



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Referat IV b 4
Rochusstraße 1
53123 Bonn

030 3385811-0
info@aba-online.de

24.11.2016 – Dr. Ue/Ni

BMAS-51-2016

Gesetzentwurf zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Sehr geehrter Herr [REDACTED],
sehr geehrte Damen und Herren,

gerne nehmen wir zu dem vorgelegten Referentenentwurf als bundesweiter Fachverband für alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung Stellung. In Anbetracht der außerordentlich knapp bemessenen Frist für eine Stellungnahme zu dem Gesetzesvorhaben möchten wir darauf hinweisen, dass es sich nicht um eine abschließende Stellungnahme handeln kann. Wir behalten uns den Vortrag zusätzlicher relevanter Gesichtspunkte im weiteren Gesetzgebungsvorhaben ausdrücklich vor.

I. Allgemeines

Das deutsche Rentensystem bedarf umfassender Reformen, um den anstehenden demografischen Herausforderungen gerecht zu werden. Die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung ist dabei im Hinblick auf das unvermeidlich sinkende Rentenniveau der gesetzlichen Rentenversicherung ein unverzichtbarer Baustein, wenn in Zukunft für die Menschen ein ausreichendes Einkommen im Alter gewährleistet sein soll.

Wir begrüßen es, dass mit dem jetzt vorgelegten Referentenentwurf die im Koalitionsvertrag angekündigte Stärkung der betrieblichen Altersversorgung noch in dieser Legislaturperiode umgesetzt und damit der bereits 2001 eingeschlagene Weg zu ihrem Ausbau nun konsequent weiterverfolgt wird. Positiv werten wir das damit verbundene deutliche Bekenntnis des Gesetzgebers zur betrieblichen Altersversorgung und seine Absicht, die Rolle der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung zu stärken. Ziel der im Rahmen des Gesetzesvorhabens vorgesehenen Maßnahmen ist vor allem eine bessere Verbreitung der bAV in kleinen und mittelständischen Betrieben sowie bei Niedrigverdienern. Hier spielt die bAV bisher nur

eine untergeordnete Rolle. Das Gesetz ist damit ein wichtiger Schritt zu einem System nachhaltig robuster Altersversorgung, wie es die aba seit langem vorschlägt – ein System mit dualem Kern – Staat und Betrieb.

Der Referentenentwurf greift viele Anregungen der aba auf. Mit dem sog. Sozialpartnermodell wird die weitere Ausbreitung der bAV stärker als bisher tarifvertraglich verankert. Das Gesetzesvorhaben geht in die richtige Richtung, weil es auf kollektive Lösungen, statt einer weiteren Individualisierung der Absicherung des Alters setzt. Es bietet vielversprechende Ansätze im Hinblick auf eine sachgerechte Fortentwicklung der bAV und ihre weitere Verbreitung und verdient Anerkennung. Die dazu getroffenen gesetzlichen Regelungen sind aus unserer Sicht insgesamt gelungen, weil sie systematisch gut strukturiert und auch sprachlich verständlich sind. Allerdings besteht aus unserer Sicht insgesamt an einigen Stellen noch Nachbesserungsbedarf, insbesondere was den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmen auch für bereits bestehende Systeme angeht, wenn die Reform erfolgreich sein soll.

Das Sozialpartnermodell legt die Verantwortung für die gedeihliche Fortentwicklung und den Ausbau der bAV in die Hände der Tarifpartner. Für diesen Ansatz spricht, dass die Tarifpartner nicht nur über eine autonome Rechtsetzungsmacht, sondern auch über die nötigen finanziellen Mittel verfügen. Die von den Tarifpartnern ausgehandelten Wege erfassen zwingend eine hohe Anzahl von Arbeitnehmern und sie gewährleisten auch einen fairen Interessenausgleich und genießen deshalb bei den Beteiligten hohes Vertrauen. Zudem können aufgrund einer hohen Anzahl von Versorgungsberechtigten bessere Konditionen mit den zur Durchführung eingeschalteten externen Versorgungsträgern vereinbart und auch die Komplexität und der Versorgungsaufwand - insbesondere für die Arbeitgeber - gesenkt werden.

Abzuwarten bleibt, ob und inwieweit die Tarifpartner tatsächlich von den ihnen eingeräumten neuen Optionen Gebrauch machen und auch die neuen Möglichkeiten für nicht tarifgebundene Unternehmen, zu denen eine Vielzahl der KMU gehören, öffnen. Auch können über Tarifverträge schon im Hinblick auf die fehlende Tarifbindung nicht automatisch alle Unternehmen und Beschäftigte erfasst werden. Offen ist auch, in welchem Maße neue Tarifverträge Referenzwirkung haben werden, d.h. inwieweit sie von nicht tarifgebundenen Unternehmen im Wege der Vereinbarung übernommen werden. Es lässt sich daher derzeit nur sehr schwer abschätzen, ob mit den vorgesehenen Maßnahmen die höhere Flächendeckung im erwünschten Umfang erreicht wird. Eine Evaluierung des Prozesses erscheint sinnvoll.

Für eine nachhaltig höhere Teilnahmequote in der bAV braucht es auch eine Steigerung ihrer Attraktivität. Dafür ist es erforderlich, dass man die derzeitigen Problemfelder Sozialversicherung, Komplexität und Anrechnung auf die Grundsicherung angeht. Die dazu vorgesehenen Maßnahmen reichen aus unserer Sicht nicht aus, um Betriebsrenten einen deutlichen Schub zu verleihen.

Nachdem zu Beginn der laufenden Legislaturperiode die gesetzliche Rente und nun auch externe Durchführungswege gestärkt worden sind, sollten bestehende Nachteile interner Systeme der bAV mit demselben Engagement beseitigt und Arbeitgeber in ihrem Engagement unterstützt werden. So sollte der Gesetzgeber u.a. die Unterschiede bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen in der Handelsbilanz und in

der Steuerbilanz reduzieren und § 6a EStG, in dem die Bildung der steuerlichen Pensionsrückstellungen geregelt wird, modernisieren. Insgesamt ist diese Vorschrift in ihren zentralen Regelungsbereichen veraltet. Denn die bAV-Landschaft in Deutschland hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend verändert, während § 6a EStG an diese Entwicklungen nicht angepasst wurde. Zu nennen sind insbesondere der zu hohe Rechnungszins von 6 v.H. sowie das gesetzlich vorgesehene Teilwertverfahren, das zur Bewertung von modernen Pensionszusagen völlig ungeeignet ist.

Die neuen Gestaltungsspielräume stehen nicht allen Unternehmen, sondern nur den Tarifvertragsparteien offen. Es bleibt abzuwarten, inwieweit in der bAV engagierte Unternehmen von diesen Optionen ebenfalls Gebrauch machen wollen. Sollte der im Gesetzentwurf geregelte Bezug auf den einschlägigen Tarifvertrag eine zu große Hürde darstellen, so wäre hier nachzubessern.

Bei einer Beitragszusage hat der Arbeitgeber letztlich nur noch die Funktion einer Zahlstelle bezogen auf den Beitrag. Neben die auf das jeweilige betriebliche Kollektiv bezogene Sozialleistung des einzelnen Arbeitgebers mit dem Zweck der Mitarbeiterbindung tritt damit stärker als bisher bereits geschehen eine tarifliche Leistung, die anderen Rahmenbedingungen unterliegt.

