumwandlung bereits Mehraufwand und Mehrkosten auferlegt sind und sie durch Einführung von Opting-Out-Systemen in besonderem Maße zu einer bAV-Verbreitung beitragen würden. Vor diesem Hintergrund verbietet sich eine Mehrbelastung der in diesem Fall besonders engagierten Arbeitgeber.

Unklar bleibt, ob auch der Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung über eine **reine Beitragszusage** (z. B. bei einem betrieblichen Optionsmodell unter Anwendung einer tarifvertraglichen Öffnung eines Sozialpartnermodells auf Basis von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen) entfällt. In § 20 Abs. 3 BetrAVG neu steht ausdrücklich, dass der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG entfallen soll. Ein Verweis auf § 23 Abs. 2 BetrAVG **fehlt**.

3. Vorzeitige Inanspruchnahme der Betriebsrente

Die Neuregelung, dass Beschäftigte künftig auch dann vorzeitig eine Betriebsrente in Anspruch nehmen können sollen, wenn sie eine **Teilrente** aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen (§ 6 BetrAVG neu), erscheint als Anpassung an die Neuregelung des Hinzuverdienstrechts in der gesetzlichen Rentenversicherung sinnvoll.

Die meisten Versorgungszusagen sehen eine **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** als Voraussetzung vor. In diesen Fällen wird durch den Hinweis auf die "sonstigen Leistungsvoraussetzungen", die im Gesetzestext weiterhin zur Bedingung gemacht werden, auch weiterhin vermieden, dass **keine Rentenbezüge neben Activeinkommen** möglich sind.

Problematisch sind allerdings die Fälle, in denen diese Leistungsvoraussetzung **nicht** besteht und geklärt werden muss, ob ein Rechtsanspruch auf Betriebsrente im laufenden Arbeitsverhältnis besteht. Möchte der Gesetzgeber an der Änderung festhalten, sollten aus unserer Sicht zwingend **Übergangsregelungen** geschaffen werden, die es Arbeitgebern und Versorgungsträgern ermöglichen, auf die veränderten Rahmenbedingungen zu reagieren (z. B. Inkrafttreten erst 1 – 2 Jahre nach Verkündung des Gesetzes; Geltung nur für Neuzusagen ab dem Stichtag des Inkrafttretens; Geltung für "Altzusagen" nur mit einer gesetzlichen Leistungsvoraussetzung "Beendigung des Arbeitsverhältnisses").

Da bei vorgezogener Altersrente nach der Rechtsprechung eine **Kürzung um entsprechende Abschläge** zulässig ist, wäre es außerdem begrüßenswert, wenn darauf ein **Hinweis** in das Gesetz aufgenommen werden könnte.

II. Arbeitsrechtliche Änderungen mit Blick auf das Sozialpartnermodell

Es ist sehr zu begrüßen, dass im Bereich des Sozialpartnermodells viele im Rahmen des Fachdialogs „Stärkung der Betriebsrente“ von Gesamtmetall eingebrachte Vorschläge umgesetzt werden sollen. Dies sind allesamt wichtige Schritte, um Sozialpartnermodellen zur weiteren Verbreitung zu verhelfen.

1. Förderung der Rechtssicherheit durch Klarstellung der Tatbestandsvoraussetzung „Beteiligung der Tarifvertragsparteien an Steuerung und Durchführung“

Die Klarstellung, dass eine mangelhafte Beteiligung der Tarifvertragsparteien an Durchführung und Steuerung nicht zur Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage führt, ist zu **begrüßen**. Ohne diese Klarstellung bestand das Risiko, dass die reine Beitragszusage bei mangelhafter Beteiligung der Tarifvertragsparteien unwirksam ist und der Arbeitgeber am Ende doch haften muss. Mit der Neuregelung wäre diese Rechtsunsicherheit behoben. Damit die Regelung ihre volle Wirkung entfalten kann, wären **Regelbeispiele** hilfreich, um klarzustellen, was unter „**mangelhaft**“ zu verstehen ist.

Zudem soll geregelt werden, dass die **Beteiligungspflicht entfällt**, wenn ein Tarifvertrag vorsieht, sich einem bestehenden Sozialpartnermodell anzuschließen. Auch dies ist zu **begrüßen**, um die Gremien von Sozialpartnermodellen nicht zu überfrachten und die Bereitschaft zur Öffnung eines Sozialpartnermodells durch die tarifabschließenden Sozialpartner zu erhöhen.

2. Erleichterungen beim Zugang zum Sozialpartnermodell

Künftig sollen Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen an bestehenden Sozialpartnermodellen teilnehmen können, wenn sie in den **Zuständigkeitsbereich der das Sozialpartnermodell abschließenden Gewerkschaft** fallen – d. h. auch über die Branche hinaus. So sollen sich potenziell mehr Unternehmen einem schon ausgehandelten Sozialpartnermodell anschließen können, sofern die Tarifvertragsparteien des bestehenden Modells zustimmen. Der Anschluss soll auch ohne Tarifvertrag möglich sein, was vor allem für kleinere Unternehmen, die z. B. nicht tariflich gebunden sind, und deren Beschäftigte attraktiv sein kann. Außerdem soll es für interessierte Sozialpartner einfacher werden, sich bei einem anderen Sozialpartnermodell tarifvertraglich „anzudocken“ (§§ 21 ff. BetrAVG neu). Auch dies ist **grundsätzlich zu begrüßen**. Klargestellt werden sollte allerdings, dass dies nicht nur individualrechtlich, sondern auch kollektivrechtlich (z. B. durch Tarifvertrag) geregelt werden kann. Zukünftig könnte damit ein Sozialpartnermodell der M+E-Industrie auch für diejenigen Branchen geöffnet werden, für die die IG Metall zuständig ist (z. B. Textil, Holz- und Kunststoff-Industrie, KfZ-Handwerk).

Kritisch zu sehen ist hingegen, dass diese Möglichkeit nach einem strengen Wortlautverständnis auch in den Fällen gelten würde, in denen ein Unternehmen in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages zum Sozialpartnermodell fällt. Hier könnte es trotzdem den Tarifvertrag einer anderen Branche zur Anwendung bringen, wenn ihm beispielsweise die Bedingungen in der fremden Branche attraktiver erscheinen. Dies kann nicht gewollt sein. Es wäre daher sinnvoll, eine **Ausschlussklausel** aufzunehmen, die **klarstellt, dass auf nicht einschlägige Tarifverträge nur zurückgegriffen werden kann, wenn es keinen für das Unternehmen einschlägigen Tarifvertrag zum Sozialpartnermodell gibt**.

In manchen Fällen kann die **Zuordnung eines Betriebes zu dem Organisationsbereich** einer Gewerkschaft problematisch sein. Hierfür wäre es sinnvoll, die Regelung noch darum zu ergänzen, nach welchen Kriterien zu entscheiden ist. Zumindest wäre es erforderlich, dass eine einmal getroffene Entscheidung bestehen bleibt.

3. Regelung von Abfindungsmöglichkeiten durch die Tarifvertragsparteien

Begrüßenswert ist, dass künftig Versorgungseinrichtungen Anwartschaften abfinden können, wenn und soweit die Tarifvertragsparteien dem zustimmen (§ 22 Abs. 4 S. 3 BetrAVG neu). Wie bereits derzeit bei tariflichen Abfindungsregelungen außerhalb von Sozialpartnermodellen (nach § 19 Abs. 1 BetrAVG ist § 3 BetrAVG tarifoffen), können damit die Tarifvertragsparteien auch im Rahmen von Sozialpartnermodellen die gesetzlichen Abfindungsgrenzen flexibel gestalten. Dies kann insbesondere bei Aufnahme rentennaher Jahrgänge in ein Sozialpartnermodell relevant sein.

Wünschenswert wäre jedoch, den derzeitigen **§ 22 Abs. 4 Satz 3 BetrAVG nicht zu streichen**, sondern den im Referentenentwurf neu vorgeschlagenen Abs. 4 Satz 3 als neue Alternative vorzusehen. Ansonsten bedürfte die Versorgungseinrichtung auch bei der Abfindung von Kleinstanwartschaften innerhalb der Wertgrenzen des § 3 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG einer expliziten Regelung durch die Tarifvertragsparteien, was eine **Schlechterstellung im Vergleich zum Status quo** bedeuten würde.

4. Übertragung von Versorgungskapital bei Wechsel des Sozialpartnermodells

Die Regelung zur möglichen Übertragung von Versorgungskapital bei Wechsel des Sozialpartnermodells (§ 22 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG neu) erscheint **grundsätzlich sinnvoll**, müsste aber klarer formuliert werden.

Zunächst wäre zu klären, inwieweit diese Möglichkeit die Sozialpartnermodelle gerade in der Anfangsphase vor (finanzielle) Herausforderungen stellt. Zu klären wäre außerdem, was unter „Versorgungskapital“ zu verstehen ist und ob hier **Anteile aus dem gebildeten Puffer** ebenfalls mit eingerechnet werden müssen.

Unklar sind außerdem die von dieser Regelung erfassten **Fallkonstellationen**: Wenn der Arbeitgeber das Sozialpartnermodell wechselt, kann der Beschäftigte die **Versorgung mit eigenen Beiträgen** (bei der bisherigen Versorgungseinrichtung) **fortsetzen** oder das Versorgungskapital **auf die neue Versorgungseinrichtung übertragen**. Es stellt sich außerdem die Frage, ob die neue Versorgungseinrichtung dazu verpflichtet ist, das gebildete Kapital **anzunehmen**. Hierzu fehlen entsprechende Regelungen.

5. Einführung des Begriffs „Sozialpartnermodell“

Es sollte überdacht werden, ob der Begriff „**Sozialpartnermodell**“, der erstmals durch die Neuregelungen in das BetrAVG Eingang finden würde (vgl. §§ 21- 24 BetrAVG neu), nicht z. B. durch die „reine Beitragszusage“ ersetzt werden sollte. Es gibt auch „Sozialpartnermodelle“ über andere Zusagearten (z. B. SOKA-BAU, VBL, Haustarifverträge). Daher erscheint die Formulierung zu eng und im Ergebnis unglücklich.

III. Änderungen im Finanzaufsichtsrecht: Pensionsfondsaufsichtsverordnung

Die Ergänzung des § 35 Abs. 4 PFAV neu zur Flexibilisierung der Kapitalanlage im Sozialpartnermodell ist sinnvoll und daher **sehr zu begrüßen**. Mit dieser Regelung ist es zukünftig möglich, die Vermögensanlage der reinen Beitragszusage für die Versorgungsanwärter und Versorgungsempfänger gemeinsam zu tätigen. Zudem können bestimmte Kapitalerträge (sog. Überrenditen) einem gemeinsamen Sicherungspuffer zugefügt werden.

IV. Änderungen im SGB IV

Die geplante Klarstellung zum Entsparen von Wertguthaben und vorzeitigen Rentenbezug ist für die Praxis ausgesprochen hilfreich und daher **sehr zu begrüßen**. Damit können eine Reihe von Störfällen vermieden werden. Mit der Reform der Hinzuverdienstgrenzen Anfang 2023 durch das 8. SGB IV - Änderungsgesetz wurde die Kombination von Altersrente und Wertguthabenvereinbarung in der Praxis attraktiver. Das bisherige Rechtsverständnis des Wertguthabenrechts stellte die Praxis vor große Herausforderungen. Daher ist eine praxisorientierte und rechtssichere Lösung notwendig, die den Wünschen der Vertragsparteien entspricht. Mit der nun im Referentenentwurf enthaltenen Anpassung in den §§ 7c, 23b und 116 SGB IV wird diesem Anliegen Rechnung getragen.

STELLUNGNAHME

Stellungnahme

des Gesamtverbandes der
Deutschen Versicherungswirtschaft
Lobbyregister-Nr. R000774

Gesetzentwurf der Bundesregierung
„2. Betriebsrentenstärkungsgesetz“

Positionen der Versicherungswirtschaft



Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V.

Wilhelmstraße 43 / 43 G, 10117 Berlin

Postfach 08 02 64, D-10002 Berlin

Telefon: +49 30 2020-5000 · Telefax: +49 30 2020-6000

Lobbyregister-Nr. R000774

Rue du Champ de Mars 23, B-1050 Brüssel

Telefon: +32 2 28247-30 · Telefax: +49 30 2020-6140

ID-Nummer 6437280268-55

www.gdv.de

Ansprechpartner

Altersvorsorge und Rentenpolitik

E-Mail

alterssicherungspolitik@gdv.de

Inhalt

Zusammenfassung.....	3
Hintergrund.....	5
Im Einzelnen:	5
Geringverdienerförderung (§ 100 EStG)	5
Automatische Entgeltumwandlung mit Opting-out	6
Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells	7
Erleichterte Nutzung durch Nichttarifgebundene	7
Klarstellungen zu Haftungsfragen	8
Berücksichtigung bestehender bAV-Systeme.....	8
Portabilität	8
Erweiterung der Abfindungsmöglichkeiten.....	9
Renditechancen / Garantien	9
Flexibilität bei Startrenten	10
Abfindungen gemäß § 3 BetrAVG	11
Vorzeitige Altersleistung gemäß § 6 BetrAVG	11
Fortsetzung von Direktversicherungen / Pensionskassenverträgen nach entgeltlosen Zeiten.....	11
Portabilität bei rückgedeckten Unterstützungskassen.....	12
Verankerung der Befreiung des Pensions-Sicherungs-Vereins VVaG (PSVaG) von der Nachhaltigkeitsberichterstattung im BetrAVG	13
Aufsichtsrechtliche Regelungen für Pensionskassen und Pensionsfonds.....	14
Definition Pensionskasse	14
Bedeckung der Verpflichtungen von Pensionskassen	15
Ermöglichung von Ratenzahlungen bei Pensionsfonds	15
Abbau von Komplexität und Bürokratie	15
Ausblick: Reformprozess auch in der privaten Altersvorsorge (pAV) starten	16

Zusammenfassung

Der vorgelegte Referentenentwurf eines 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes (im Folgenden: BRSG II) enthält gute Ansätze für eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Insbesondere ist es richtig und wichtig, die bAV auch außerhalb von Sozialpartnermodellen (SPM) mit gezielten Maßnahmen weiterzuentwickeln. Verbreitungspotenziale bestehen nach wie vor insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie bei Niedrigverdienenden.