Auch hier bleibt abzuwarten, ob die Reform das Interesse der Unternehmen an der bAV als arbeitgeberseitige Sozialleistung verringert oder durch ihre breite Etablierung sogar eher erhöht. Durch diese Reform tritt neben die personalpolitische Funktion im Unternehmen eine sozialpolitische für die deutsche Altersversorgung insgesamt. Es wird eine Tariffrente im Rechtsmantel der bAV etabliert. Ihre Wirkungen sollten ebenfalls evaluiert werden.

II. Artikel 1 – Änderung des Betriebsrentengesetzes

1. In Artikel 1 Ziffer 1 ist vorgesehen, dass als weitere Zusageform in § 1 Absatz 2 BetrAVG die reine Beitragszusage unter einer neuen Ziffer 2a eingefügt wird. Diese Beitragszusage ist tarifexklusiv, d.h. sie muss in einem Tarifvertrag vereinbart sein oder die Tarifpartner müssen den Betriebspartnern dazu eine ausdrückliche Ermächtigung erteilt haben. Die Beitragszusage muss im Zusammenhang mit den Regelungen zur tariflichen Altersversorgung unter den neuen §§ 21 ff. (Tarifvertrag und reine Beitragszusage) gesehen werden, die im Einzelnen die Durchführung der bAV auf der Grundlage des vom Arbeitgeber entrichteten Beitrags regeln. Künftig wird mit der Ergänzung in § 1 BetrAVG auch eine Zusage, bei der der Arbeitgeber nicht eine Versorgungsleistung, sondern lediglich die Entrichtung eines zweckgebundenen Beitrags zur Finanzierung von Altersleistungen in eine externe Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung) verspricht, unter den Begriff der bAV mit den entsprechenden steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen fallen. Angesichts bereits bestehender Systeme (u.a. im Öffentlichen Dienst) mit einer Beitragsentrichtung an einen der in der neuen Nr. 2a genannten Träger dürfte es im Sinne der Rechtsklarheit empfehlenswert sein, dort auf den § 22 BetrAVG zu verweisen bzw. von einer Einrichtung im Sinne des § 22 BetrAVG zu sprechen. Nur dann wird

hinreichend deutlich, dass die Entrichtung eines Beitrags allein dann mit einer Freistellung des Arbeitgebers von weiteren Verpflichtungen insbesondere im Zusammenhang mit zugesagten oder in Aussicht gestellten Leistungen verbunden ist, wenn dieser in eine von den Tarifpartnern ausgewählte Einrichtung geht, die die besonderen Voraussetzungen der §§ 22, 25 BetrAVG erfüllt.

Für den Arbeitgeber bedeutet die Beitragszusage, dass er lediglich zur Entrichtung eines Beitrags verpflichtet ist, ansonsten aber von den bAV-spezifischen Risiken entlastet wird, d.h. die Arbeitgeberhaftung für spätere Leistungen entfällt. Die aus der Beitragszusage resultierenden späteren Leistungen richten sich nach der Verwendung und Anlage der an den Versorgungsträger entrichteten Beiträge. Regelungen dazu enthalten der neue Siebte Abschnitt „Betriebliche Altersversorgung und Tarifvertrag“ und insbesondere das VAG. Dieser Ansatz entspricht internationalem Standard bei Regelungen, die im Wesentlichen sozialpolitischen Charakter haben. Und dies ist im Sozialpartnermodell - anders als in der traditionellen auf Mitarbeitermotivation abzielenden bAV - der Fall.

Soll die Verpflichtung des Arbeitgebers auf die Entrichtung eines Beitrags beschränkt sein, so kann dies u.E. aber allein durch den gesetzlichen Verweis auf § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG nicht erreicht werden. Denn der Verschaffungsanspruch ist Ausfluss des Umstandes, dass zunächst der Arbeitgeber eine Zusage erteilt, die in einem externen Durchführungsweg abgewickelt wird. Kommt die Versorgungseinrichtung ihrer Verpflichtung nicht nach, muss der Arbeitgeber auf Grund des Verschaffungsanspruchs dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer alles erhält, was er ihm zugesagt hat. Der Verschaffungsanspruch setzt mit anderen Worten eine Zusage des Arbeitgebers auf Versorgungsleistungen voraus. Genau eine solche soll es aber nicht geben. Indem man § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für nicht anwendbar erklärt, kann man vielleicht den Verschaffungsanspruch vermeiden, nicht aber das Entstehen eines arbeitsrechtlichen Grundverhältnisses. Denn ohne Zweifel werden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt. Wenn die Zusage von der Versorgungseinrichtung erteilt wird und sich diese Zusage damit nur gegen die Versorgungseinrichtung richtet, sollte dies klar und deutlich im Gesetz zum Ausdruck gebracht werden. Die Tarifvertragsparteien können dies nicht regeln, weil § 1 BetrAVG nicht tarifdispositiv ist. Es muss also explizit gesetzlich geregelt werden, dass mit der Entrichtung des Beitrags seitens des Arbeitgebers vollständig jegliche weitere Verpflichtung für spätere Versorgungsleistungen entfällt.

Was bleibt, ist die Möglichkeit einer Haftung für nicht korrekte Beitragsentrichtung, ein Verstoß gegen Gleichbehandlungs- und Diskriminierungsregeln und die Verletzung von Informationspflichten u.a.. Auch können sich Verpflichtungen für den Arbeitgeber aus dem Tarifvertrag und den Rechtsbeziehungen zum Versorgungsträger ergeben. Offen ist, ob die Arbeitgeber eine gewisse „Umsetzungshaftung“ als Folge der arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage der bAV akzeptieren müssen. Im Sinne der Arbeitgeber und der Begünstigten sollten Haftung und Umsetzung allerdings beim gleichen Rechtsträger liegen. Soweit die Umsetzung bei der Versorgungseinrichtung nach § 22 BetrAVG liegt, muss also auch die Haftung für die Umsetzung dort verortet sein.

Offen ist, ob im Falle der Entgeltumwandlung eine angestrebte, aber nicht garantierte Versorgungsleistung dem Wertgleichheitsgebot standhält. Auch dies kann nicht über den Tarifvertrag geregelt werden, weil § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG nicht tarifdispositiv ist. Hier wäre eine Klarstellung (z.B. in der Gesetzesbegründung) zur Definition des Begriffs „wertgleich“ hilfreich.

Der Gesetzentwurf enthält keinerlei Regelung zur Beitragsentrichtung, so dass es Sache der Tarifpartner ist, hierzu die Details zu regeln. Aus dem Wortlaut der Regelung lässt sich nicht entnehmen, ob es sich bei diesen zu zahlenden Beiträgen um originäre Arbeitgeberbeiträge handeln muss oder ob hier beispielsweise auch Beiträge im Rahmen einer Entgeltumwandlung ausreichen. Nach Sinn und Zweck der Regelungen zum Sozialpartnermodell, welche die maßgebliche Ausgestaltung der jeweiligen bAV-Systeme grundsätzlich den Tarifvertragsparteien überlassen möchten und außerdem in § 23 Abs. 2 des ergänzten BetrAVG explizit auf die Entgeltumwandlung Bezug nehmen, müsste es diesen demnach auch hier grundsätzlich offen stehen, sich beispielsweise für die „bloße“ Entrichtung von Entgeltumwandlungsbeiträgen zu entscheiden, um den Anwendungsbereich der reinen Beitragszusage zu eröffnen. Vor diesem Hintergrund sollte eine entsprechende Klarstellung zumindest in der Gesetzesbegründung aufgenommen werden. Klarstellungsbedarf seitens des Gesetzgebers gibt es weiterhin für Eigenbeiträge an eine Versorgungseinrichtung. Diese sollten auch bei Entrichtung an eine Einrichtung im Sinne des § 22 BetrAVG grundsätzlich nicht ausgeschlossen sein. Die Formulierung in § 1 Abs.2 Satz 4 legt eine Ergänzung zumindest im Rahmen von § 22 nahe.

Die Einführung der Beitragszusage ist im Zusammenhang zu sehen mit den §§ 21 ff. BetrAVG und den neuen Bestimmungen des VAG. Vorgesehen ist, dass Versorgungseinrichtungen, die eine Beitragszusage durchführen, keine Garantien oder Mindestleistungen versprechen, sondern nur noch sog. Erwartungsrenten zusagen dürfen.

Das Modell nicht garantierter Leistungen kann helfen, im aktuellen wirtschaftlichen Marktumfeld vor dem Hintergrund der anhaltenden Niedrigzinsphase die Chancen und Risiken der bAV auszubalancieren. Es könnte eine attraktive Ergänzung zu bestehenden Betriebsrentensystemen sein und helfen, zentrale Probleme der bAV zu lösen. Im Hinblick auf das aktuelle Niedrigzinsumfeld sollte es deshalb grundsätzlich allen Unternehmen auch auf betrieblicher Ebene offen stehen. Bei einer Beschränkung des neuen Ansatzes auf die tarifvertragliche Ebene würde ansonsten vielen Unternehmen die Chance auf eine sinnvolle Fortentwicklung ihrer bAV-Leistungen verwehrt, was der angestrebten weiteren Verbreitung der bAV nicht dienlich sein dürfte.

Das Konzept der nicht garantierten Leistungen ist in Deutschland ein völlig neuer Ansatz. Er muss nicht zwangsläufig mit einem Verzicht auf wirtschaftliche Sicherheiten einhergehen. Zudem könnten die Leistungen erheblich höher sein als bei den herkömmlichen Systemen mit festen Garantien. Allerdings könnte bei den Arbeitnehmern, bei denen das Sicherheitsbedürfnis gerade in Deutschland bekanntermaßen sehr hoch ist, für Betriebsrenten die Wertschätzung sinken und damit ihre Attraktivität leiden. Hier gilt es, durch geeignete Gestaltungen (z.B. fachgerechte Beaufsichtigung durch die BaFin /

Aufbau von Sicherungsreserven) Vertrauen zu schaffen und dies seitens der Tarifvertragsparteien und Versorgungseinrichtungen entsprechend zu kommunizieren.

2. Der Arbeitgeber kann beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers im Falle einer Direktversicherung/ Pensionskasse die Höhe der Ansprüche auf den Wert des Versicherungsvertrages begrenzen (versicherungsvertragliche Lösung/Anspruchsbegrenzung). Dies hat schon der Gesetzgeber 1974 ausweislich der Gesetzesbegründung zu § 2 Abs. 2 BetrAVG so gesehen und die versicherungsvertragliche Lösung in § 2 Abs. 2 und 3 BetrAVG verankert mit folgender Intention: „Für die Erfüllung des dort [§ 2 Abs. 1 BetrAVG] vorgesehenen ratierlich berechneten Anspruchs wird jedoch häufig das bis zum vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers angesammelte geschäftsplanmäßige Deckungskapital des Versicherers – und dementsprechend auch die nach dem Versicherungsvertrag zustehende Leistung – nicht ausreichen. Dies trifft vor allem dann zu, wenn der Versicherungsbeginn später einsetzt als der Beginn der Betriebszugehörigkeit.“ Dies ist typischerweise bei Entgeltumwandlungsvereinbarungen, aber auch bei arbeitgeberfinanzierter Versorgung, z.B. mit Wartezeiten der Fall. Das Risiko der fast zwangsläufig entstehenden Differenzhaftung des Arbeitgebers wollte der historische Gesetzgeber durch die versicherungsvertragliche Lösung, die den Anspruch des Arbeitnehmers der Höhe nach auf den Wert des Versicherungsvertrages begrenzt, vermeiden. Die Umsetzung der versicherungsvertraglichen Lösung muss dabei vom Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer und dem Versicherer initiiert werden, und zwar spätestens drei Monate nach dem Ausscheiden.

Im Bereich der Unterstützungskassen / Pensionszusagen hat der Gesetzgeber mit dem § 2 Abs. 5a BetrAVG im Jahre 2001 den Grundgedanken der versicherungsvertraglichen Lösung übernommen und ohne weitere Auflagen für die Entgeltumwandlung und beitragsorientierte Leistungszusage die Höhe der Ansprüche auf die erreichte Anwartschaft eingeschränkt.

In der Praxis wurde das fast flächendeckend so umgesetzt, dass gegenüber dem Arbeitnehmer (z.B. per Betriebsvereinbarung oder in der Entgeltumwandlungsvereinbarung) sofort erklärt wurde, dass der Arbeitgeber die versicherungsvertragliche Lösung in Anspruch nimmt. Gegenüber dem Versicherer wurde dies im Versicherungsantrag bzw. Gruppenvertrag erklärt. Dieser sehr einfachen und für alle Beteiligten verwaltungswarmen Praxis wurde vom Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 19.5.2016 – 3 AZR 794/14) eine Absage erteilt. Es muss danach gegenüber jedem Arbeitnehmer und dem Versicherer die versicherungsvertragliche Lösung nun jeweils in zeitlichem und sachlichem Zusammenhang mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers erklärt werden. Diese Voraussetzungen bedeuten gerade für kleine und mittelständische Unternehmen eine fast unüberwindbare Hürde.

Wir regen daher an, im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes die versicherungsvertragliche Lösung in Anlehnung an § 2 Absatz 5a zu vereinfachen und damit eine weitere administrative Erschwernis für bestehende Systeme sowie ein gewichtiges, neu aufgetauchtes Hemmnis für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu beseitigen.

Entsprechend der in 2001 eingeführten Standardlösung im § 2 Abs. 5a BetrAVG sollte auch im Abs. 2 und 3 die versicherungsvertragliche Lösung zum Standard ohne weiteres Zutun des Arbeitgebers werden, indem auf das Verlangen des Arbeitgebers verzichtet wird und die versicherungsvertragliche Lösung greift, wenn die sonstigen Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 und 3 erfüllt sind. Zumindest aber sollten Arbeitgeber die Möglichkeit haben, bereits bei Vertragsabschluss zu erklären, dass sie eine versicherungsvertragliche Lösung in Anspruch nehmen wollen. Auch dies müsste durch eine entsprechende Änderung in § 2 Abs. 2 und 3 geregelt werden.