Folgende Herausforderungen sollten aus Sicht der Versicherungswirtschaft im weiteren Verfahren angegangen werden:

- Mit einem Ausbau der **Geringverdienerförderung (§ 100 EStG)**, die mit dem ersten Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführt wurde, setzt der Gesetzentwurf an einer wichtigen Stellschraube an. Zu begrüßen ist, dass die Verdienstgrenzen mit der allgemeinen Einkommensentwicklung dynamisiert werden sollen, damit niemand aus der Förderung herausfällt, der diese unverändert braucht. Um dabei eine sukzessiv nachlassende Förderintensität zu vermeiden, sollte auch der Förderbetrag entsprechend mitwachsen.
- Mehr Handlungsspielräume auf betrieblicher Ebene und damit neue Impulse für eine weitere Verbreitung der bAV soll die Möglichkeit bringen, dass künftig auf betrieblicher Ebene auch ohne tarifvertragliche Grundlage **Modelle der automatischen Entgeltumwandlung mit Opting-out** vereinbart werden. Ziel ist es, in einem doppelt freiwilligen System die gewünschten „Nudging“-Effekte für die Verbreitung von Betriebsrenten zu nutzen. Allerdings ist der Anwendungsbereich mit der vorgesehenen Neuregelung wesentlich zu eng gezogen, weil die Möglichkeit für entsprechende Betriebsvereinbarungen nur in tariflosen Bereichen eröffnet wird. Damit läuft die Regelung faktisch ins Leere, Verbreitungspotenziale bleiben weitgehend ungenutzt.
- Ausgebaut werden sollen **Sozialpartnermodelle** auf tarifvertraglicher Basis, von denen nach intensiven politischen und fachlichen Diskussionen bislang erst einige wenige angelaufen sind. Ein Kernziel des Gesetzes ist die leichtere Einbeziehung nichttarifgebundener Unternehmen und ihrer Mitarbeiter. Sicherzustellen ist dabei in jedem Fall, dass es nicht zu einer nicht sachgerechten und ggfs. auch unter wettbewerbsrechtlichen Aspekten problematischen Öffnung von SPM für völlig branchenfremde Arbeitgeber und Arbeitnehmer kommt. Bei allen Überlegungen müssen auch weiterhin bestehende bAV-Systeme berücksichtigt werden.

Ein viel diskutiertes Thema ist die Verantwortung der Sozialpartner bei der **Durchführung und Steuerung** von SPM. Zu begrüßen ist die vorgesehene Klarstellung in Bezug auf mögliche Rechtsfolgen bei einer mangelhaften Beteiligung der Tarifvertragsparteien. Allerdings sollte gleichermaßen klargestellt

werden, dass es bei einer möglichen Haftung der Tarifvertragsparteien bleibt. Die Verantwortung für die Leistungen aus einer reinen Beitragszusage kann zurecht nicht einfach abbedungen werden.

- Ganz grundsätzlich sollten zwischen SPM und den anderen Zusagearten im Sinne fairer Wettbewerbsbedingungen und einer Reduzierung von Komplexität möglichst einheitliche Regelungen gelten. Dies gilt insbesondere mit Blick auf eine **Flexibilisierung** der z. T. festgeschriebenen **Garantieanforderungen**. Sehr zu bedauern ist daher, dass der Gesetzentwurf keine entsprechenden Regelungen enthält. So sollte die Zusageart Beitragszusage mit Mindestleistung zeitgemäß angepasst werden, um im Sinne der Versorgungsberechtigten auch hier die Freiheit in der Kapitalanlage zu verbessern und mehr Renditechancen zu haben. Dies gilt ungeachtet der zwischenzeitlich wieder leicht gestiegenen Zinsen und der mit Wirkung zum 1. Januar 2025 erfolgten Anhebung des Höchstrechnungszinses auf 1,0 Prozent.
- **Portabilität** in der bAV bleibt ein Dauerthema mit ihren spezifischen Herausforderungen. Sie soll künftig richtigerweise zwischen einzelnen SPM durchgängig möglich sein. Wichtig ist aber auch, dass die Mitnahme in eine „klassische“ bAV, z. B. eine Direktversicherung, ermöglicht wird. Bei der Portabilität darf es keine Einbahnstraße geben.
- Einen Beitrag zur Entbürokratisierung von Betriebsrenten sollen erleichterte **Abfindungsregeln** für Klein(st)anwartschaften schaffen. Die Überlegungen werden grundsätzlich geteilt. Für SPM sollten hier aber angemessene Obergrenzen vorgesehen werden. Nicht nachzuvollziehen ist, weshalb die Einzahlung von höheren Abfindungsbeträgen außerhalb von SPM nur in die gesetzliche Rente (GRV) möglich sein soll. Die Einzahlung sollte gleichermaßen in eine private Altersvorsorge erfolgen können.

Neben der Weiterentwicklung der bAV bedarf es nach gut 20 Jahren auch einer grundlegenden **Überarbeitung der geförderten privaten Altersvorsorge**. Beide Systeme ergänzen sich und sind auch über die Förderung miteinander verbunden.

Hintergrund

Für die betriebliche Altersversorgung (bAV) hat das erste Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) 2018 neue Impulse gesetzt. Insbesondere die neue Geringverdienerförderung und die Einführung von Sozialpartnermodellen (SPM) auf tarifvertraglicher Basis ergänzen gut das bestehende bAV-System. Die ersten SPM sind inzwischen mit zu erwartendem Vorlauf gestartet.

Mit dem vorgelegten Gesetzentwurf sollen die Rahmenbedingungen für die Verbreitung der bAV ausgehend von den Erfahrungen und Erkenntnissen der letzten Jahre gezielt verbessert werden. Zahlreiche Ansatzpunkte wurden zuvor bereits im Jahr 2023 durchgeführten Fachdialog beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erörtert. Es bestand breiter Konsens, Verbesserungen vorzunehmen, die bestehende Verbreitungspotenziale bei den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) haben. Auch der weiterhin besondere Fokus auf Menschen mit geringen Einkommen wird breit geteilt. Gerade hier ist die bAV ein wichtiger ergänzender Baustein für eine gute Absicherung im Alter.

Für eine umfassende und nachhaltige Stärkung der bAV gilt es, sämtliche Durchführungswege und Modelle in den Blick zu nehmen. Mehr SPM allein werden die notwendige Verbreitung von Betriebsrenten nicht voranbringen, auch wenn diese Modelle jetzt geöffnet werden sollen. Zum einen, weil der Aufbau von SPM bei Teilen der Tarifvertragsparteien weiterhin auf Vorbehalte stößt. Zum anderen, weil sich gerade KMU oft bewusst keinen Tarifmodellen anschließen. Es bedarf deshalb auch weiterhin guter Angebote für Unternehmen und ihre Beschäftigten außerhalb von SPM.

Im Einzelnen:

Geringverdienerförderung (§ 100 EStG)

Die Geringverdienerförderung gemäß § 100 EStG ist ein zielgerichtetes und gutes Instrument. Sehr zu begrüßen ist daher, dass diese Förderung nun weiter gestärkt werden soll. Insbesondere die jetzt vorgesehene Dynamisierung der Einkommensgrenzen verhindert ein „Herauswachsen“ von Arbeitnehmergruppen allein aufgrund nominaler Gehaltszuwächse durch Inflationsanpassungen, obwohl diese Gruppen eigentlich noch förderwürdig bleiben. Allerdings sollte eine Dynamisierung nicht nur bei den Einkommensgrenzen erfolgen, sondern parallel auch bei den Förderbeträgen, um eine schleichende Entwertung der Förderung zu verhindern.

Automatische Entgeltumwandlung mit Opting-out

Um auf Betriebsebene freiwillige Modelle der automatischen Entgeltumwandlung mit Opt-out-Möglichkeit einführen zu können, setzt das Betriebsrentengesetz in § 20 bislang zwingend das Vorliegen eines Tarifvertrages voraus, der dies erlaubt bzw. explizit regelt. Dieser Tarifvorbehalt hat sich in der Praxis als Hemmschuh für solche Optionssysteme und damit für die Verbreitung der bAV erwiesen. Gerade mit Blick auf KMU, die vielfach bewusst nicht tarifgebunden sind, sollte den Betriebsparteien die Einführung solcher Modelle auch ohne Tarifvertrag ermöglicht werden, um die Potenziale, die in diesem Instrument stecken, möglichst umfassend nutzen zu können.

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung setzt daher an der richtigen Stelle an, dürfte allerdings aufgrund ihrer konkreten Ausgestaltung weitgehend ins Leere laufen: Betriebsvereinbarungen zu einem Optionssystem sollen nur in solchen Bereichen zugelassen werden, in denen Entgeltansprüche nicht und auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt werden. Diese Begrenzung auf „tariflose Bereiche“ schränkt den Anwendungsbereich der Neuregelung dermaßen stark ein, dass der Tarifvorbehalt faktisch weiterhin besteht und letztlich nur in ganz kleinen Nischen entsprechende Betriebsvereinbarungen ermöglicht werden. Damit bleiben die unbestritten großen Potenziale solcher Systeme für eine größere Verbreitung der bAV weiterhin ungenutzt. Auf diese Begrenzung sollte daher unbedingt verzichtet werden.

Grundsätzlich nachvollziehbar ist der Ansatz, dass sich Arbeitgeber bei Optionsmodellen mit einem höheren Beitrag als dem ohnehin gesetzlich vorgegebenen 15-Prozent-Zuschuss bei Entgeltumwandlung beteiligen sollen. In der Praxis werden im Rahmen von sog. Matching-Systemen bereits heute vielfach höhere Arbeitgeberzuschüsse vereinbart. Gleichwohl ist zu berücksichtigen, dass unterschiedlich hohe Vorgaben zu den Zuschüssen die Komplexität der bAV aus Sicht der Arbeitgeber ggf. nochmals erhöhen. Auch sollte der höhere Zuschuss Arbeitgeber nicht von der Einführung solcher Modelle abhalten.

Schließlich sollte perspektivisch im Sinne der bAV-Verbreitung gerade bei KMU – bei allen damit verbundenen, nachvollziehbaren Herausforderungen – geprüft werden, wie die Einführung von Opting-out-Modellen auch in den über 2 Mio. Betrieben ermöglicht werden könnte, in denen es keinen Betriebsrat gibt. Auch verbunden mit einer Gesamtzusage des Arbeitgebers sollte es möglich sein, solche Systeme zu nutzen.

Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells

Der Ausbau bzw. die Erweiterung von tarifvertraglichen SPM mit reinen Beitragszusagen ist ein Kernziel des Gesetzentwurfs.

Erleichterte Nutzung durch Nichttarifgebundene

- Die vorgesehene erleichterte Einbeziehung nichttarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine individualvertraglich vereinbarte Inbezugnahme der entsprechenden tarifvertraglichen Regelung erscheint austariert. Diese soll über eine Lockerung des Erfordernisses der Einschlägigkeit des in Bezug genommenen Tarifvertrages erfolgen. Die vorgesehene Erweiterung auf den jeweiligen Organisationsbereich der Gewerkschaft, die das SPM trägt, geht dabei bereits an die Grenzen der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien. Verhindert werden muss auf jeden Fall eine zweifelsfrei nicht sachgerechte und ggfs. auch unter wettbewerbsrechtlichen Aspekten problematische Öffnung von SPM für völlig branchenfremde Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Allerdings dürfte in Bezug auf die faktische Wirkung der weiteren Öffnung von SPM für Nichttarifgebundene eine Erwartungshaltung, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer quasi automatisch anschließen werden, eher unrealistisch sein.
- Sachgerecht erscheint die vorgesehene Erleichterung des „Andockens“ an ein bestehendes SPM durch einen entsprechenden „Öffnungstarifvertrag“, z. B. in einem branchennahen Bereich. Die dabei vorgesehene Möglichkeit zur Nutzung der Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden SPM, ohne dass sich die „andockenden“ Tarifvertragsparteien selbst an der Durchführung und Steuerung beteiligen müssen (§ 21 Abs. 2 BetrAVG-E), schafft eine notwendige Voraussetzung dafür, dass weitere SPM ggf. auch in „kleineren Bereichen“ abgeschlossen werden.

Hinzuweisen ist an dieser Stelle noch auf ein offensichtlich redaktionelles Versehen bei der Neufassung des § 21 Abs. 1 BetrAVG im Referentenentwurf: Hier fehlt der Passus „... und Steuerung“ des SPM.

- Anpassungsbedarf besteht u. E. bei der Frage der Kostenbeteiligung „Dritter“ gemäß § 24 Abs. 4 Satz 2 BetrAVG-E. Nach dieser Vorschrift können die Tarifvertragsparteien die Kostenbeteiligung auch über die Beiträge und Leistungen der durchführenden Versorgungseinrichtung erheben lassen, wobei diese dann an die entsprechende Vorgabe der Tarifvertragsparteien gebunden sein soll. Eine solche „durchgreifende“ Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien bezogen auf die spezielle Tarifikalkulation der Versorgungseinrichtung erscheint zweifelhaft. Stattdessen sollte normiert werden, dass die Versorgungseinrichtung bei einer über den Versicherungstarif erfolgenden Kostenbeteiligung mit eingebunden wird, z. B. durch die Formulierung „in Abstimmung mit ...“.

Begrüßenswert ist die in der Gesetzesbegründung enthaltene Klarstellung, dass es sich bei den anzusetzenden Kosten um einen Aufwandsersatz handelt. Eine systematische Schlechterstellung Dritter im SPM sollte vermieden werden. Deshalb sollten nur originär anfallende Aufwände bei der Durchführung und Steuerung des SPM verursachungsgerecht bei der Kostenbeteiligung beachtet werden.

Klarstellungen zu Haftungsfragen

Fragen zur Durchführung und Steuerung von SPM werden seit dem BRSG I intensiv diskutiert. Es ist deshalb gut, dass die Rechtsfolgen einer ggf. nicht ausreichenden oder mangelhaften Beteiligung der Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung des jeweiligen SPM klargestellt werden (§ 21 Abs. 1 S. 2 BetrAVG-E). Dies bringt vor allem aus Sicht der Arbeitgeber ein wichtiges Mehr an Rechtssicherheit. Allerdings sollte zugleich in der Gesetzesbegründung klargestellt werden, dass die Versorgungsberechtigten in diesen Fällen der „Schlechterfüllung“ nicht schutzlos sind, sondern hier ggf. Schadensersatzansprüche gegenüber den Tarifvertragsparteien des SPM bestehen.

Berücksichtigung bestehender bAV-Systeme

Die aktuelle Fassung des BetrAVG sieht in § 21 Abs. 2 ausdrücklich vor, dass Tarifvertragsparteien bereits bestehende Betriebsrentensysteme und bestehende Zusagearten angemessen berücksichtigen müssen. Dieses Gebot soll mit dem Referentenentwurf gestrichen werden, ohne dass hierfür eine sachliche Rechtfertigung besteht. Der aktuelle – sehr beachtliche – Verbreitungsgrad der bAV ist nicht Sozialpartnermodellen zu verdanken, sondern bestehenden Versorgungssystemen. Diese nicht nur *nicht* zu beschädigen, sondern sinnvoll fortzuentwickeln, liegt im vitalen Interesse der Arbeitgeber, der Anwärtler, der Rentner, der Versorgungseinrichtungen und der Gesellschaft insgesamt. Darauf zu vertrauen, dass die Tarifvertragsparteien dies schon ohne gesetzliche Vorgaben berücksichtigen werden, ist zu wenig. Die vorgesehene Streichung des § 21 Abs. 2 BetrAVG sollte daher in jedem Fall unterbleiben.