3. Die Änderung in § 4 Abs. 3 ermöglicht eine Übertragung bisher klassischer bAV auf einen neuen Versorgungsträger (§ 22) im Rahmen des Sozialpartnermodells. Da der Arbeitnehmer es in der Hand hat, ob er bei einem Arbeitgeberwechsel seine Ansprüche auf einen neuen Arbeitgeber übertragen will, dürfte ein ausreichender Arbeitnehmerschutz gewährleistet sein. Es sollte ggf. noch verdeutlicht werden, dass auch die Durchführung im „alten System“ des neuen Arbeitgebers möglich ist, wenn der neue Arbeitgeber dies wünscht. Während der Gesetzestext hier den Begriff „Versorgungseinrichtung“ gebraucht, ist an anderer Stelle von „Versorgungsträger“ die Rede. Wir schlagen vor, die Begrifflichkeit zu vereinheitlichen und generell für die externen Durchführungswege den Begriff „Versorgungseinrichtung“ zu verwenden, zumal in der Vergangenheit häufig der Begriff „Versorgungsträger“ im Sinne eines Trägerunternehmens bei überbetrieblichen Versorgungseinrichtungen benutzt wurde bzw. im Versorgungsausgleich mit „Versorgungsträger“ z.B. auch der Arbeitgeber mit einer Direktzusage gemeint ist.
4. In dem ab 1.1.2018 geltenden neuen § 4a BetrAVG, der im Einzelnen die Auskunftsverpflichtungen von Arbeitgebern und Versorgungsträgern regelt, muss sichergestellt sein, dass im Falle der Beitragszusage und der damit verbundenen Freistellung des Arbeitgebers von jeglicher weiterer Verpflichtung auch Auskünfte nach § 4a BetrAVG für ihn insgesamt entfallen, d.h. nur noch ein Anspruch gegenüber der durchführenden Versorgungseinrichtung i.S.d. § 22 BetrAVG besteht.
5. Ziffer 4 von Artikel 1 enthält eine Änderung bzw. Ergänzung von § 8 BetrAVG, mit der eine Übernahme und eine Fortsetzung der Rückdeckungsversicherung mit eigenen Beiträgen durch den Arbeitnehmer bei Insolvenz des Arbeitgebers ermöglicht werden soll.

Die geplante Möglichkeit einer Aufrechterhaltung und Fortsetzung einer bestehenden Rückdeckungsversicherung im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers (Änderung von § 8 BetrAVG) halten wir für eine sinnvolle Weiterentwicklung der gesetzlichen Insolvenzsicherung, die nicht nur für den berechtigten Arbeitnehmer vorteilhaft ist, sondern auch die gesetzliche Insolvenzsicherung und die dahinterstehenden Beitragszahler entlastet. Es handelt sich dabei um eine zusätzliche Option für den berechtigten Arbeitnehmer. Er erhält ein Wahlrecht und kann innerhalb einer bestimmten Frist anstelle des Insolvenzschutzes durch den PSVaG den Eintritt als Versicherungsnehmer in die für ihn zugesagte Versorgung abgeschlossene (kongruente) Rückdeckungsversicherung wählen und diese Versicherung dann auch mit eigenen Beiträgen fortsetzen. In jedem Falle hat er bei dieser Variante die Aussicht auf eine

weitere Werterhöhung der Anwartschaft durch die bis zum Rentenbeginn erzielten weiteren Erträge und Überschüsse.

Die aba hat sich zu dem Vorhaben bereits ausführlich gegenüber dem BMAS in ihrer Stellungnahme vom 10.9.2015 geäußert. Wir begrüßen, dass eine Vielzahl unserer damaligen Anregungen aufgegriffen wurde. In dem neuen Absatz 3 wird der Begriff „Berechtigte“ verwendet. Es dürfte sich empfehlen, hier – zumindest in der Begründung – klarzustellen, dass sich diese Regelung auf Versorgungsanwärter und Versorgungsempfänger bezieht, denn auch Versorgungsempfänger können im Hinblick auf eine nicht garantierte Rentendynamik ein Interesse an der Übernahme der Versicherung haben, wenn sie über den Versicherungsvertrag eine an die Überschussentwicklung gekoppelte Dynamik erhalten, die ihnen vom PSVaG nicht gewährt wird. Offen ist, wie der Versicherer über den Fristablauf informiert wird. Nur wenn dies der Fall ist, kann er überprüfen, ob das Wahlrecht noch besteht.

Nach dem Gesetzestext gehen wir davon aus, dass grundsätzlich auch rückgedeckte Direktzusagen und die über einen Pensionsfonds abgewickelten Versorgungszusagen in den Anwendungsbereich fallen können, wenn die Zusage selbst auf die Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung Bezug nimmt, d.h. sich die Zusage auf den Leistungsumfang und Leistungskatalog der Rückdeckungsversicherung bezieht.

Der neue Absatz 3 räumt dem Beschäftigten im Insolvenzfall des Arbeitgebers künftig das Recht ein, eine auf sein Leben abgeschlossene Rückdeckungsversicherung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. Hier sollte in der Begründung ergänzt werden, dass das Recht auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen und die Möglichkeit der Aufrechterhaltung des Hinterbliebenen- oder Invaliditätsschutzes nur insoweit besteht, als dies gemäß dem Versicherungsvertragsrecht und den spezifischen Versicherungsbedingungen des Rückdeckungsversicherungsvertrags möglich ist.

Wettbewerbspensionsfonds bedienen sich für die Abwicklung von Versorgungszusagen teilweise des Abschlusses von Rückdeckungsversicherungen bei einem Lebensversicherer. In der Pensionsfondszusage wird dabei z.T. auf die Leistungen aus der Rückdeckungsversicherung verwiesen. In vielen Fällen handelt es sich insoweit um Beitragszusagen mit Mindestleistung. Da im Insolvenzfall die Leistung des PSVaG grds. auf die Mindestleistung beschränkt ist, kann aus Sicht des Versorgungsberechtigten bei einer erwarteten guten weiteren Wertentwicklung der Rückdeckungsversicherung ein Interesse bestehen, die Rückdeckungsversicherung zu übernehmen und selbst weiterzuführen.

Nach § 8 Abs. 1a BetrAVG hat der PSVaG die gegen ihn gerichteten Ansprüche des Versorgungsberechtigten auf den Pensionsfonds zu übertragen, wenn der Pensionsfonds diese Übertragung bei der Aufsichtsbehörde beantragt hat und die Aufsichtsbehörde eine diesbezügliche Genehmigung erteilt hat. Voraussetzung für die Genehmigung ist, dass die dauernde Erfüllbarkeit der Versorgungsverpflichtungen aus der Pensionsfondszusage sichergestellt ist. Bei kongruent durch Lebensversicherungsverträge rückgedeckten Pensionsfondszusagen ist von einer dauernden Erfüllbarkeit

der Pensionsfondszusage und somit auch von einer Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde auszugehen. Nach dem Vorschlag für einen neuen § 8 Abs. 3 BetrAVG soll der Versorgungsberechtigte hingegen einen Anspruch auf Übertragung der Versicherungsnehmerstellung (VN-Stellung) der Rückdeckungsversicherung und auf Fortführung des Vertrages mit eigenen Beiträgen haben. Hier sollte unseres Erachtens gesetzlich eindeutig geregelt werden, welche Regelung Vorrang hat.

6. Im Interesse der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit sollte für die Praxis ergänzend in § 16 BetrAVG aufgenommen werden, dass auch im Falle einer reinen Beitragszusage eine Verpflichtung zur Anpassung seitens des Arbeitgebers entfällt, indem § 16 Abs. 3 Nr. 3 entsprechend ergänzt wird:

„3. Eine Beitragszusage mit Mindestleistung oder eine reine Beitragszusage erteilt wurde ...“

Darüber hinaus sollte bei dem aktuellen Gesetzesvorhaben die Chance genutzt werden, Eindeutigkeit hinsichtlich der Interpretation der Anpassungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG zu schaffen. Hierbei ging es insbesondere um die Bezugnahme auf den Höchstrechnungszins gemäß Deckungsrückstellungsverordnung. Gemeinsames Verständnis der mit der Materie Befassten war, dass die dazu vorgenommene Änderung des § 16 BetrAVG tatsächlich eine Klarstellung der vom Gesetzgeber schon immer so verstandenen Sachverhalte war. Dies äußerte sich insbesondere auch in der Genese der Gesetzesbegründung, in der u.a. im Nachgang das Wort „künftig“ gestrichen wurde, aus dem sich missverständlich hätte interpretieren lassen, dass die Gesetzesänderung nur für zukünftige Anpassungszeiträume relevant sei. Mit großer Sorge beobachten wir, dass in der unterinstanzlichen Rechtsprechung vereinzelt Zweifel geltend gemacht werden und deshalb eine Anwendung der Klarstellung auf vergangene Anpassungszeiträume versagt wird. Gegebenenfalls ist sogar zu befürchten, dass auch das Bundesarbeitsgericht – trotz anders lautender Aussagen in jüngerer Vergangenheit – in diese Richtung tendieren könnte. Damit bleibt für Arbeitgeber in der Praxis weiterhin ein unkalkulierbares Risiko erhalten, obwohl der Gesetzgeber seinen Willen deutlich zum Ausdruck gebracht hat. Daher sollte im Zuge eines Betriebsrentenstärkungsgesetzes dieser Aspekt eindeutig geklärt werden. Es bietet sich z.B. an zu ergänzen, dass § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG unabhängig vom Zeitpunkt der Zusage für alle laufenden Leistungen gilt.

7. Der Tatsache, dass es sich bei der tarifvertraglich organisierten Alterssicherung um ein neues System handelt, das neben die heutige im Wesentlichen betrieblich organisierte bAV tritt, trägt der Gesetzgeber folgerichtig systematisch Rechnung, indem er im Betriebsrentengesetz selbst ein neues Kapitel mit der Überschrift „Betriebliche Altersversorgung und Tarifvertrag“ aufschlägt und dort gesondert den gesetzlichen Rahmen für tarifliche Versorgungssysteme und die Beitragszusage schafft und die für Tarifvertragsparteien geltenden gesetzlichen Vorgaben dort bündelt. Dies sorgt für die nötige Rechtsklarheit und Rechtssicherheit auch im Zusammenhang mit dem sog. Sozialpartnermodell. Allerdings bleibt der § 18 BetrAVG, der tarifliche Versorgungssysteme im Öffentlichen Dienst regelt, weiterhin außen vor. Zu prüfen ist, ob man nicht den heutigen § 18 BetrAVG ebenfalls – unverändert – in den neuen siebten Abschnitt übernimmt.

In Artikel 1 Ziffer 6 wird eine folgerichtige Anpassung im Hinblick auf den neuen siebten Abschnitt vorgenommen: § 17 BetrAVG enthält dann nur noch Regelungen zum persönlichen Geltungsbereich des BetrAVG.

8. Artikel 1 Ziffer 7 enthält den (neuen) gesetzlichen Rahmen für die tarifvertragliche Gestaltung. In einem neuen § 19 werden unter der Überschrift „Allgemeine Tariföffnungsklausel“ die ursprünglichen Regelungen des § 17 Abs. 3 übernommen, wobei Absatz 1 den neuen ab 1.1.2018 geltenden § 2a BetrAVG zusätzlich aufnimmt. Nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien steht nach wie vor § 1 BetrAVG. Damit ist sichergestellt, dass auch die Tarifpartner in Abgrenzung zu reinen Sparprozessen an die Definition der bAV in § 1 BetrAVG gebunden sind, d.h. die Absicherung biometrischer Risiken organisieren müssen.
9. Der neue § 20 greift in Abs. 1 die ursprünglich in § 17 Abs. 5 enthaltene Bestimmung unverändert auf. In dem neuen Absatz 2 wird ein tarifvertragliches Optionssystem installiert. Per Tarifvertrag soll künftig rechtssicher verbindlich vereinbart werden können, dass Arbeitnehmer automatisch in ein Betriebsrentensystem über Entgeltumwandlung einbezogen werden können (Opting-out-System), wenn sie dem nicht ausdrücklich widersprechen. Erfahrungen aus dem Ausland zeigen, dass hierdurch viele Mitarbeiter für die bAV gewonnen werden können, die sich sonst keine Gedanken über eine ergänzende Absicherung für ihr Alter machen. Ein durch die Tarifvertragsparteien vereinbartes Opting-out kann sowohl zur Verbreitung als auch zur Höhe der Betriebsrente beitragen.

Fraglich ist, welche Auswirkungen die gesetzlichen Regelungen zu tarifvertraglichen Opt-out-Lösungen auf anderweitige, z.B. bereits auf betrieblicher Ebene installierte Regelungen zur Entgeltumwandlung haben. Es sollte auf gesetzlicher Grundlage sichergestellt werden, dass solche häufig schon jahrzehntelang etablierte Regelungen dadurch nicht tangiert werden. Es ist aus unserer Sicht im Übrigen kein Sachgrund erkennbar, weshalb die erwünschte Rechtssicherheit auch für betriebliche Systeme nicht generell und unabhängig von tariflichen Regelungen geschaffen wird. Opt-out-Systeme sind im Hinblick auf die Betriebsnähe bei den Betriebspartnern auf kollektiver Grundlage sachgerecht platziert.

Die gesetzlichen Regelungen zum Optionssystem für Entgeltumwandlung enthalten einige Mindestanforderungen. Die weiteren Einzelheiten können die Tarifvertragsparteien frei gestalten. Vorgesehen ist, dass das Angebot dem Arbeitnehmer schriftlich unterbreitet wird. Hier sollte aus unserer Sicht die „Textform“ ausreichen. Ferner ist vorgesehen, dass der Arbeitnehmer dem Angebot widersprechen und die „Entgeltumwandlung mit einer Frist von höchstens einem Monat beenden“ kann. Es sollte vorgesehen werden, dass der Arbeitnehmer in Textform seiner Einbeziehung in die Versorgungsregelung widersprechen muss. Die Frage der späteren Beendigung der Teilnahme an dem tariflichen Versorgungssystem sollte getrennt vom Widerspruchsrecht in einem gesonderten Satz behandelt werden. Auch hier sollte für die Kündigung Textform vorgesehen werden.