Portabilität

Die in § 22 Abs. 3 BetrAVG-E vorgesehene Ergänzung, wonach Arbeitnehmer gegenüber der Versorgungseinrichtung nunmehr auch bei einem Wechsel des SPM einen Anspruch auf Übertragung des gebildeten Versorgungskapitals haben, ist nachvollziehbar.

Unabhängig davon sollte mit dem BRSG II allerdings auch eine bestehende, sachlich nicht zu rechtfertigende Schieflage bzw. Asymmetrie aufgehoben werden: Nach aktueller Gesetzeslage wird eine Portabilität bei Arbeitgeberwechsel nur in

Richtung SPM-Versorgungsträger ermöglicht, nicht aber umgekehrt. Ein Arbeitnehmer hat also nicht die Möglichkeit, bei einem Arbeitgeberwechsel seine in einem System mit reiner Beitragszusage erworbenen Anwartschaften per Kapitalübertragung in ein „herkömmliches“ System mit garantierten Leistungen zu übertragen, selbst wenn der neue Arbeitgeber zustimmt. Eine Konzentration der Anwartschaften wird damit in diesen Fällen verhindert und die Portabilität erheblich eingeschränkt, ohne dass hierfür ein sachlicher Grund ersichtlich wäre. Ein Ziel des BRSG II sollte demgegenüber jedoch zur Stärkung der bAV insgesamt die Schaffung übergreifender Möglichkeiten zur Übertragung sein. Das Betriebsrentengesetz sollte daher so angepasst werden, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Übertragung des gebildeten Kapitals auch gegenüber einem Versorgungsträger mit reinen Beitragszusagen hat. Diese Übertragungsmöglichkeit müsste zudem steuerlich begleitet werden.

Darüber hinaus kann nach aktueller Gesetzeslage ein neuer Arbeitgeber ein System mit reiner Beitragszusage vorgeben, auch wenn der Arbeitnehmer aus einem System mit garantierten Leistungen kommt. Dies höhlt – auch hier, ohne dass ein sachlicher Grund ersichtlich wäre – den Rechtsanspruch auf Übertragung bei Bestandszusagen qualitativ aus und beeinträchtigt einseitig zulasten der Arbeitnehmer die langfristige Planbarkeit der Altersvorsorge. Als vorteilhaft wahrgenommene Garantien entfallen bei Übertragung. Besteht also beim neuen Arbeitgeber auch ein Versorgungssystem mit Garantien, sollte dem Arbeitnehmer ein Rechtsanspruch auf Übertragung des Übertragungswertes in dieses System mit wertgleicher Neuzusage eingeräumt werden.

Die „Durchlässigkeit“ nach beiden Seiten dient dabei letztlich auch dem Ziel einer weiteren Verbreitung von SPM. Die bisherigen Praxiserfahrungen haben gezeigt, dass bei geplanten Einführungen von SPM ein unumkehrbarer „Lock-in“ in die reine Beitragszusage eher ein Hemmnis darstellt.

Erweiterung der Abfindungsmöglichkeiten

Die vorgesehene Erweiterung der Möglichkeiten für die Tarifvertragsparteien, Abfindungen vorzusehen (§ 22 Abs. 4 S. 3 BetrAVG-E), ist grundsätzlich zu begrüßen. Die Tarifvertragsparteien können so für ihre jeweiligen Branchen passgenaue Lösungen finden. Allerdings sollte hier eine angemessene Obergrenze festgelegt werden, um nicht die beim SPM gesetzlich vorgegebene Gestaltung der Auszahlung mit ihrem Fokus auf lebenslange Alterseinkommen zu konterkarieren.

Renditechancen / Garantien

Gerade mit Blick auf die Möglichkeit reiner Beitragszusagen ohne jegliche Garantie in Sozialpartnermodellen sollte im Sinne fairer Wettbewerbsbedingungen und der Schaffung eines level playing field eine Flexibilisierung der Garantieanforderungen

auch bei anderen Zusagearten vorgenommen werden. Sehr zu bedauern ist daher, dass der Gesetzentwurf keine Anpassung der Definition der „Beitragszusage mit Mindestleistung“ (BZML) in § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG vorsieht, wie sie von vielen Seiten gefordert wird. Gerade KMU, die oftmals nicht tarifgebunden sind und für die das SPM keine Option ist, brauchen Lösungen, die für sie haftungs- und verwaltungsarm sind und gleichzeitig für die Beschäftigten eine gute Balance zwischen Chancen in der Kapitalanlage und werthaltigen Mindestleistungen bieten.

Die aktuell vorgeschriebene 100-prozentige Bruttobeitragsgarantie beschränkt die Kapitalanlage der Versorgungsträger auf Assets mit wenig Risiko, aber auch weniger Renditechancen. Um auch bei der BZML eine chancenorientiertere Kapitalanlage zu ermöglichen, sollte daher eine moderate Reduzierung der Garantie, z. B. auf 80 Prozent, vorgenommen werden. Dies gilt ungeachtet der zwischenzeitlich wieder leicht gestiegenen Zinsen und der mit Wirkung zum 1. Januar 2025 erfolgten Anhebung des Höchstrechnungszinses auf 1,0 Prozent.

Flexibilität bei Startrenten

In das BRSg II sollten Regelungen zur Ermöglichung höherer Startrenten bei Direktversicherungen und Pensionskassen aufgenommen werden. Diese würden die bAV aus Sicht der Versorgungsberechtigten noch deutlich attraktiver machen. Höhere Startrenten werden dabei außerhalb der bAV bereits seit langem praktiziert.

Nach der aktuellen Fassung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG entfällt die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers bei versicherungsförmiger Durchführung (nur) dann, wenn ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden. Diese versicherungsförmige Verrentung mit jährlicher Steigerung bedeutet, dass die Startrenten zu Beginn der Rentenphase noch niedrig sind und erst mit zunehmender Dauer ansteigen. Dagegen wären auch bei versicherungsförmiger Durchführung der Rentenphase im Rahmen von Direktversicherungen und Pensionskassenversorgungen höhere Startrenten problemlos möglich, indem die Überschussanteile im Rentenbezug von Beginn an zur Erhöhung der Garantierente verwendet werden. Zu betonen ist, dass dabei zugleich gewährleistet ist, dass die zum Rentenbeginn zugesagte Rente als Mindesthöhe nie unterschritten wird, da sie durch die Versorgungseinrichtung garantiert wird.

Ein konkreter Vorschlag für die insofern erforderliche Änderung des § 16 Abs. 3 BetrAVG findet sich in der Stellungnahme des Instituts der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e. V. (IVS) im Rahmen des Fachdialogs Betriebsrente¹.

¹ Siehe Stellungnahme des IVS vom 18.11.2022, dort Seiten 8, 9.

Abfindungen gemäß § 3 BetrAVG

Der Gesetzentwurf sieht in § 3 Abs. 2a BetrAVG-E die Verdopplung des Höchstwertes der Abfindung einer bAV-Anwartschaft (aktuell in § 3 Abs. 2 BetrAVG definiert) vor, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer zustimmt und der jeweilige Abfindungsbetrag *„vom Arbeitgeber unmittelbar zur Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung verwendet wird“*.

Die Versicherungswirtschaft begrüßt grundsätzlich Bestrebungen, Abfindungen angemessen zu erleichtern. Allerdings erscheint die vorgesehene Ergänzung aufgrund der genannten engen Voraussetzungen nur halbherzig. Im Sinne einer echten Erleichterung von Abfindungen sowie einer Komplexitätsreduzierung sollte daher nochmals geprüft werden, ob auf die genannten Voraussetzungen nicht vollständig verzichtet werden kann. In jedem Fall sollte die Zahlung des Abfindungsbetrags auch in ein kapitalgedecktes Altersvorsorgesystem, z. B. einen privaten Rentenversicherungsvertrag, ermöglicht werden. Damit wären von der Regelung auch Arbeitnehmer erfasst, die gar nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind. Zudem wäre ein Verbleib in einer kapitalgedeckten Vorsorge systemgerecht.

Vorzeitige Altersleistung gemäß § 6 BetrAVG

Als Folge des Wegfalls der Hinzuverdienstgrenzen in der GRV, der letztlich gleichbedeutend ist mit der Möglichkeit zu einem gleichzeitigen Bezug von Arbeitseinkommen und Altersleistung, sollen auch für den Bereich der bAV entsprechende Anpassungen vorgenommen werden. So soll die bisherige Voraussetzung in § 6 BetrAVG „Bezug einer Vollrente in der GRV“ für den Anspruch auf vorzeitige bAV-Leistungen entfallen. Stattdessen soll für den Anspruch zukünftig grundsätzlich auch der Bezug einer GRV-Teilrente ausreichend sein. Aus Sicht der Versicherungswirtschaft ist diese Anpassung des § 6 BetrAVG nachvollziehbar.

Fortsetzung von Direktversicherungen / Pensionskassenverträgen nach entgeltlosen Zeiten

Die vorgesehene Ausweitung der Regelung des § 212 VVG, der bislang nur den Anspruch des Arbeitnehmers auf Fortsetzung der Versicherung nach Elternzeit vorsieht, auf weitere Fälle wie längere Krankheitszeiten oder Sabbaticals ist grundsätzlich nachvollziehbar. Ausdrücklich zu begrüßen ist dabei, dass die Neuregelung, ebenso wie die diesbezügliche Informationspflicht in § 166 Abs. 4 VVG-E, erst zum 01.07.2026 in Kraft treten soll. Damit wird den Versicherungsunternehmen genügend Zeit für die technische Implementierung der neuen Vorgaben gegeben.

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte in der Gesetzesbegründung noch klargestellt werden, dass von § 212 VVG auch nach der Neuregelung allein Direktversicherungen und Pensionskassenverträge erfasst sind.

Zudem sollte begleitend eine Änderung der einschlägigen BMF-Schreiben erfolgen, um bei § 40b-EStG-Verträgen eine Novation zu vermeiden (BMF-Schreiben vom 22. August 2002 und BMF-Schreiben vom 1. Oktober 2009). Bislang sind hier die Ausnahmeregelungen auf die Elternzeit reduziert.

Portabilität bei rückgedeckten Unterstützungskassen

Nochmals geprüft werden sollte der von der Versicherungswirtschaft im Fachdialog bereits im Detail erläuterte Vorschlag, die Portabilität bei kongruent rückgedeckten Unterstützungskassenzusagen durch die Möglichkeit einer privaten Fortführung der Rückdeckungsversicherung auch bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Trägerunternehmen zu verbessern.

Ein wesentliches Hemmnis in der Verbreitung der bAV über kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenzusagen ergibt sich dabei daraus, dass der Arbeitgeber bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Trägerunternehmen noch über Jahrzehnte hinweg mit PSV-Beiträgen sowie externen und internen Verwaltungskosten belastet wird. Dies hält viele Arbeitgeber davon ab, ihre bAV entsprechend zu organisieren. Diese Problematik könnte durch eine gesetzliche Ergänzung gelöst werden, die sich eng an die bereits aktuell geltenden Regelungen für den Fall der Insolvenz des Trägerunternehmens anlehnt.

Derzeit hat der Versorgungsberechtigte gemäß § 8 Abs. 2 BetrAVG bei Insolvenz des Trägerunternehmens ein Wahlrecht, anstelle des Anspruchs gegen den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) die Leistung aus der Rückdeckungsversicherung in Anspruch zu nehmen. Der PSVaG überträgt bei Ausübung dieses Wahlrechts die Versicherung mit schuldbefreiender Wirkung auf den Arbeitnehmer, der die Versicherung dann fortsetzen kann. Analog dieser bestehenden Regelung bei Insolvenz wäre es wünschenswert, die Möglichkeit einer privaten Fortführung der Rückdeckungsversicherung auch bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Trägerunternehmen zu schaffen.

So könnte dem Arbeitgeber die Möglichkeit zur Mitgabe der Versicherung an den Arbeitnehmer mit schuldbefreiender Wirkung eingeräumt werden, wobei der Arbeitnehmer ein entsprechendes Widerspruchsrecht hätte. Eine solche Option wäre dabei insbesondere auch aus Arbeitnehmersicht vorteilhaft: So könnte die bestehende Rückdeckungsversicherung mit ggf. günstigen Konditionen (Rechnungszins, BU-Absicherung) auch in den Fällen fortgeführt werden, in denen sich kein Folgearbeitgeber findet, der bereit ist, in die Unterstützungskassenversorgung einzutreten.

Gesetzestechisch könnte eine entsprechende Option per Ergänzung in § 1b BetrAVG eingeführt werden, die sich eng an § 8 Abs. 2 BetrAVG orientiert (inkl. Verfügungsbeschränkungen etc.). Zudem müsste eine steuerliche Begleitung erfolgen, die mit einer kleineren redaktionellen Änderung in § 3 Nr. 65 EStG umgesetzt werden könnte.

Die vorgeschlagene Option könnte gleichermaßen auch für kongruent rückgedeckte Direktzusagen eingeführt werden.

Eine deutliche Verbesserung der Portabilität bei rückgedeckten Unterstützungskassen könnte zudem durch ein Übertragungsabkommen erreicht werden, das die Versicherungswirtschaft bereits im Jahr 2007 ausgearbeitet hatte. Das Abkommen konnte allerdings nicht in die Praxis umgesetzt werden, da dieses seitens der Finanzverwaltung steuerlich nicht begleitet wurde. Hier steht die Versicherungswirtschaft für einen weiteren konstruktiven Dialog mit dem BMF bereit.

Verankerung der Befreiung des Pensions-Sicherungs-Vereins VVaG (PSVaG) von der Nachhaltigkeitsberichterstattung im BetrAVG

Die mit dem BRSG II verfolgten Ziele zur fortschreitenden Digitalisierung und zur Bürokratieentlastung sind sehr zu begrüßen. Gleichzeitig sollte im Hinblick auf den PSVaG sichergestellt werden, dass die Entlastungen des BRSG II nicht durch umfassende neue Anforderungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung unterminiert werden. Die Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (ABl. L 322 vom 16. Dezember 2022, S. 15 – Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) verpflichtet die Mitgliedstaaten bis zum 6. Juli 2024 zur Einführung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung für nach dem Bilanzrecht als große sowie als kleine oder mittelgroße kapitalmarktorientierte definierte Unternehmen und zu einer Prüfung der entsprechenden Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Die CSRD sieht hinsichtlich des Anwendungsbereichs der Nachhaltigkeitsberichterstattung in Artikel 1 eine Erweiterung der Richtlinie 2013/43/EU (EU-Bilanzrichtlinie) unter anderem um „Versicherungsunternehmen“ im Sinne von Artikel 2 Abs. 1 der Richtlinie 91/674/EWG (Versicherungsbilanzrichtlinie) vor. Die Versicherungsbilanzrichtlinie verweist für den Begriff „Versicherungsunternehmen“ auf die Richtlinien 73/239/EWG (Schadenversicherung) und 79/267/EWG (Lebensversicherung), die zwischenzeitlich aufgehoben und durch die Richtlinie 2009/138/EG (Solvency-II-Richtlinie) ersetzt wurden. Auf Basis des Artikels 310 und der Entsprechungstabelle im Anhang VII der Solvency-II-Richtlinie sind grundsätzlich nur die Solvency-II-pflichtigen Unternehmen als „Versicherungsunternehmen“ im

Sinne der EU-Bilanzrichtlinie einzustufen.