10. Die vorgesehene Regelung in § 21 Abs. 1 legt fest, dass sich die Tarifvertragsparteien im Falle der Einführung reiner Beitragszusagen an der Durchführung und Steuerung der betrieblichen Altersversorgung

beteiligen müssen. Wie dies tatsächlich im Einzelfall geschehen soll, ist offen gelassen und bedarf der weiteren Konkretisierung. Natürlich muss es den Tarifvertragsparteien obliegen, den grundsätzlichen Rahmen und die Parameter der einzuführenden reinen Beitragszusage entsprechend festzulegen. Gleichzeitig muss aber auch sichergestellt werden, dass die operative Tätigkeit einer Pensionskasse, eines Pensionsfonds oder auch einer Direktversicherung weiter dem Vorstand der jeweiligen Einrichtung obliegt und nicht durch die Tarifvertragsparteien vorgegeben werden kann. Dabei kann es schon aus Haftungsgesichtspunkten nicht im Interesse der Tarifvertragsparteien sein, hier in reinen Beitragssystemen operativ steuernd tätig zu werden, in denen es schon vom systemischen Ansatz her und aufgrund der vorgesehenen Steuerung zu Marktwerten mit den damit einhergehenden Volatilitäten durchaus auch (zumindest temporär) zu sinkenden Rentenleistungen kommen kann. Des Weiteren darf die Effizienz der Einrichtungen durch entsprechende Einbindungen nicht eingeschränkt werden. Den Tarifvertragsparteien muss es daher auch möglich sein, die jeweils bereits im Rahmen der Mitbestimmung in einem Versorgungssystem in den maßgeblichen Gremien tätigen Betriebsparteien (Arbeitgeber-/Arbeitnehmervertreter) entsprechend auch in Bezug auf die Durchführung und Steuerung der durchführenden Versorgungseinrichtung zu bevollmächtigen, damit diese ebenso Kontrollpflichten etc. in Bezug auf die reine Beitragszusage übernehmen können.

11. Die Beitragszusage kann in den externen Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung durchgeführt werden. Die Tarifvertragsparteien können sich dabei gemeinsamer Einrichtungen nach dem Tarifvertragsgesetz, aber auch bestehender Einrichtungen bedienen.

Die bestehende Struktur des BetrAVG enthält ausschließlich Vorschriften, deren Normadressat bei den bisherigen Zusagemodalitäten der Arbeitgeber, also nicht der Versorgungsträger ist. Es muss deshalb im Falle einer Beitragszusage neu geregelt werden, wer Adressat welcher Regelungen ist. Ausdrücklich sollte klargestellt werden, welche Regelungen für den Arbeitgeber bei Erteilung einer reinen Beitragszusage nicht gelten. Weiter sollte geregelt werden, was für die durchführende Versorgungseinrichtung gilt. Dies tut der neue § 22 BetrAVG, der im Einzelnen regelt, welche Vorschriften des BetrAVG für ihn gelten sollen.

Anwendung finden muss u.a. § 1 BetrAVG, der sicherstellt, dass die Einrichtung Leistungen der betrieblichen Altersversorgung organisiert. Angesprochen werden in § 22 explizit ferner u.a. die Frage der Unverfallbarkeit, der vorzeitigen Altersleistungen und der Abfindbarkeit. Es dürfte sich aber im Interesse der Rechtssicherheit empfehlen, im Rahmen des § 22 explizit zu sagen, welche Vorschriften des BetrAVG – und dies gilt auch für die §§ 7 ff. – keine Anwendung auf die bAV in der Form einer reinen Beitragszusage bzw. auf die durchführende Versorgungseinrichtung finden. Diese Klarstellung ist erforderlich, weil der neue siebte Abschnitt neben Regelungen zur Beitragszusage und deren Durchführung auch allgemeine Bestimmungen zu tariflichen Regelungen enthält, die sich nicht nur auf die Beitragszusage, sondern auch auf Leistungszusagen beziehen, die heute schon Gegenstand zahlreicher Tarifverträge sind.

Im aktuellen Gesetzentwurf ist das Verbot von Garantien für Einrichtungen, die die Beitragszusage durchführen, im aufsichtsrechtlichen Teil des Gesetzes untergebracht, also im VAG bzw. in der

Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung. Diese Regelungen gelten allerdings nur für Einrichtungen, die der deutschen Finanzaufsicht durch die BaFin unterliegen. Das sind die deutschen Lebensversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds mit Sitz in Deutschland.

Damit dürfen nur die deutschen LV, PK und PF im Rahmen des Sozialpartnermodells keine Garantien anbieten. Ausländische Anbieter unterliegen der Finanzaufsicht durch den jeweiligen Sitzstaat. Damit werden deutsche Anbieter diskriminiert. Es ist deshalb - sofern ein solches Garantieverbot umgesetzt werden soll - zwingend erforderlich, dass das es im BetrAVG selbst verankert wird, um eine Diskriminierung der deutschen Versorgungseinrichtungen zu vermeiden. Das Vertragsrecht richtet sich nach deutschen Regeln, und die Rechtsaufsicht über die Einhaltung des deutschen Rechts unterliegt für alle Versicherungs- bzw. Versorgungsverträge nach deutschem Recht der BaFin, unabhängig vom Sitzland des Anbieters. Abhilfe sollte geschaffen werden, indem im neuen § 22 BetrAVG explizit unter Hinweis auf § 25 aufgenommen wird, dass die Einrichtung keine Leistungsgarantien geben darf.

In § 22 Abs. 2 wird auf die sofortige Unverfallbarkeit der auf den Beiträgen beruhenden Anwartschaft Bezug genommen. Die Bezeichnung Anwartschaft erscheint im Rahmen einer reinen Beitragszusage in der im Entwurf vorliegenden Fassung systemfremd und nicht sachgerecht, da nach dem betriebsrentenrechtlichen Verständnis eine Anwartschaft grundsätzlich stets dem Grunde und der Höhe nach besteht, während dem jeweiligen Arbeitnehmer im Rahmen einer reinen Beitragszusage lediglich ein Versorgungskapital planmäßig zugerechnet und die Höhe der hieraus resultierenden Leistung nur unverbindlich in Aussicht gestellt wird. Dem System ist dabei immanent, dass diese Leistung der Höhe nach nach unten schwanken und möglicherweise für den Arbeitnehmer auch Null betragen kann. Anstatt einer Bezugnahme auf den Begriff Anwartschaft, sollte deshalb auf den Begriff des planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals Bezug genommen werden, wie man dies auch bereits im Falle der Beitragszusage mit Mindestleistung getan hat. Soweit unseren Vorschlägen zur Öffnung der Anwartschaftsphase für alternative Modelle des kollektiven Systems gefolgt wird, wäre dieser Begriff ggf. noch anzupassen. Auch lässt sich nicht nachvollziehen, warum sich die Unverfallbarkeit nur auf die Altersleistung beziehen soll.

Im Falle der Übertragung beim Arbeitgeberwechsel sollte diese nicht nur auf eine Einrichtung im Sinne des § 22, sondern auch auf eine andere (klassische) Einrichtung möglich sein, wenn der neue Arbeitgeber dies wünscht. Es sollte im Übrigen klargestellt werden, dass die Übertragung für die Einrichtung eine schuldbefreiende Wirkung hat.

Der Entwurf enthält lediglich Regelungen zur Einzelübertragung beim Arbeitgeberwechsel. Es sollten daneben für die Praxis auch die Möglichkeiten zu kollektiven Bestandsübertragungen geprüft werden. Es wird u.a. im Umfeld von Unternehmenstransaktionen und beim Wechsel der Branchenzugehörigkeit der Bedarf bestehen, auf der Grundlage kollektiver Vereinbarungen Bestände aus einer beaufsichtigten Einrichtung auf eine andere beaufsichtigte Einrichtung zu übertragen. Zu denken ist hier sowohl an den Wechsel zwischen Sozialpartnereinrichtungen als an die Übertragung zwischen Sozialpartnereinrichtung und betriebliche Einrichtung und umgekehrt. Das Aufsichtsrecht kennt hierzu bereits die

Bestandsübertragung unter Aufsicht der BaFin. Es sollte sichergestellt werden, dass auch im Falle einer Beitragszusage sachgerechte Bestandsübertragungen unter Beteiligung der BaFin möglich sind.

12. Der § 24 BetrAVG sieht vor, dass nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen vereinbaren können. Die Gesetzesbegründung führt dazu aus, dass diese Regelung die Möglichkeit eröffnen soll, dass tarifliche Regelungen über reine Beitragszusagen auch in Arbeitsverhältnissen, für die die Rechtsnormen des Tarifvertrages mangels Tarifgebundenheit nicht normativ gelten, vereinbart werden können.

Die Bezugnahme des einschlägigen Tarifvertrages erscheint hinreichend geeignet, einerseits den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit zu geben Referenzmodelle zu etablieren, andererseits den Unternehmen, die das neue Modell implementieren wollen, die Möglichkeit bei niedriger Eintrittsschwelle ebenfalls zu eröffnen.

Unstreitig können Tarifnormen durch Bezugnahmeklauseln auf individualvertraglicher Ebene zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses gemacht werden (vgl. Henssler/Moll/Bepler – Der Tarifvertrag, Teil 10, Rn. 1). An die Stelle der normativen Bindung an den Tarifvertrag tritt in diesen Fällen nach herrschender Meinung eine lediglich schuldrechtliche Bindung an die Tarifnormen. Verweisungsgegenstand ist dabei zunächst der einschlägige Tarifvertrag, also derjenige, der bei Tarifbindung der Parteien gelten würde. Grundsätzlich können aber auch Tarifverträge eines anderen betrieblich-fachlich, räumlich oder zeitlichen Geltungsbereichs in Bezug genommen werden (z. B. auch abgelaufene oder branchenfremde TV). Hier setzt offensichtlich die Formulierung des § 24 BetrAVG n. F. an und schränkt die Verweisungsmöglichkeit ein, wenn auf die einschlägige tarifliche Regelung abgestellt wird. Die Gesetzesbegründung führt dazu aus, dass diese Regelung sicherstellen soll, dass nur auf einen räumlich, zeitlich, betrieblich-fachlich und persönlich maßgeblichen Tarifvertrag Bezug genommen werden kann, der bei gegebener Tarifbindung ohnehin zwischen den Arbeitsvertragsparteien gelten würde. Es dürfte aber auch unschädlich sein, wenn nicht lediglich auf die einschlägigen tariflichen Regelungen abgestellt wird, sondern ausdrücklich auf diejenigen, die die reine Beitragszusage betreffen.

Zulässig ist bei der Bezugnahme sowohl die vollständige als auch die teilweise Inbezugnahme eines Tarifvertrages (vgl. Erfurter Kommentar, Tarifvertragsgesetz, § 3 Rn. 34). Auch bei einer teilweisen Inbezugnahme eines Tarifvertrages in vorformulierten Arbeitsverträgen kommt grundsätzlich eine Inhaltskontrolle nach § 307 BGB in Betracht (vgl. Erfurter Kommentar, aaO.), mit sich ggf. aus dem AGB-Recht ergebenden weitergehenden rechtlichen Problemen bzw. Risiken.

Im Übrigen dürfte eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die (möglicherweise zukünftig zu erwartenden) einschlägigen tarifvertraglichen Regelwerke zur reinen Beitragszusage in der betrieblichen Altersversorgung auch ohne eine ausdrückliche normative Regelung im Sinne des § 24 BetrAVG n. F. möglich sein (vgl. Henssler/Moll/Bepler - Der Tarifvertrag, Teil 10, Rn. 9). Dies dient auch dem Zweck, der gewünschten Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung einen weiteren Impuls zu geben.

In diesem Kontext sollte sichergestellt werden, dass durch eine solche Beschränkung nicht tarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die jeweils einschlägige tarifliche Regelung bereits bestehende betriebliche Versorgungssysteme nicht beschädigt werden dürfen.

13. Im Gesetzestext sind keine Regelungen enthalten, die Aussagen zur Zuständigkeit der Gerichte bei Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und der Versorgungseinrichtung nach § 22 machen. Lediglich die Gesetzesbegründung verweist hier auf die Arbeitsgerichtsbarkeit. Der dort zitierte § 2 Absatz 1 Nr. 4b ArbGG betrifft jedoch nur Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien über Ansprüche „aus dem Arbeitsverhältnis“ oder Ansprüche, die „mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichen Zusammenhang stehen“. Selbst die weiter gefasste zweite Alternative dürfte nicht ausreichen, um die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zu begründen, wenn beispielsweise die Anwendung von Vorschriften aus dem VAG zwischen den Parteien streitig ist. Hier sollte eine klarstellende Regelung in das Gesetz aufgenommen werden.

III. Artikel 2 - Änderungen im Zwölften Buch Sozialgesetzbuch – SGB XII

Die Tatsache, dass heute Betriebsrenten in vollem Umfange auf die Grundsicherung angerechnet werden, führt zu Fehlanreizen. Die Anrechnung ist gerade für Geringverdiener ein echtes Hindernis für ergänzende Vorsorgemaßnahmen. Die im Referentenentwurf vorgesehene Regelung setzt ein positives Signal, dass sich bAV in jedem Falle lohnt.

Der Gesetzgeber kommt damit einer langjährigen Forderung der aba nach. Unabhängig davon, wie groß die Gefahr im konkreten Fall tatsächlich ist, bildet die Furcht vor einer – im Fall der Entgeltumwandlung mit Konsumverzicht verbundenen – Vorsorgeanstrengung, die sich in der Rückschau als wirtschaftlich wertlos erweist, ein bedeutendes Hemmnis in der öffentlichen Wahrnehmung. Gerade Geringverdiener wurden so massiv entmutigt, betriebliche Altersvorsorge zu betreiben.

Die vorgesehenen Freibeträge dürften für die heutigen Grundsicherungsempfänger, die eine Betriebsrente beziehen, zunächst ausreichen. Die aba hält es jedoch für erforderlich, nicht nur den Anrechnungshöchstbetrag, sondern auch den Freibetrag von 100 € nicht als absoluten Betrag, sondern dynamisch zu gestalten, etwa durch einen Bezug auf 25 Prozent der Regelbedarfsstufe.