Der PSVaG ist gemäß § 14 Abs. 1 BetrAVG als Träger der gesetzlichen Insolvenz-sicherung der bAV-Teil eines gesetzlichen Systems der sozialen Sicherheit und damit gemäß Artikel 3 der Solvency-II-Richtlinie vom Anwendungsbereich ausgenommen. Da der PSVaG vom Anwendungsbereich der Solvency-II-Richtlinie ausgenommen ist, ist er auf europäischer Ebene auch vom Anwendungsbereich der CSRD nicht erfasst.

Auf nationaler Ebene gelten gemäß § 14 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG für den PSVaG die Vorschriften für kleine Versicherungsunternehmen nach den §§ 212 bis 216 VAG und die aufgrund des § 217 VAG erlassenen Rechtsverordnungen entsprechend, soweit keine weiteren Maßgaben gemäß § 14 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG gelten. Angesichts seiner Rechtsform als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) gelten für den PSVaG zudem unter anderem auch weitere Vorschriften des Aktiengesetzes (AktG) und des Handelsgesetzbuches (HGB) entsprechend, soweit die §§ 171 ff. VAG auf diese verweisen. Über die für die Rechtsform des VVaG geltende Verweiskette des § 172 VAG wäre der PSVaG nach dem aktuellen Referentenentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2464 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen auf nationaler Ebene dennoch einbezogen. Damit würden auch für den PSVaG die umfassenden Pflichten zur Erstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung nach CSRD zur Anwendung kommen.

Die Neuregelungen in §§ 289 Absatz 3a, 289b bis 289e und 289g HGB-E wären über § 172 VAG (i. V. m. §§ 341 Abs. 1, 341a Abs. 2a HGB) auch vom PSVaG anzuwenden. Es handelt sich damit rechtstechnisch um eine Erweiterung des Anwendungsbereichs der CSRD. Das Ziel einer 1:1-Umsetzung wird damit verfehlt. Vor diesem Hintergrund bedarf es für den PSVaG einer Eingrenzung des Anwendungsbereichs auf die tatsächlich von der CSRD umfassten (Versicherungs-)Unternehmen.

Die europakonforme Ausnahme des PSVaG sollte direkt durch eine entsprechende klarstellende Ergänzung des § 14 BetrAVG erfolgen.

Aufsichtsrechtliche Regelungen für Pensionskassen und Pensionsfonds

Definition Pensionskasse

Nachvollziehbar ist die im Zusammenhang mit der zuvor beschriebenen Anpassung des § 6 BetrAVG erfolgende Änderung der Definition der Pensionskasse in § 232 VAG. Danach dürfen Pensionskassen künftig Leistungen grundsätzlich auch

dann erbringen, wenn das Erwerbseinkommen nur teilweise weggefallen ist oder eine GRV-Teilrente bezogen wird (§ 232 Abs. 1 Nr. 2 VAG-E).

Bedeckung der Verpflichtungen von Pensionskassen

Zukünftig soll bei Pensionskassen unter bestimmten Voraussetzungen ähnlich wie bei Pensionsfonds eine temporäre Unterdeckung von 10 Prozent ermöglicht werden (§ 234j Abs. 4 VAG-E).

Flexibilität/Chancen und Sicherheit bei der Kapitalanlage sind bei der Abwägung expliziter Vorgaben zur Unterdeckung im Zielkonflikt. Da die Unterdeckung für das Sicherungsvermögen der Pensionskasse insgesamt gilt, scheinen die im Kabinettsentwurf beschriebenen Anforderungen an eine zulässige Unterdeckung sachgerecht. In der praktischen Anwendung wird sich zeigen, ob die zusätzlichen Möglichkeiten zur erweiterten Kapitalanlage tatsächlich genutzt werden und ob die im Kabinettsentwurf enthaltenen Safeguards ausreichend vorsichtig gewählt wurden.

Ermöglichung von Ratenzahlungen bei Pensionsfonds

Zu begrüßen ist, dass nunmehr gesetzlich klargestellt ist, dass Pensionsfonds Ratenzahlungen erbringen dürfen (siehe § 236 VAG-E). Bisher dürfen Pensionsfonds gemäß BaFin-Veröffentlichung „Häufige Fragen zu Pensionsfonds“ vom 9. August 2021 Ratenzahlungen erbringen, sofern der Zeitraum, in dem die Raten erbracht werden, nicht länger als zwölf Jahre ist. Die nun avisierte gesetzliche Klarstellung, dass Pensionsfonds analog zu Pensionskassen Ratenzahlungen tätigen dürfen, ist sachgerecht. Die Konkretisierung des teilweisen bzw. vollständigen Kapitalwahlrechts in dem Sinne, dass die Kapitalisierung auch in Form von Ratenzahlungen verlaufen kann, ist mithin passend.

Abbau von Komplexität und Bürokratie

Als echter Beitrag zum Abbau von Komplexität und Bürokratie ausdrücklich zu begrüßen ist die in der letzten Legislaturperiode mit dem Vierten Bürokratieentlastungsgesetz bereits erfolgte Anpassung der Verpflichtungen des Arbeitgebers gemäß Nachweisgesetz. Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen, der bislang grundsätzlich in Schriftform erfolgen musste, ist danach zukünftig grundsätzlich auch in Textform gemäß § 126b BGB möglich. Hierdurch werden im Bereich der bAV insbesondere auch Entgeltumwandlungsvereinbarungen über digitale Plattformlösungen erleichtert.

Allerdings sollten entsprechende Anpassungen darüber hinaus gehend auch im Steuerrecht erfolgen. Hier wird vielfach noch auf die Schriftform abgestellt, beispielsweise in § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG sowie § 4d Abs. 1 Satz 1 Buchstabe b EStG. Dies erscheint nicht mehr zeitgemäß und sollte gleichlaufend zum Nachweisgesetz

durch die Textform ersetzt werden.

Mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung ist sehr zu begrüßen, dass in § 129 Abs. 4 VAG-E künftig auf elektronische und schriftliche Unterlagen abgestellt wird. Wichtig in diesem Zusammenhang ist auch die Klarstellung in der Gesetzesbegründung, dass elektronische Wertpapiere grundsätzlich dem Sicherungsvermögen zugeführt werden können.

Ausblick: Reformprozess auch in der privaten Altersvorsorge (pAV) starten

Die Bundesregierung hat für diese Legislatur neben der Weiterentwicklung der bAV auch eine grundlegende Überarbeitung der pAV angekündigt. Das Bundesministerium der Finanzen hat dazu in der letzten Legislaturperiode bereits einen entsprechenden Referentenentwurf eines Gesetzes zur Reform der steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge (pAV-Reformgesetz) vorgelegt.

Nach mehr als 20 Jahren ist eine tiefgreifende Reform der dritten Säule überfällig. Betriebliche und private Altersvorsorge ergänzen sich und sind gegenwärtig auch über die Förderung miteinander verzahnt. Angesichts der Größe der Aufgabe, Rentenlücken zu schließen und ein gutes Leben im Alter zu ermöglichen, werden beide Säulen auch künftig gebraucht. So wird es trotz der angestrebten Verbesserungen bAV-Defizite vor allem dort geben, wo geringe Löhne gezahlt werden und wo hohe Fluktuation herrscht. Und naturgemäß hat die bAV außerdem dort ihre Grenzen, wo es überhaupt kein Arbeitsverhältnis gibt. Die geförderte pAV erreicht diese Zielgruppen zum Teil besser, als es die bAV kann.

Entsprechend müssen Reformen der einen Säule auch die Querverbindungen zur anderen beachten. Sichergestellt werden muss, dass künftige Regelungen aufeinander abgestimmt sind und die bAV funktionsfähig bleibt. Das Ziel sollte eine sinnvolle Arbeitsteilung mit klaren Schnittstellen zwischen bAV und pAV sein. Ein Durcheinander der Auszahlformen darf es nicht geben. In pAV und bAV sollte die lebenslange Rente Kern der Absicherung bleiben. Nur lebenslange Einnahmen sichern lebenslange Ausgaben. Das gilt für die kapitalgedeckten Säulen genauso wie für die gesetzliche Rente.

Berlin, den 07.08.2025

Ansprechpartner:
Altersvorsorge und Rentenpolitik

E-Mail:
alterssicherungspolitik@gdv.de



Stellungnahme des GKV-Spitzenverbandes vom 04.08.2025

zum Referentenentwurf für ein Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz – BRSg II)

GKV-Spitzenverband
Reinhardtstraße 28
10117 Berlin
Telefon 030 206288-0
politik@gkv-spitzenverband.de
www.gkv-spitzenverband.de

Stellungnahme

Die Sozialwahl ist mehr als nur ein Verwaltungsakt – sie ist Ausdruck gelebter Demokratie im Sozialstaat. Sie ermöglicht Mitbestimmung und Teilhabe, stärkt die Legitimation der Selbstverwaltung und trägt zur Stabilität des solidarischen Gesundheitssystems bei. Ihre Weiterentwicklung – etwa auch durch digitale Formate und mehr Diversität – ist entscheidend für ihre Zukunftsfähigkeit.

Mit dem Siebten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (7. SGB IV-ÄndG vom 12.06.2020 (BGBl. I 1248, 1261) mit Wirkung vom 01.07.2020 in Kraft getreten) wurde es den gesetzlichen Krankenkassen ermöglicht, die allgemeinen Sozialversicherungswahlen im Jahr 2023 als Modellprojekt auch online durchzuführen.

Diese von den Krankenkassen im Jahr 2023 erprobte Möglichkeit für Online-Wahlen soll mit dem BRSG II für künftige Sozialversicherungswahlen verstetigt und ausgeweitet werden. Es ist auch weiterhin keine Verpflichtung zur Durchführung von Online-Wahlen vorgesehen.

Die Verstetigung von Online-Wahlen und die Ausweitung auf andere Sozialversicherungsträger werden vom GKV-Spitzenverband vor dem Hintergrund befürwortet, dass sie einen wichtigen Schritt in Richtung moderner und bürgernaher Demokratie darstellen und eine zeitgemäße, barrierefreie Möglichkeit zur Teilhabe an wichtigen Entscheidungen in der Selbstverwaltung bieten. Mit Blick auf die Entwicklungen bei den Informations- und Kommunikationstechnologien, die inzwischen breite Bevölkerungsgruppen nutzen, vermittelt die Etablierung und Ausweitung von Online-Wahlen die Innovationsbereitschaft der Selbstverwaltung und kann einen wichtigen Beitrag zur besseren Akzeptanz der Selbstverwaltung leisten. Zugleich könnte mit den Online-Wahlen die Wahlbeteiligung auch jüngerer Bevölkerungsgruppen und von Menschen mit Behinderungen erhöht und damit der abnehmenden Wahlbeteiligung entgegengewirkt werden. Es ist zu begrüßen, dass es den Sozialversicherungsträgern überlassen bleiben soll, ob und welchem Umfang sie Online-Wahlen durchführen.

Um die im Koalitionsvertrag vereinbarte Stärkung der Selbstverwaltung zu erreichen, bedarf es weitergehender Maßnahmen. Ziel muss es daher sein, die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der Selbstverwaltung als mittelbare Staatsverwaltung zu stärken. Nicht nur angesichts ihrer Bedeutung für die Sozialversicherung insgesamt sollte die Selbstverwaltung im Grundgesetz verankert werden. Dies dient dem dauerhaften Schutz dieses wichtigen Grundprinzips. Die Kranken- und Pflegekassen als Treuhänder der Beiträge ihrer Versicherten und deren Arbeitgeber müssen zudem in die Lage versetzt werden, die Rechte ihrer Mitglieder prüfen und durchsetzen zu können. Daher bedarf es einer Klarstellung sowohl im Sozialgerichtsgesetz als auch im Bundesverfassungsgerichtsgesetz, dass den Trägern von GKV und SPV der Rechtsweg offensteht, insbesondere wenn Mittel der Beitragszahlenden durch staatliche Eingriffe zweckentfremdet werden oder in die Kompetenzen der Selbstverwaltung eingegriffen wird.

Zu den weiteren im BRSG II enthaltenen Regelungen besteht seitens des GKV-Spitzenverbandes kein Stellungnahmebedarf.

Stellungnahme

Rente

Sozialverband
Deutschland e. V.

Abteilung Sozialpolitik

Bei Rückfragen:

Tel. 030 72 62 22-0

Fax 030 72 62 22-328

sozialpolitik@sovd.de

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen

Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Der Referentenentwurf für ein zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze entspricht im Wesentlichen dem Regierungsentwurf für ein zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz aus der vergangenen Legislaturperiode. Dazu hatte der SoVD bereits Stellung genommen. Auf diese **Stellungnahme vom 25. Juli 2024** wird verwiesen.

Eine der zentralen Forderungen des SoVD ist, dass alle Menschen im Alter ein angemessenes Alterseinkommen haben. Für den SoVD steht zur Erreichung dieses Ziels ganz klar die gesetzliche Rentenversicherung im Mittelpunkt. Sie muss den Lebensstandard sichern und daher konsequent gestärkt und nicht geschwächt werden. Die betriebliche Altersversorgung kann genauso wie die private nur eine Ergänzung sein. Der Gesetzgeber hat Anfang der 2000er Jahre mit der Absenkung des Rentenniveaus und dem Ausbau der kapitalgedeckten zusätzlichen Altersversorgung einen Paradigmenwechsel eingeleitet. Die Lebensstandardsicherung

sollte nicht mehr allein über die gesetzliche Rente abgedeckt werden, sondern über alle drei Säulen hinweg (gesetzliche Rente, betriebliche Altersversorgung (bAV) und private Altersvorsorge (pAV)). Das hat bisher nicht funktioniert – lediglich der Abbau der Leistungen der gesetzlichen Rente ist Monat für Monat für die Rentnerinnen und Rentner spürbar. Umso wichtiger ist es, dass die geplante Stabilisierung des Rentenniveaus bei 48 Prozent zeitnah verabschiedet wird.

Dass das Mehr-Säulen-Modell nicht funktioniert, bestätigen neueste Untersuchungen:

„Die empirischen Daten zeigen erhebliche Defizite sowohl bei der Einbeziehung aller von der Leistungsniveauabsenkung betroffenen Versicherten in die Zusatzvorsorge als auch bei der Höhe der Vorsorgebeiträge. Gleichzeitig erscheint die Risikoabsicherung hinsichtlich des Erwerbsminderungs- und Langlebighkeitsrisikos unzureichend. Aktuelle politische Diskussionen und geplante Gesetzesvorhaben lassen darüber hinaus sogar erwarten, dass diese Absicherung perspektivisch weiter zurückgeht. Die bisher erreichten Ergebnisse stellen die Funktionsfähigkeit des Drei-Säulen-Modells generell infrage.“¹

Damit bleibt festzuhalten, dass die aktuelle Altersabsicherung aus gesetzlicher Rente, bAV und pAV unzureichend ist. Und es bleibt mit Blick auf den Koalitionsvertrag und bereits begonnenen Gesetzgebungsverfahren der Eindruck zurück, dass an verschiedenen Stellschrauben gedreht wird, aber der Mut für eine echte Reform ausbleibt. Als SoVD fordern wir, dass die gesetzliche Rentenversicherung wieder die Lebensstandardsicherung übernimmt und betriebliche und private Altersvorsorge nur eine Ergänzung sind. Das gesetzliche Rentenniveau muss wieder auf lebensstandardsichernde 53 Prozent angehoben werden.

Vor dem Hintergrund, dass diese eigentlich notwendige Reform ausbleibt, ist der Ansatz des Referentenentwurfs nachvollziehbar. So liegt der Fokus vor allem darauf, den Zugang zu bAV in kleineren Betrieben und für Beschäftigte mit geringem Einkommen zu verbessern, da diese bisher seltener Betriebsrenten-Anwartschaften haben. Das war auch bereits das Ziel des ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes, das seine Wirkung bisher noch nicht richtig entfalten konnte. Denn es ist an vielen Stellen, gerade für kleine Unternehmen, noch zu kompliziert und unübersichtlich. Gleichzeitig haben wir aktuell eine angespannte wirtschaftliche Lage und in bestimmten Branchen einen Fach- und Arbeitskräftemangel. Dabei kann betriebliche Altersversorgung ein nicht zu unterschätzendes Plus in der Mitarbeiter*innen-Bindung und -Gewinnung sein. Zusätzlich ist ein Vorteil der bAV,

1 Vgl.: Dr. Christin Czaplicki, Dr. Thorsten Heien, Christian Rieckhoff und Mathias Weber: **Alterssicherung auf drei Säulen: Modell mit Zukunft?**, in: **Deutsche Rentenversicherung** 2/2025, S. 131/132

dass sich die Arbeitgeber*innenseite in der Regel auch finanziell beteiligt. Das macht betriebliche Altersversorgung gerade auch im Vergleich zur privaten Altersvorsorge deutlich attraktiver.

Berlin, 4. August 2025

Der Vorstand

Abteilung Sozialpolitik



Stellungnahme

des Verbandes der Ersatzkassen e. V. (vdek)

zum

Referentenentwurf eines zweiten Gesetzes zur
Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und
zur Änderung anderer Gesetze
(2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Stand: 07.08.2025

Der Referentenentwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes beinhaltet einen Regelungsvorschlag, mit dem die Möglichkeit für Online-Sozialwahlen verstetigt und zukünftig allen Sozialversicherungsträgern eröffnet werden soll. Dafür erfolgen Ergänzungen in §§ 53–56 SGB IV. Der vdek beschränkt sich in seiner Stellungnahme auf diese Regelungsinhalte.

Der vdek begrüßt, dass mit der gesetzlichen Neuregelung die Online-Sozialwahl als Option dauerhaft verankert wird. Es ist richtig, dass die Bundesregierung wie im Koalitionsvertrag angekündigt die soziale Selbstverwaltung stärken möchte. Eine weiterentwickelte Sozialwahl als zentrales Element der demokratischen Entscheidungsprozesse in der Sozialversicherung ist dafür ein wichtiger Schritt.

Die Ersatzkassen führen die Sozialwahl auf Seiten der Versicherten traditionell als Urwahl durch. Bei den Sozialwahlen 2023 haben die Ersatzkassen Techniker Krankenkasse (TK), BARMER, DAK-Gesundheit, Kaufmännische Krankenkasse (KKH) und Handelskrankenkasse (hkk) ihren mehr als 22 Millionen Wahlberechtigten erstmals bei einer gesetzlich vorgeschriebenen, bundesweiten Wahl in Deutschland zusätzlich zur Briefwahl alternativ auch Online-Wahlen angeboten. Dies geschah in einem Modellprojekt nach § 194a SGB V, das auf die Krankenkassen und auf die Sozialwahlen 2023 beschränkt war.

Die durchgeführten Online-Wahlen waren ein großer Schritt hin zu zeitgemäßen Beteiligungsprozessen für die Versicherten. Sie haben sicher funktioniert und die vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnologie (BSI) entwickelten Sicherheitsanforderungen erfüllt. In der dazugehörigen Evaluation stellt das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) fest, dass die Online-Wahl die Modernität und Sichtbarkeit der Selbstverwaltung fördert und sie grundsätzlich das Potenzial hat, die Selbstverwaltung der Sozialversicherungsträger zu stärken. Die Ersatzkassen begrüßen es ausdrücklich, dass der Gesetzgeber auf diesen positiven Erfahrungen des Modellprojekts aufbauen möchte, damit die Möglichkeit zur Online-Stimmabgabe bei den bevorstehenden Sozialwahlen für alle Träger geöffnet und den Versicherten angeboten werden kann.

Demokratie wird gestärkt und moderne Wahlverfahren weiterentwickelt

Die Selbstverwaltung ist ein Erfolgsgarant für das Gesundheitswesen. Die Vertreter:innen von Versicherten und Arbeitgeber:innen stellen in den Verwaltungsräten der Krankenkassen sicher, dass die Versorgung im Interesse der Betroffenen gestaltet wird. Der vdek befürwortet, dass ihre demokratische Legitimationsgrundlage mit der Möglichkeit für Online-Wahlen nun weiter ausgebaut und verstetigt wird. Die Option der Online-Stimmabgabe macht ebenso wie die bundesweite Einführung der elektronischen Patientenakte (ePA) deutlich, dass die Krankenkassen die digitalen Möglichkeiten zum Vorteil ihrer Versicherten zeitgemäß nutzen und weiterentwickeln. Damit werden sie den gesteigerten Bedürfnissen in der Gesellschaft nach digitaler Partizipation gerecht.

Entscheidungskompetenz der Selbstverwaltung wird ausgebaut

Die nun vorgeschlagene gesetzliche Neuregelung sieht vor, dass die Satzentscheidung über das Angebot einer Online-Wahl beim jeweiligen Versicherungsträger von der Selbstverwaltung selbst getroffen wird. Um den Versicherten eine Online-Wahl anbieten zu können, ist eine Satzungsregelung durch die Selbstverwaltungsgremien des entsprechenden Trägers zu beschließen. Auch die Umsetzungsschritte können selbst gestaltet werden, zum Beispiel die Entscheidung darüber, für welche Gruppe (Versicherte oder Arbeitgeber) die Online-Wahlen angeboten werden oder ob die Wahlen mit anderen Trägern zusammen in einer Arbeitsgemeinschaft vorbereitet und durchgeführt werden. Die Ersatzkassen begrüßen ausdrücklich den hier der Selbstverwaltung eingeräumten Handlungs- und Entscheidungsspielraum. Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Jahren wiederholt in die Entscheidungskompetenzen und Rechte der Selbstverwaltung eingegriffen. Dieser Gesetzesvorschlag hebt sich davon positiv ab. Hieran können weitere Maßnahmen zur Stärkung des Handlungsspielraums der Selbstverwaltung anknüpfen.

Sichere und zeitgemäße Wahlverfahren gewährleisten

Der Gesetzentwurf baut richtigerweise auf den bereits für das Modellprojekt 2023 entwickelten sicheren Wahlverfahren für die Online-Stimmabgabe auf. Die Online-Stimmabgabe soll wie seinerzeit erprobt gegenüber der Briefstimme Vorrang haben. Das BSI ist in die Normgebung für die Wahl und in die Zertifizierung von Dienstleistern einbezogen und kann seine Expertise einbringen. Der Bundeswahlbeauftragte für die Sozialversicherungswahlen erhält die Möglichkeit, die räumliche und technische Infrastruktur für die Durchführung der Online-Wahlen in geeigneter Weise zu überprüfen. Diese Regelungen sind sachgerecht und sinnvoll. Sie schaffen die Grundlage dafür, die Online-Stimmabgabe bei den bevorstehenden Sozialwahlen wie bereits 2023 technisch leistungsfähig, gut bedienbar und überall verfügbar anbieten zu können. Darauf aufbauend können die Sozialversicherungsträger das bereits 2023 erreichte hervorragende Niveau an Datenschutz und Systemsicherheit auch bei den zukünftigen Sozialwahlen erreichen und ihren Versicherten diesen modernen Weg der Stimmabgabe erfolgreich anbieten.

Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)

Askanischer Platz 1

10963 Berlin

Tel.: 030/2 69 31 – 0

Fax: 030/2 69 31 – 2900

Politik@vdek.com

Stellungnahme

Competence Center Arbeitsmarkt

07. August 2025

Zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Der VDMA vertritt 3.600 deutsche und europäische Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus. Die Industrie steht für Innovation, Exportorientierung und Mittelstand. Die Unternehmen beschäftigen insgesamt rund 3 Millionen Menschen in der EU-27, davon mehr als 1,2 Millionen allein in Deutschland. Damit ist der Maschinen- und Anlagenbau unter den Investitionsgüterindustrien der größte Arbeitgeber, sowohl in der EU-27 als auch in Deutschland. Er steht in der Europäischen Union für ein Umsatzvolumen von geschätzt rund 870 Milliarden Euro. Rund 80 Prozent der in der EU verkauften Maschinen stammen aus einer Fertigungsstätte im Binnenmarkt.

A. Allgemeine Anmerkungen

Wir begrüßen, dass die im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vereinbarte Stärkung der betrieblichen Altersversorgung zügig umgesetzt werden soll. Der Referentenentwurf enthält gute Ansätze zur Verbreitung von betrieblicher Altersversorgung. Gleichzeitig enthält er weiterhin Hürden, vor allem für nicht-tarifgebundene Unternehmen und Unternehmen ohne Betriebsrat, was gerade mit Blick auf den geringen Verbreitungsgrad von betrieblicher Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen bedauerlich ist.

Zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung: Die Verbreitungsquote der betrieblichen Altersversorgung nimmt kontinuierlich ab (vgl. Statistisches Bundesamt 2024). Je kleiner der Betrieb ist, desto geringer ist der Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter mit einer betrieblichen Altersversorgung. Während die Quote bei Betrieben mit 1.000 und mehr

Beschäftigten bei 88 Prozent liegt, liegt sie bei Betrieben bis 249 Beschäftigten bei 48 Prozent, bei Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten nur bei 40 Prozent, bei Kleinstunternehmen sogar nur noch bei 29 Prozent (vgl. Alterssicherungsbericht des BMAS 2020). Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet in kleinen und mittleren Unternehmen (vgl. Statistisches Bundesamt 2024). Das zeigt, wie wichtig die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gerade in kleinen und mittleren Unternehmen ist.

B. Anmerkungen zu ausgewählten Artikeln

Art. 1 Nr. 2 – Erhöhung der Bagatellgrenze bei Abfindungen

Die Erhöhung der Abfindungsmöglichkeiten von derzeit einem auf zwei Prozent der monatlichen Bezugsgröße ist grundsätzlich zu begrüßen, da dies den Aufwand von Unternehmen bei der Verwaltung von Kleinstanwartschaften verringert. Dass dies jedoch nur möglich gemacht werden soll, wenn die angesparten Mittel zur Zahlung von Beiträgen der gesetzlichen Rentenversicherung verwendet werden, erschließt sich nicht. Die Einzahlungen in die betriebliche Altersvorsorge sollten dem ursprünglichen Zweck einer ergänzenden Vorsorge neben der gesetzlichen Rente dienen. Die Bedingung sollte daher gestrichen werden, stattdessen sollte der Arbeitnehmer selbst entscheiden dürfen, ob er die Auszahlung für Beiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung oder anderweitig nutzt.

Art. 1 Nr. 8 – Optionssysteme für nicht-tarifgebundene Unternehmen

Eine Öffnung der Möglichkeit für Optionssysteme für nicht-tarifgebundene Unternehmen ist grundsätzlich positiv, da auf diesem Weg ganze Beschäftigtengruppen unkompliziert einbezogen werden können. Dass hierfür jedoch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung Voraussetzung sein soll, wie es der Referentenentwurf vorsieht, ist nicht nachzuvollziehen. Lediglich 10 Prozent aller Betriebe in Deutschland hatten 2023 einen Betriebsrat (Quelle: IAB-Betriebspanel 2023). Gerade in kleineren und mittleren Unternehmen gibt es häufig keinen Betriebsrat. Diese Unternehmen könnten ihren Beschäftigten nach wie vor keine Optionssysteme anbieten. Es ist auch nicht nachzuvollziehen, wofür der Betriebsrat hier zwingend benötigt wird, denn das Widerspruchsrecht des einzelnen Beschäftigten gegen ein Optionssystem bleibt unangetastet.

Ebenfalls unverständlich ist, weshalb der Mindestbeitrag für den Arbeitgeberzuschuss bei nicht-tarifgebundenen Unternehmen bei 20 statt wie üblich bei 15 Prozent liegen soll. Solche Regelungen tragen nicht dazu bei, die Attraktivität und damit die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu erhöhen. Es ist zudem nicht nachvollziehbar, dass Unternehmen, die sich im Rahmen der negativen Koalitionsfreiheit gegen eine Tarifbindung entschieden haben, bei der Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung benachteiligt werden sollen.

Art. 1 Nr. 11 – Öffnung der Sozialpartnermodelle

Die Öffnung der bestehenden Sozialpartnermodelle ist aus unserer Sicht mit dem derzeitigen Referentenentwurf unzureichend. Die geplante Änderung sieht vor, dass die das Sozialpartnermodell tragende Gewerkschaft nach ihrer Satzung für das Arbeitsverhältnis zuständig sein müsste, um sich einem bestehenden Sozialpartnermodell anzuschließen. Alternativ müssten die für das Arbeitsverhältnis zuständigen Sozialpartner die Möglichkeit, sich anderen Sozialpartnermodellen anzuschließen, in ihre Tarifverträge aufnehmen. Derzeit gibt es lediglich in drei Branchen Sozialpartnermodelle (Chemie, Energie, Finanzwirtschaft). Unternehmen in Branchen, in denen die für die Arbeitsverträge zuständigen Gewerkschaften, Sozialpartnermodelle ablehnen, haben somit weiterhin keine Möglichkeit, sich bestehenden Sozialpartnermodellen anzuschließen. Das ist aus unserer Sicht bedauerlich. Die ablehnende Haltung der zuständigen Gewerkschaft gereicht zum Nachteil für die jeweiligen Beschäftigten.

Es wäre daher ausreichend, wenn die an einem bestehenden Sozialpartnermodell beteiligten Sozialpartner einer Öffnung ihres Modells für andere Branchen zustimmen müssten, was ebenfalls im Referentenentwurf vorgesehen ist. Hinzu kommt eine weitere Absicherung durch die ebenfalls enthaltene Möglichkeit, Unternehmen, die sich einem Sozialpartnermodell anschließen wollen, an den Kosten zu beteiligen.

Art. 2 Nr. 2 – Erhöhung des Förderbetrags und Dynamisierung der Bruttolohngrenze

Wir begrüßen die geplante Erhöhung des maximalen Förderbetrags auf 360 Euro, um die Anreize auf Seiten der Arbeitgeber zu erhöhen, ihren Beschäftigten, insbesondere Geringverdienern, eine betriebliche Altersversorgung anzubieten.

Die zusätzliche Dynamisierung der Bruttolohngrenze sorgt zudem für eine langfristige Sicherheit für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber, dass diese nicht aus der Förderung herausfallen, wenn sich der Bruttolohn regelmäßig, beispielsweise aufgrund der Inflation, erhöht.

Art. 3 Nr. 7 – Möglichkeit zur Unterdeckung bei Pensionskassen

Wir begrüßen, dass bei den Pensionskassen zukünftig eine vorübergehende Unterdeckung in Höhe von 10 Prozent des Sicherungsvermögens ermöglicht werden soll. Damit sind zukünftig renditereichere Anlagen möglich, was höhere Leistungen bringen kann und damit zur Erhöhung der Attraktivität von betrieblicher Altersversorgung auf Seiten der Beschäftigten beiträgt.

C. Weitere Vorschläge zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung

Um die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung zu erhöhen, braucht es weitere Anreize, vor allem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hierzu schlagen wir vor:

Erweiterung des Hinterbliebenenbegriffs

Obwohl das Betriebsrentengesetz selbst keine Beschränkung für den Personenkreis der Hinterbliebenen kennt, gilt in allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge ein enger Hinterbliebenenbegriff. Entscheidend sind hier die Erlasse der Finanzverwaltung zur betrieblichen Altersversorgung. Dies führt dazu, dass im Sterbefall lediglich Ehepartner, eingetragene Lebenspartner und kindergeldberechtigte Kinder als Hinterbliebene anerkannt werden. An Hinterbliebene, welche nicht zu diesem Personenkreis gehören, wird lediglich ein Sterbegeld in Höhe von 8.000 Euro ausgezahlt. Diese Regelung macht die betriebliche Altersversorgung vor allem für jüngere Beschäftigte unattraktiv.

Sinnvoll wäre daher eine Regelung im Betriebsrentengesetz, dass eine selbst gewählte begünstigte Person eingetragen werden kann, auf die im Todesfall Ansprüche aus der betrieblichen Altersvorsorge übergehen.

Verringerung der Kranken- und Pflegebeiträge auf ausgezahlte Betriebsrenten

Nach wie vor fallen auf ausgezahlte Betriebsrenten im Alter die vollen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge an, wenn der Freibetrag überschritten wurde. Um die betriebliche Altersversorgung attraktiver zu machen, sollten die bestehenden Abgaben halbiert werden, sodass lediglich der Arbeitnehmerbeitrag fällig wird.

Dass nach § 229 SGB V auch einmalige Leistungen wie monatliche Versorgungsbezüge behandelt werden und somit Beiträge über 120 Monate hinweg gezahlt werden müssen, ist nicht sachgerecht und sollte abgeschafft werden. Stattdessen sollten Einmalzahlung lediglich im Jahr des Erhalts bis zur Beitragsbemessungsgrenze beitragsfähig sein.

VdDD, Invalidenstr. 29, 10115 Berlin

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

ausschließlich per Mail an: **IVb4@bmas.bund.de**

Invalidenstraße 29
10115 Berlin

Telefon 030 – 88 47 170 0
Telefax 030 – 88 47 170 55
kontakt@v3d.de
www.v3d.de

8. August 2025

**Stellungnahme zum Referentenentwurf für das 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz/
Bearbeitungsstand 3. Juli 2025, 14.46 Uhr**

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte...,

der Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V. (VdDD) vertritt als diakonischer Bundesverband die dienstgeberseitigen Interessen von mehr als 200 Mitgliedsunternehmen und Regionalverbänden mit rund 570.000 Beschäftigten. Schwerpunkte der Verbandsarbeit sind die Weiterentwicklung des kirchlich-diakonischen Tarif- und Arbeitsrechts, Themen aus Personalwirtschaft und -management sowie die unternehmerische Interessenvertretung. Wir danken für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum o.g. Referentenentwurf.

Da wir bereits zum vorherigen Referentenentwurf (RefE) im Jahre 2024 Stellung genommen hatten, erlauben wir uns die damalige Stellungnahme beizufügen. Darüber hinaus schließen wir uns der aktuellen Stellungnahme des Bevollmächtigten des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und Europäischen Union zum jetzigen RefE sowie der Stellungnahme von Diakonie Deutschland vollumfänglich an.

Auch der VdDD begrüßt den grundsätzlichen Ansatz zur weiteren Verbreitung von betrieblicher Altersvorsorge. Aber auch wir bitten nachdrücklich um Gleichstellung der Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen und ihrer paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, mit Tarifverträgen bzw. den Tarifvertragsparteien. Trägern aus dem kirchlich-diakonischen Bereich bleibt ansonsten die Möglichkeit verwehrt, in der Zukunft zusammen mit den Arbeitsrechtlichen Kommissionen auf die Veränderungen in der betrieblichen Altersversorgung mittels ihrer kollektive Arbeitsrechtsregelungen bzw. diesbezüglicher Dienstvereinbarungen reagieren zu können.

Der kirchlich-diakonische Bereich zeichnet sich durch eine seit Jahrzehnten bestehende und flächendeckend vorhandene Struktur kirchlicher Zusatzversorgungskassen aus. Die der Tradition der öffentlichen Zusatzversorgung entstammende kirchliche Zusatzversorgung steht für eine sozial-partnerschaftlich organisierte Altersversorgung. Im Rahmen kirchlich-diakonischer Arbeitsrechtsregelungen wird Mitarbeitenden eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung zugesagt, deren Ausgestaltung durch paritätisch besetzte Arbeitsrechtliche Kommissionen erfolgt. Auch der Gesetzgeber geht von verantwortlichem Handeln der kirchlichen Sozialpartner aus. Dies zeigt sich - wie bereits oben

erwähnt - beispielsweise in tarifdispositiven Gesetzesnormen, die Tarifvertragsregelungen und kirchliche kollektive Arbeitsrechtsnormen gleichstellen sowie weiteren Gleichstellungsnormen. Insofern besteht eine mit den durch Tarifverträge gestalteten betrieblichen Versorgungssystemen vergleichbare Situation, weshalb auch den kirchlich-diakonischen Einrichtungen die Nutzung der reinen Beitragszusage und der automatischen Entgeltumwandlung ermöglicht werden sollte.

Kirchlich-diakonische Unternehmen beschäftigen Deutschlandweit über 600.000 Mitarbeitende, Unternehmen der katholischen Caritas über 700.000 Mitarbeitende mit weitgehend flächendeckender Tarifbindung. Auch deshalb ist es - neben verfassungsrechtlichen Gründen - sinnvoll und sachgerecht, wie von Diakonie Deutschland und EKD bereits 2024 vorgeschlagen, § 19 BetrAVG um einen entsprechenden Absatz 4 zu ergänzen.

§ 19 Abs. 4 BetrAVG würde wie folgt lauten:

„Die in diesem Gesetz für Tarifverträge und Tarifvertragsparteien vorgesehenen Regelungen gelten entsprechend für Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen und ihrer paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.“

Davon unabhängig sollten in § 20 Abs. 3 BetrAVG Dienstvereinbarungen auf kirchenrechtlicher Rechtsgrundlage explizit benannt werden, um auch diesbezüglich den kirchlichen Rechtskreis in den Anwendungsbereich zu bringen. Vorzugswürdig wäre jedoch, wenn kirchlich-diakonische kollektive Arbeitsrechtsregelungen insgesamt durch Ergänzung von § 19 BetrAVG tarifvertraglichen Regelungen gleichgestellt werden würden.

Darüber hinaus bitten wir um Erwägung folgender praktischer Empfehlungen, die wir in Abstimmung mit den kirchlichen Zusatzversorgungskassen zu bedenken geben wollen: Die Berücksichtigung der geplanten Gesetzesvorgabe führt zu umfassenden Änderungen in den Bestandsführungssystemen der Kirchenkassen. Der im RefE vorgesehene Zeitraum bis zum Inkrafttreten der Änderung von § 6 BetrAVG (1. Juli 2026) ist zu kurz, um die Bestandsführungssysteme anzupassen. Es wird daher ein Inkrafttreten der Änderung von § 6 BetrAVG zum 1. Januar 2027 angeregt.

Die Verbesserungen beim bAV-Förderbetrag (§ 100 EStG), welche wir und die kirchlichen Zusatzversorgungskassen ausdrücklich begrüßen, sollen erst zum 1. Januar 2027 in Kraft treten. Der damalige Entwurf sah eine kürzere Übergangsregelung vor. Zur weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wäre hier ein Inkrafttreten zum 1. Januar 2026 analog zum damaligen Entwurf aus unserer Sicht sinnvoll.

Wir bitten um Berücksichtigung im weiteren Verfahren, und stehen für Rückfragen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V.

Geschäftsführung

gez. Max Mälzer

gez. Michael Scheer

Dr. Max Mälzer

Michael Scheer

Hauptgeschäftsführer

Referent für Arbeits- und Tarifrecht

Per E-Mail: IVb4@bmas.bund.de

07. August 2025

Referentenentwurf zum zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz

...

sehr geehrte Damen und Herren,

der Verband der Firmenpensionskassen e.V. (VFPK) bedankt sich für die Möglichkeit, den Referentenentwurf für ein zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz im Rahmen der Verbändeanhörung kommentieren zu können. Wir begrüßen das pragmatische und rasche Vorgehen der neuen Bundesregierung, das Gesetzesvorhaben aus der vorherigen Legislaturperiode wieder aufzugreifen und dabei in weiten Teilen die Ergebnisse der damaligen Verbändeanhörung mit in den Referentenentwurf einfließen zu lassen.

Im Folgenden unsere Kommentare zu den Änderungen im **Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung BetrAVG**:

- **§3 (2a):**

Gemäß der Gesetzesbegründung sollen mit der vorgeschlagenen Einfügung des neuen Absatzes sowohl die Arbeitgeber entlastet als auch die zweckgebundene Verwendung gewährleistet werden. Der Grundgedanke der Entlastung der Arbeitgeber ist aus unserer Sicht grundsätzlich zu begrüßen. Den Vorschlag einer pflichtmäßigen Verwendung des Abfindungsbetrages als Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung sehen wir jedoch kritisch. Die Vermischung von betrieblicher und gesetzlicher Altersversorgung passt nicht zum Ziel einer Stärkung der kapitalgedeckten Altersvorsorge. Vor dem Hintergrund eines möglichen Transfers von Mitteln der bAV in die gesetzliche Rentenversicherung wird ein Leistungsvergleich erfolgen müssen, der wegen der erheblichen Unterschiede zwischen bAV und gesetzlicher Rentenversicherung systematisch fragwürdig und daher abzulehnen ist, auch im Hinblick auf die Akzeptanz der unterschiedlichen Systeme.

Da die Abfindung nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich sein soll, stellen erhöhte Informationspflichten und die damit verbundenen Haftungsrisiken große Herausforderungen für den Arbeitgeber dar, so

dass fraglich ist, ob das Ziel der Entlastung erreicht wird.

Unseres Erachtens stellt der Vorschlag nur eine scheinbare Synthese der unterschiedlichen Ziele dar. Für eine nachhaltige Entlastung der Arbeitgeber regen wir eine Erhöhung der allgemeinen Abfindungsgrenzen an.

- **§3 (7):**
Diese Änderung verstehen wir als rechtliche Klarstellung des bereits bisher praktizierten Vorgehens. Als solche begrüßen wir die vorgeschlagene Ergänzung.
- **§20 (3):**
Wir begrüßen diese Änderung ausdrücklich, da sie Rechtssicherheit schafft und zudem die Arbeitgeberbeteiligung als Bedingung für die Regelung eines Optionssystems ohne tarifliche Grundlage regelt. Allerdings ist die Grundmenge der verfügbaren Entgelte gering und der Zuschuss von 20% als Minimum erscheint uns als zu hoch.
- **§§ 21, 22, 24:**
Wir begrüßen die vorgeschlagenen Änderungen zur Erleichterung der Einführung und Durchführung von Sozialpartnermodellen.

Im Folgenden unsere Kommentare zu den Änderungen im **Einkommenssteuergesetz EStG**:

- **§100 (2):**
Wir begrüßen ausdrücklich die Erhöhung des Förderbetrags für Geringverdiener auf 360 Euro im Kalenderjahr. Der erhöhte Förderbetrag stellt einen sinnvollen Anreiz für eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung für einen Personenkreis dar, der selbst finanziell nicht dazu in der Lage ist, zusätzliche Beträge aufzubringen.
- **§100 (3):**
Ebenfalls begrüßen wir die hier vorgeschlagene Dynamisierung der Obergrenzen als weitere Maßnahme zur bAV-Förderung für Geringverdiener.

Im Folgenden unsere Kommentare zu den Änderungen im **Gesetz über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen (VAG)**:

- **§193**
Wir begrüßen, dass unsere Anregungen zur Änderung des §193 mit in die Verordnung aufgenommen wurden.
- **§232 (2)**
Wir erachten die allgemeine Zweckbindung der Absicherung wegfallenden Erwerbseinkommens in §232 Abs.1 weiterhin für sinnvoll, begrüßen den vorliegenden Änderungsvorschlag hinsichtlich der Konkretisierung jedoch ausdrücklich, da die bisherigen Einschränkungen für mögliche Leistungen der Pensionskassen entfallen. Mit der nunmehr vorgesehenen Anknüpfung der Leistungen der Pensionskassen an den Bezug einer Voll- oder Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder eines vollständigen oder teilweisen Wegfalls des Erwerbseinkommens sind alle praktisch relevanten Fallgestaltungen erfasst und die Pensionskassen können die Anforderungen der Unternehmen im Hinblick auf geeignete Modelle zum flexiblen Übergang von der Erwerbs- in die Rentenphase bereitstellen.
- **§234j (4) bis (8)**
Wir begrüßen diesen Vorschlag, der den Ergebnissen aus den Arbeitsgruppen im Fachdialog Betriebsrente entspricht, ausdrücklich.

Im Folgenden unsere Kommentare zu den Änderungen in der **Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (PFAV)**:

- **§35(4):**
Wir begrüßen ausdrücklich den gemachten Vorschlag und sprechen uns dafür aus, diese Änderung in die Verordnung aufzunehmen.

Sehr geehrte Damen und Herren, wir würden uns freuen, wenn unsere Anmerkungen zum Referentenentwurf bei den weiteren Ausarbeitungen des Gesetzes Berücksichtigung finden könnten. Für inhaltliche Rückfragen stehen wir selbstverständlich sehr gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Helmut Aden
Vorstandsvorsitzender



Andreas Hilka
Vorstand



Christian Jacob
Vorstand



Heike Pohl
Vorstand



Dr. Michal Saß
Vorstand

Der Verband der Firmenpensionskassen e.V. (VFPK) ist die Interessenvertretung der regulierten Pensionskassen in Deutschland. Regulierte Pensionskassen organisieren gemeinsam mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern die betriebliche Altersvorsorge für die Beschäftigten der Mitgliedsunternehmen und schaffen für sie einen sozialen Mehrwert. Die 20 VFPK-Mitglieder repräsentieren mehr als 9.000 angeschlossene Trägerunternehmen, bei denen knapp 1,9 Millionen Beschäftigte versorgt sind. Sie zahlen 2 Mrd. Euro Jahresrenten an über 425.000 Rentnerinnen und Rentner aus. Die Bilanzsumme der im Verband zusammengeschlossenen Kassen beträgt rund 73 Mrd. Euro.



VOTUM

Verband Unabhängiger
Finanzdienstleistungsunternehmen
in Europa e. V.

VOTUM e.V. – Friedrichstraße 149 – 10117 Berlin

Friedrichstraße 149

10117 Berlin

Telefon: +49 (0) 30 – 28 88 07 18

Telefax: +49 (0) 30 – 28 88 07 16

E-Mail: info@votum-verband.de

Website: www.votum-verband.de

Stellungnahme des VOTUM Verbands Unabhängiger Finanzdienstleistungs- Unternehmen in Europa e. V.

zum

Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Gelegenheit, zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (BRSG II) Stellung nehmen zu können.

Der VOTUM Verband Unabhängiger Finanzdienstleistungs-Unternehmen in Europa e.V. ist der Branchenverband der unabhängigen Finanz- und Versicherungsvermittlungsunternehmen. Unsere Mitglieder engagieren sich tagtäglich dafür, breite Bevölkerungsschichten in Deutschland und Europa mit qualifizierter Beratung und Produktangeboten bei der Risikoabsicherung, Kapitalanlage und Altersvorsorge zu unterstützen. Die betriebliche Altersversorgung (bAV) spielt hier eine bedeutende Rolle.

Der nunmehr vorgelegte Gesetzesentwurf zum BRSG II orientiert sich maßgeblich an der bereits seit September 2024 bekannten Vorlage. Die vorgesehenen Anpassungen sind daher bereits diskutiert und ein erster Schritt, der nunmehr zeitnah umgesetzt werden kann.

Dies sollte sodann den Weg frei machen für die Konzentration auf die umso notwendigere Reform

Vorstand:

Martin Klein (Geschäftsführender Vorstand)
Katrin Bornberg, Dr. Sebastian Grabmaier, Dr. Matthias Wald
Eingetragener Verein Amtsgericht Charlottenburg VR 37539 B

Bankverbindung:

Commerzbank AG, Hamburg
IBAN DE86 2004 0000 0241907500
BIC COBADEFFXXX



VOTUM

Verband Unabhängiger
Finanzdienstleistungsunternehmen
in Europa e. V.

der geförderten privaten Altersvorsorge.

Ziel des BRSG II ist es u. a., die betriebliche Altersvorsorge insbesondere für kleinere Unternehmen und geringverdienende Arbeitnehmer attraktiver und zugänglicher zu gestalten. Als Verband, dessen Mitglieder einem erheblichen Anteil jener Personengruppen durch ihre Beratungs- und Vermittlungstätigkeit den Zugang zu passenden Vorsorgelösungen eröffnen, beschränken wir uns in unserer Stellungnahme auf ausgewählte Aspekte des Gesetzesentwurfs, die im Rahmen der Beratungspraxis von besonderer Bedeutung sind.

1. Notwendige Anpassung bei Beitragsgarantien

Es entspricht einem breiten Konsens, dass bei langfristigen Sparprozessen eine 100 % Beitragsgarantie entbehrlich ist und die möglichen Renditechancen verhindert, die der Kapitalmarkt bereitstellt. Wir sehen daher das Festhalten an der Bruttobeitragsgarantie im Rahmen der Beitragszusage mit Mindestleistungen (BZML) als kritisch. Zur Förderung der bAV auch außerhalb der Sozialpartnermodelle, insbesondere bei KMU und deren Arbeitnehmern, sollte daher auch bei der BZML eine Garantieabsenkung erfolgen, um renditestärkere Angebote zu ermöglichen. Ein Garantieniveau von max. 80 % erachten wir als ausreichend.

2. Ausweitung der Dynamisierung der Geringverdienerförderung

Wir begrüßen die vorgesehene Anhebung der Förderung von Geringverdienern. Die Dynamisierung der Einkommensgrenzen ist notwendig. Es sollte erwogen werden, eine entsprechende Dynamisierung hinsichtlich der Förderbeiträge einzubeziehen.

3. Automatische Entgeltumwandlung (Optionssysteme)

Die Ermöglichung automatisierter Entgeltumwandlungslösungen mit Opting-out-Charakter birgt grundsätzlich Potenzial zur Verbreitung der bAV. Dieses Potenzial verpufft jedoch, wenn man solche Optionssysteme nur in Unternehmen mit Tarifvertrag oder aber in Wirtschaftsbereichen vorsieht, für die kein Tarifvertrag einschlägig ist. Ebenso ist der Ausschluss von Unternehmen, die nicht über einen Betriebsrat verfügen, ein klarer Hemmschuh. Hier werden einer guten Idee Grenzen gesetzt, die deren Erfolg verhindern werden.

4. Portabilität weitergehend erleichtern

Es ist nunmehr vorgesehen, dass eine Portabilität des Vorsorgekapitals sowohl bei Arbeitgeberwechseln zwischen SPM-Versorgungsträgern möglich sein soll als auch bei Wechsel zu einem Arbeitgeber mit SPM. Es sollte ebenfalls eine Portabilität bei Arbeitgeberwechsel aus einem SPM in ein anderes Vorsorgesystem ermöglicht werden.

Ebenso sollte die Portabilität bei Unterstützungskassen erleichtert werden. Es ist grundsätzlich sinnvoll, wenn den Arbeitnehmern die Möglichkeit eingeräumt wird, bei einer Altersvorsorge mit einer kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse im Falle eines Ausscheidens bei ihrem Arbeitgeber den Versicherungsvertrag fortzuführen. Diese Möglichkeit, die bei einer Insolvenz des Arbeitgebers bereits besteht, sollte für beide Vertragsparteien des Anstellungsverhältnisses grundsätzlich als Option ermöglicht werden.

Vorstand:

Martin Klein (Geschäftsführender Vorstand)
Katrin Bornberg, Dr. Sebastian Grabmaier, Dr. Matthias Wald
Eingetragener Verein Amtsgericht Charlottenburg VR 37539 B

Bankverbindung:

Commerzbank AG, Hamburg
IBAN DE86 2004 0000 0241907500
BIC COBADEFFXXX



VOTUM

Verband Unabhängiger
Finanzdienstleistungsunternehmen
in Europa e. V.

Wir danken für die Berücksichtigung unserer Anmerkungen und stehen für einen weiteren Dialog gern zur Verfügung.

Berlin, 08. August 2025

Mit freundlichen Grüßen

Martin Klein
Geschäftsführender Vorstand

Vorstand:

Martin Klein (Geschäftsführender Vorstand)
Katrin Bornberg, Dr. Sebastian Grabmaier, Dr. Matthias Wald
Eingetragener Verein Amtsgericht Charlottenburg VR 37539 B

Bankverbindung:

Commerzbank AG, Hamburg
IBAN DE86 2004 0000 0241907500
BIC COBADEFFXXX



Stellungnahme der Xempus AG

zum Referentenentwurf für ein Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Die neue Bundesregierung hat sich in Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) große Ziele gesetzt. Wörtlich heißt es im Koalitionsvertrag:

„Zusätzlich werden wir die betriebliche Altersversorgung stärken und deren Verbreitung besonders in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Geringverdienern weiter vorantreiben. Die Geringverdienerförderung werden wir verbessern. Wir werden die betriebliche Altersvorsorge digitalisieren, vereinfachen, transparenter machen und entbürokratisieren.“

Als Xempus AG begrüßen wir die Ziele der Bundesregierung ausdrücklich. Nach dem Scheitern der letzten Regierung liegen - trotz einiger Vorarbeiten - drei verlorene Jahre hinter uns. Verbreitung von bAV und pAV stagnieren. Dieser Stillstand muss schnellstens beseitigt werden! Hierfür bedarf es ambitionierterer Reformen, die über die bisherigen Vorschläge des Referentenentwurfes für ein BRSG II hinausgehen müssen.

Bereits heute zeigt sich, dass kleine und mittlere Unternehmen bei der bAV auf digitale Lösungen setzen. Nur in diesem Bereich sind nennenswerte Zuwächse zu sehen. Die Koalitionsvereinbarung gibt daher die richtige Richtung vor. Trotzdem: Die bAV insgesamt stagniert seit Jahren. Ein Neustart der bAV ist notwendig. Dieser Neustart muss mit einem umfassenden Mentalitätswandel in Hinblick auf die Regulierung der bAV einhergehen. Chancen und Risiken müssen neu justiert werden.

Einzelne Vorschläge des Referentenentwurfes gehen dabei in die richtige Richtung. Zu nennen sind insbesondere:

- Die gesetzliche Verankerung von **Opting-Out-Lösungen** auf einzelbetrieblicher Ebene.
- Die **Erhöhung der Geringverdienerförderung**, des **Arbeitgeberbeitrages** und die **Kopplung an die BBG**.

Diese Vorschläge für das BRSG II stammen weitestgehend aus der letzten Wahlperiode. Echte Impulse zur weiteren Verbreitung der bAV sind nicht zu erwarten. Insbesondere Vorschläge in Hinblick auf die Digitalisierung und Entbürokratisierung der bAV fehlen vollständig.

Bislang fokussiert das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG) allein auf den Arbeitnehmerschutz und wird seinem Namen daher



nicht mehr gerecht. Mit der Reform muss die Förderung des Arbeitnehmers stärker in den Mittelpunkt gestellt werden. Die bAV wird zukünftig nur an Akzeptanz bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern gewinnen, wenn sie erheblich mehr Wahlfreiheit und Flexibilität als bisherige Lösungen ermöglicht.

Bausteine hierfür sind

- Schaffung eines neuen Durchführungsweges der „**Reinen Beitragszusage**“, der allen Arbeitnehmern offensteht. Um die Attraktivität gerade für junge Mitarbeiter zu erhöhen, sollte auf eine jährliche Garantie der eingezahlten Beiträge verzichtet werden.
- **Absicherung der Arbeitnehmer in den Mittelpunkt stellen.** Eigenständige steuerliche Förderung für die bAV und betriebliche Unfallversicherung (bBU) schaffen (§ 3.63 EstG). Konkurrenz im Bereich der betrieblichen Krankenversicherung (bKV) mit anderen Benefits („Obstkörben“ / Jobrad pp.) beenden (§ 8 EstG).
- Regelungen zu **Beitragsüberbrückungen / Beitragsfreistellungen / Beitragsanpassungen** einheitlich für bAV, bBU und bKV ermöglichen. Traditionelle Lebensläufe werden zunehmend die Ausnahme. Elternzeit / Pflegezeit / Sabbatical berücksichtigen.
- **Vollständige Streichung des Schriftformerfordernisses** in der betrieblichen Altersversorgung. Die teilweise Streichung durch das Bürokratieentlastungsgesetz IV (BEG IV) hat leider zu einem Bürokratieaufbau geführt und verhindert flexible Lösungen in Branchen, die diese besonders benötigen.
- **Vereinheitlichungen der Verjährungsfristen** in der bAV. Die DSGVO verlangt Datensparsamkeit und Datenlöschung. Gleichzeitig bestehen in der bAV eine Vielzahl von zu beachtenden Verjährungsvorschriften, die eine Digitalisierung hemmen. (Sozialversicherung: 5 Jahre / Arbeitsrecht: 6 Jahre / Handelsrecht: 10 Jahre / Betriebsrentenrecht: 30 Jahre ab Leistungseintritt). Dies behindert eine Digitalisierung der bAV langfristig und führt zu unnötigen Kosten.
- **Arbeitgeberzuschussverfahren und bAV-Übertragungen vereinfachen.** Das derzeitige Verfahren der Deckungskapitalübertragung kann regelmäßig nur manuell erfolgen. Kosten und Haftung der Arbeitgeber führen zu einer Vielzahl von kleinen Verträgen und letztendlich niedrigeren Rentenzahlungen.
- **Öffnung der Sozialpartnermodelle** für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Einführung einer flächendeckenden reinen Beitragszusage. Über 73 % der Betriebe sind ohne Tarifvertrag und werden mit den bestehenden Regeln nicht erreicht. Nachdem die Sozialpartner es in den letzten Jahren nicht geschafft haben, diesen Durchführungsweg zu etablieren, stellt sich die Frage, warum die Sozialpartner nunmehr weiter gestärkt werden sollen. Der umgekehrte Weg wäre richtig.
- **Weitere Vereinfachung der Geringverdienerförderung (§ 100 EStG).** Aufgrund der steuerlichen Anreize müsste die sog. Geringverdiener-bAV eigentlich ein Erfolg sein. Nach den letzten uns vorliegenden Zahlen aus dem Jahr 2020 könnten 16,6 Mio. Arbeitnehmer in den Genuss einer geförderten bAV kommen. Vor diesem Hintergrund ist es fast erschreckend, dass lediglich



1,025 Mio. Arbeitnehmer diesen Weg zum Aufbau einer bAV nutzen. Jede Änderung (Wechsel über oder unter die Schwelle) löst beim Arbeitgeber einen neuen Vorgang aus. Dieses gilt es für die Zukunft zu vermeiden. Insbesondere sind die Grenzen in der Praxis zu starr.

- **Hinweis auf die bAV in die jährlichen Standmitteilungen der gesetzlichen Rentenversicherung aufnehmen.** Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf eine bAV häufig sogar auf Geringverdienerförderung. Hierauf sollte in der Standmitteilung hingewiesen werden. Wie bei der Zukunftsrente wird ein Impuls gesetzt, sich mit dem Thema Altersvorsorge zu beschäftigen. Zusätzliche Kosten entstehen im Gegensatz zur digitalen Renteninformation nicht.

Über Xempus:

Die Xempus AG ist mit ihrer Tochtergesellschaft, der Xempus Deutschland GmbH, der führende Technologie- und Plattformanbieter im Bereich der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Zahlreiche innovative bAV-Lösungen sind in den letzten Jahren auf der Technologieplattform realisiert worden. Wie kaum ein anderes Unternehmen vereint Xempus Know-how in den Bereichen Altersvorsorge und Digitalisierung. Die bAV von über 2,5 Mio. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wird über die Xempus-Plattform abgewickelt.

Wir bieten eine Plattform, die einen effizienten und sicheren Datenaustausch ermöglicht. Xempus ist reiner Technologiedienstleister. Wir sind kein Produktanbieter im Bereich der Altersvorsorge, noch haben wir ein Provisionsinteresse. Unser Ziel ist es, über technische Lösungen die Kosten der betrieblichen Altersversorgung zu senken und gleichzeitig die Verbreitung der bAV weiter zu erhöhen.

München, Juli 2025

Stellungnahme

zum Referentenentwurf eines 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Der Entwurf enthält einige sinnvolle Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge. Allerdings fehlen wichtige Reformmaßnahmen, wie die Begrenzung der Arbeitgeberhaftung bei Beitragszusagen mit Mindestleistung und bei beitragsorientierten Leistungszusagen.

Berlin, 07.08.2025

Bei der Förderung von Beschäftigten mit geringem Einkommen soll die Einkommensgrenze durch die Koppelung an die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung dynamisiert und zudem der Förderhöchstbetrag angehoben werden. Dies ist zu begrüßen; diese Maßnahmen können zu einer weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in diesem Einkommensbereich beitragen.

Die Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells kann ebenfalls zu einer weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge führen. Ob sich allerdings dieses Modell bei kleinen und mittleren Betrieben im Vergleich zu der "alten Betriebsrentenwelt" als neuer Weg etablieren kann, bleibt abzuwarten.

Auch das allgemeine Zulassen von "Opting-out" kann zu einer weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge führen. Jedoch dürfte der vorgesehene Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 20 Prozent des umgewandelten Entgeltbetrages die Bereitschaft der Betriebe, "Opting-Out-Modelle" einzuführen, bremsen.

Die Flexibilisierung der Abfindungsgrenze ist vor dem Hintergrund einer Bürokratieverringerung zu begrüßen. Ob sich die neue Option, Abfindungen unter bestimmten Voraussetzungen in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen zu können, als attraktiv erweist, bleibt ebenfalls abzuwarten.

Sachgerecht ist, dass Beschäftigte eine Betriebsrente auch dann vorzeitig mit Abschlägen in Anspruch nehmen können, wenn sie eine als Teilrente geleistete Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen.

Andere notwendigen Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge fehlen jedoch: Hierzu gehört insbesondere eine gesetzliche Klarstellung, dass bei Nutzung einer beitragsorientierten Leistungszusage keine Beitragsgarantie von 100 Prozent erforderlich ist. Auch muss die arbeitsrechtliche Garantieforderung bei der Beitragszusage mit Mindestleistung flexibler gestaltet werden. Davon sind häufig die kleinen

und mittleren Betriebe betroffen, die vielfach versicherungsförmige Durchführungswege nutzen, weil sie einfacher zu administrieren sind.

Insgesamt gelingt mit diesem Entwurf keine Vereinfachung der Materie der betrieblichen Altersvorsorge. Somit kann die Komplexität weiterhin ein Hinderungsgrund für eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge gerade in kleinen und mittleren Betrieben darstellen.

Im Übrigen weist der ZDH darauf hin, dass die Beteiligungsfrist zu kurz ist und gegen die Aussage im Koalitionsvertrag verstößt, wonach in der Regel eine vierwöchige Beteiligungsfrist vorzusehen ist. Daher behält sich der ZDH vor, weitere Anmerkungen nachzuliefern.

Bereich: Soziale Sicherung
rs_zdh-sozialpolitik@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Lobbyregister: R002265
EU Transparency Register: 5189667783-94

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit rund 5,6 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de

Stellungnahme

des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes

zum

Referentenentwurf eines Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze

(2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

I. Vorbemerkung

Der Zentralverband Deutsches Baugewerbe (nachfolgend „ZDB“) ist der größte und älteste Bauverband in Deutschland. Wir vertreten die Interessen von rund 35.000 Bauunternehmen aus Handwerk und Mittelstand, die familien- und inhabergeführt und größtenteils seit Generationen vor Ort tätig sind – im klassischen Hochbau, Straßen- und Tiefbau. Wir sind zudem die starke Stimme des Holzbaus und des Ausbaus. Wir schließen seit 125 Jahren Tarifverträge auf Bundesebene für das Bauhauptgewerbe ab. Wir beschäftigen rund 75 % aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der deutschen Bauwirtschaft und bilden fast 80 % der Branchenlehrlinge aus. Das Baugewerbe steht für 85 % des Wohnungsbaus und leistet über 60 % des Infrastrukturbaus – insbesondere in den Kommunen vor Ort. Unsere Unternehmen bauen Häuser und Wohnungen, Schulen und Krankenhäuser, Straßen und Schienen für die Menschen in unserem Land. Sie erwirtschaften über 70

Prozent des Branchenumsatzes. Sie sind das Rückgrat der deutschen Bauwirtschaft.

II. Altersvorsorge: Situation im Baugewerbe

Das Bauhauptgewerbe zeichnet sich im Vergleich zu anderen Branchen durch eine sehr hohe Tarifbindung aus. Dies belegen die jährlichen Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), nach der die Tarifbindung in der gesamten Bauwirtschaft oberhalb der 50-Prozent-Marke liegt. Diese hohe Tarifbindung hat sich die Branche zu Nutze gemacht, um das gesetzliche System der Altersvorsorge entsprechend den Notwendigkeiten und Möglichkeiten der Branche zu ergänzen.

Der ZDB hat für das Bauhauptgewerbe gemeinsam mit der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt und dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie zwei Tarifverträge zur Altersvorsorge abgeschlossen: Der Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersvorsorge im Baugewerbe (TV TZA) sieht einen Arbeitgeberbeitrag in für den Aufbau einer Altersvorsorge vor. Der Beitrag wird automatisch abgeführt, es bedarf dazu keiner Antragstellung durch den Arbeitnehmer. Die Altersvorsorge wird dabei durch eine Pensionskasse, die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG unter der Dachmarke SOKA-BAU organisiert. Dieser Tarifvertrag ist allgemeinverbindlich, was bedeutet, dass alle über 900.000 Beschäftigten des Bauhauptgewerbes – Arbeitnehmer wie auch Auszubildende - auf der Grundlage dieses Tarifvertrages für jeden Beschäftigungsmonat Anspruch auf eine tarifliche Altersvorsorge erwerben. Der Beitragssatz, der durch einen ebenfalls allgemeinverbindlichen Tarifvertrag, dem Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) festgelegt wird, beträgt aktuell in den Alt-Bundesländern 3,2 v.H. des Bruttolohns, in den Neuen Bundesländern 1,7 v.H. – eine Angleichung des Ostbeitragsniveau an das Westniveau wird laut Verabredung der Tarifvertragsparteien bis 2028 angestrebt.

Ein weiterer Tarifvertrag im Baugewerbe, der Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersrente (TV TZR), sieht für tarifgebundene Beschäftigungsverhältnisse die Möglichkeit der Entgeltumwandlung vor mit einem Arbeitgeberzuschuss in Höhe von monatlich 30,68 € im Westen bzw. 10,23 € im Osten bei einer Entgeltumwandlung von mindestens 9,20 € im Westen bzw. 3,07 € im Osten. Der Arbeitnehmer kann laut Tarifvertrag darüber hinaus zuschlagsfrei noch weitere Entgeltbestandteile umwandeln. Auf der Grundlage dieses Tarifvertrages waren am 31. Dezember 2024 waren allein bei SOKA-BAU (einen Zugriff auf die Daten anderer Anbieter haben wir nicht) für über 111.393 Anwarter (+1,5 %) in 12.565 Betrieben Versicherungsverträge im Bestand. Das Beitragsaufkommen von SOKA-BAU allein betrug im Kalenderjahr 2024 76 Mio. €. Der durchschnittliche Gesamt-Monatsbeitrag betrug 2024 im Westen 109,20 € im Osten 90,71 €. Der durchschnittlicher AG-Monatsbeitrag belief sich im Westen auf 35,17 € und im Osten auf 20,11 €, die Arbeitnehmeranteile West auf 74,03 €, Ost auf 70,60 €. Der durchschnittliche Arbeitgeberzuschuss betrug damit im Westen 47,5 %, im Osten 28,5 % des umgewandelten Betrages. Im Jahre 2024 erhielten von SOKA-BAU bereits 8.804 Leistungsempfänger eine tarifliche Zusatzrente. Die Anzahl der Leistungsempfänger erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 7,8 %.

Durch diese beiden Regelungen ist im Baugewerbe sichergestellt, dass es für die Altersvorsorge neben der gesetzlichen Rentenversicherung für die Beschäftigten eine weitere obligatorische tariflichen Altersvorsorgeleistung gibt und darüber hinaus weiteres Entgelt für eine Altersvorsorge umgewandelt werden kann.

III. Allgemeines zum Referentenentwurf

Wir begrüßen, dass der Gesetzgeber, sich mit der Frage befasst, wie die Verbreitung von Systemen der betrieblichen und tariflichen Altersvorsorge unterstützt werden kann. Richtig und wichtig sind an dieser Stelle kraftvolle Vorschläge, die

sich nur mit neuen Formen der betrieblichen Altersvorsorge wie dem Sozialpartnermodell befassen, sondern auch Erleichterungen für bestehende Branchensysteme bringen. Auch diese können dort Modell stehen, wo einzelne Branche noch nicht den Schritt zu Branchenlösungen gegangen sind. Hierzu bedarf der Entwurf des 2. Betriebsrentengesetzes aus Sicht des Baugewerbes noch einiger Nachbesserungen.

IV. Zum Referentenentwurf im Einzelnen:

- **Artikel 1 – Änderung des Betriebsrentengesetzes**

Zu § 3 Absatz 2a BetrAVG-E: Abfindung

Die vorgeschlagenen Erleichterungen der Abfindungsmöglichkeiten sollten ausgeweitet werden.

Grundsätzlich sollten Anwartschaften mit monatlichen Rentenbezügen in Höhe von 2 % der monatlichen Bezugsgröße (bislang 1 %) möglich sein (§ 3 Abs. 2 BetrAVG, 2024: 70,70 €).

Abfindungen im Sinne von § 3 Abs. 2a BetrAVG-E sollten bei Anwartschaften mit monatlichen Bezügen in Höhe von bis zu 4 % der monatlichen Bezugsgröße zulässig sein. Das entspräche auch der damaligen Rechtslage vor dem Inkrafttreten des Alterseinkünftegesetzes.

Für eine Beschränkung der Abfindungshöhe in den Fällen, in denen eine Einzahlung in die Rentenversicherung erfolgt, besteht kein sachlicher Grund, da in Höhe der Abfindung ja eine neue Rentenanswartschaft begründet wird. Es bedarf aber weiterer flankierender Regelungen, durch die sichergestellt wird, dass die Abfindung unmittelbar durch den Arbeitgeber bzw. die Versorgungseinrichtung an die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt werden kann. Dabei muss auch gesetzlich sichergestellt werden, dass es durch die Übertragung der Abfindungszahlung, die ursprünglich aus Nettoentgelt finanziert wurde, nicht zu einer neuerlichen Steuer- oder Beitragspflicht kommt.

Darüber hinaus wäre die neue Abfindungsmöglichkeit nach § 3 Abs. 2a BetrAVG-E noch steuer- und sozialversicherungsrechtlich nachzuvollziehen. Bei Eigenbeiträgen i. S. d. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG sind die Beiträge bereits aus dem Nettoentgelt geleistet, die spätere Leistung wäre steuerfrei. Der Übertrag an die gesetzliche Rentenversicherung (auch bei Zahlung durch den Arbeitgeber im Rahmen der Abfindung einer Direktzusage) sollte an sich keine Steuerpflicht auslösen – andernfalls müsste dies klargestellt werden; jedoch würde die spätere Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung auch dann voll nachgelagert versteuert und verbeitragt, wenn die Finanzierung teilweise aus Eigenbeiträgen i. S. d. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG erfolgt ist.

Zu § 6 Absatz: Vorzeitige Altersleistung

Da betriebliche Regelungen oftmals weitere Anspruchsvoraussetzungen für den Bezug der betrieblichen Altersvorsorge enthalten, sollte durch Übergangsregelungen eine ausreichende Frist gewährt werden, um auf die neue Regelung reagieren zu können.

Zu § 20 Absatz 3 BetrAVG-E: Tarifvertrag und Entgeltumwandlung; Optionssysteme

Grundsätzlich ist die Schaffung von Optionssystemen zu begrüßen. Allerdings sollte auch die Möglichkeit bestehen, sie auf betrieblicher Ebene durch Betriebsvereinbarung einführen zu können, und auch wenn der Tarifvertrag dies nicht vorsieht. Andernfalls wäre dieses Instrument davon abhängig, dass zuvor die Tarifverträge ausdrücklich entsprechend angepasst werden.

Nicht nachvollziehbar ist der im Gegensatz zu § 1a Abs. 1a BetrAVG höhere Arbeitgeberzuschuss. Er lässt vermissen, dass auch trotz Optionslösungen der Arbeitgeber mit weiteren administrativen Kosten der betrieblichen Altersvorsorge belastet ist.

Zu § 22 Absatz 4 BetrAVG-E: Arbeitnehmer und Versorgungseinrichtung

In § 22 Abs. 4 BetrAVG-E sollte klargestellt werden, dass die Zustimmung der Tarifvertragsparteien zur Abfindung nicht in jedem Einzelfall gesondert erteilt werden muss, sondern auch generell erteilt werden kann.

V. Ergänzungsbedarf im Referentenentwurf

- Die Begrenzung der Arbeitgeberhaftung bei Beitragszusagen mit Mindestleistung und beitragsorientierten Leistungszusagen bedarf endlich einer gesetzlichen Klarstellung. Dabei sollte ausgeführt werden, dass sich die Haftung auf die Leistungshöhe bezieht, die sich aus den jeweils aktuellen versicherungsmathematischen Grundlagen der Versorgungseinrichtung ergibt. Die immer noch bestehende Unklarheit hält Arbeitgeber nach wie vor davon ab, entsprechende Altersvorsorgezusagen zu machen.
- Die Ermächtigung zur Übermittlung von Sozialdaten an gemeinsame Einrichtungen wie beispielsweise die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (s.o. unter II.), die durch das 8. SGB IV -Änderungsgesetz in§ 148 Absatz 3 Satz 1 Nummer 14 SGB VI eingeführt wurden, sollte um die Ermächtigung „für die Ermittlung und Sicherstellung der Beiträge“ ergänzt werden. Damit wird die Berechtigung geschaffen, auch in diesem Kontext Sozialdaten aus Dateisystemen der Träger der Rentenversicherung zu übermitteln und damit auf den Datenbestand aus der Datei nach § 28p Absatz 8 Satz 3 SGB IV der Datenstelle der Rentenversicherungsträger mittels des eSolution Dienstes zuzugreifen. Damit werden die Austauschprozesse zwischen den in gemeinsamen Einrichtungen organisierten tarifliche Altersvorsorgeeinrichtungen und der Rentenversicherung Stellen durch die Datenübermittlung vereinfacht. Die Regelung war in der letz-

ten Legislatur im früheren Regierungsentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz II neu aufgenommen worden. Das Gesetz wurde seinerzeit aber nicht mehr umgesetzt.

Berlin, 8. August 2025

Rechtsanwalt Heribert Jöris

(Syndikusrechtsanwalt)

Geschäftsführer Sozial- und Tarifpolitik