Es ist sachgerecht, dass die Freibeträge sich nur auf freiwillige Vorsorgeleistungen beziehen und Einnahmen aus Pflichtversicherungssystemen ausgenommen sind, denn privilegiert werden sollen nach dem nachvollziehbaren Willen des Gesetzgebers nur die Ansprüche des Leistungsberechtigten, die aufgrund einer freiwilligen Entscheidung zusätzlich dazu beitragen, die Hilfebedürftigkeit des Leistungsberechtigten zu reduzieren. Aus Sicht der aba ist das Merkmal der Zusätzlichkeit ein geeignetes und zulässiges

Differenzierungskriterium. Vom Subsidiaritätsprinzip, wonach die Grundsicherung nur als letzte Auffanglösung zum Tragen kommen soll, wird durch diese Regelung nicht unangemessen abgewichen. Durch § 82 Absatz 5 Satz 2 Nr. 1 SGB XII wird zudem sichergestellt, dass auch Leistungen aus Betriebsrenten in verpflichtenden Systemen in den Anwendungsbereich der Vorschrift fallen. Das ist insoweit zu begrüßen, als das Element der Freiwilligkeit dort zweifelhaft erscheint, für eine Ungleichbehandlung innerhalb der betrieblichen Altersversorgung aber kein Grund ersichtlich ist.

Problematisch ist aus unserer Sicht, dass Kapitaleistungen von der Freibetragsregelung ausgeschlossen sind. In der Vergangenheit wurden vielfach Kapitaleistungen gewählt, weil nach bis 31.12.2003 geltendem Recht in der Auszahlungsphase keine Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung fällig wurden. Angesichts der langen Laufzeit von Betriebsrentenanwartschaften werden noch mehrere Jahrzehnte lang Arbeitnehmer mit Kapitalzusagen befürchten müssen, im Fall des Grundsicherungsbezugs eine Vorsorgeleistung aufgebaut zu haben, die zu keiner Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Lage im Alter führt.

Kleinbetragsrenten, die abgefunden werden, sind nur bis zu einem Betrag von 600 € vollständig anrechnungsfrei. Damit werden sie behandelt wie eine Rente, die über sechs Monate ausgezahlt wird. Diese Regelung stellt Betriebsrentner mit Kleinrenten, deren Betriebsrente ohnehin keinen substantiellen Beitrag zu ihrer Alterssicherung leisten kann, erheblich schlechter. Die Kleinrente wäre mit maximal 29,05 € (West, Wert für 2016) in jedem Fall völlig anrechnungsfrei. Daher sollten abgefundene Betriebsrenten stets anrechnungsfrei bleiben.

IV. Artikel 4 - Änderungen im Fünften Buch Sozialgesetzbuch – SGB V

Mit der Änderung wird eine nicht nachvollziehbare Ungleichbehandlung der betrieblichen Altersversorgung gegenüber der privaten Vorsorge beseitigt. Von der Inanspruchnahme der Riesterförderung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung machten gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer bisher relativ selten Gebrauch, weil sie in einem solchen Fall sowohl in der Finanzierungs- als auch in der Leistungsphase mit Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung belastet wurden, in der Leistungsphase sogar mit dem vollen Beitragssatz. Die Verbesserung der Rechtslage nützt deshalb heute nur einem sehr kleinen Kreis von Betriebsrentenanwärttern.

In den Hauptanwendungsfällen bleibt es in der betrieblichen Altersversorgung bei der problematischen Rechtslage. Deutlich größere praktische Relevanz haben mit eigenen Mitteln fortgeführte Pensionskassenzusagen, pauschal besteuerte Beiträge und echte Eigenbeiträge nach § 1 Absatz 2 Nr. 4 BetrAVG. Durch die Erhöhung des Dotierungsrahmens in § 3 Nr. 63 EStG ohne eine Anpassung der Sozialversicherungsfreiheit erhöht dieses Gesetzgebungsvorhaben sogar die Wahrscheinlichkeit, dass es zu einer Mehrfachverbeitragung kommt.

Betriebsrenten sollten generell nicht gleichzeitig in der Finanzierungs- und der Leistungsphase mit Beiträgen zur gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung belastet werden. In jedem Falle sollte daher für privat fortgeführte Pensionskassenzusagen eine Gleichbehandlung mit Leistungen aus fortgeführten Direktversicherungen hergestellt werden, was die Verbeitragung angeht.

Der derzeit anfallende volle Beitrag zu KVdR bei Betriebsrentenleistungen kann insbesondere bei Niedrigverdienern dazu führen, dass sie von einer Zusatzabsicherung für das Alter über die bAV absehen. Wir halten dies für hinderlich für eine Verbreitung der bAV und regen an, den KVdR-Beitrag auf den ermäßigten halben Beitragssatz zu senken.

V. Artikel 5 - Änderungen im Ersten Buch Sozialgesetzbuch – SGB I

Vorgesehen ist eine Erweiterung der Auskunftserteilung der Rentenversicherung in Bezug auf die zusätzliche Altersvorsorge in § 15 Absatz 4 SGB I. Durch das Vertrauen und die Glaubwürdigkeit, die die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung genießen, kann damit das Vertrauen der Versicherten in das System der dreisäuligen Alterssicherung gestärkt werden. Dabei kommt der Produkt- und Anbieterneutralität eine besondere Bedeutung zu.

VI. Artikel 6 - Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes / Artikel 8 - Änderung der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung

1. Im VAG soll ein neuer Teil 4a aufgenommen werden mit Regelungen zur reinen Beitragszusage. Wir empfehlen, diesen Abschnitt in den Teil 4 „Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung“ zu integrieren, denn diese sind davon in erster Linie betroffen. Für Lebensversicherungsunternehmen könnte auf die einschlägigen Bestimmungen verwiesen werden.

Nach unserer Auffassung sollte im VAG und der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung sorgfältig zwischen den Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung und Lebensversicherungsunternehmen unterschieden werden, um eine sachwidrige Vermengung des für Lebensversicherer geltenden Aufsichtsregimes Solvency II und des für EbAV geltenden Aufsichtsregimes IORP II zu vermeiden.

Die offenbar aus Vereinfachungsgründen vorgesehene Zusammenfassung aller für die neue Beitragszusage in Betracht kommenden Durchführungswege in Teil 4a des VAG ist deshalb nicht optimal. Eine Regelung in unserem Sinne wäre rechtssystematisch sauberer und auch zukunftssicher im Hinblick auf die anstehende Umsetzung von IORP II im nationalen Aufsichtsrecht.

2. Der Verzicht auf versicherungsförmige Garantien soll eine Reduzierung von Aufwand, Haftung und Kosten ermöglichen. Die Beseitigung von Restriktionen der versicherungsförmigen Garantie soll den Weg frei

machen für eine kollektiv breit gestreute Kapitalanlage und die Sozialpartner befähigen, über geeignete Einrichtungen nachhaltig gute Leistungen für die Beschäftigten ihrer Branche generieren. Alles spricht dafür, dass die Sozialpartner als vertrauenswürdige Gewährsträger im Interesse der Begünstigten geeignete Sicherungslinien ziehen werden.

Eine vollständige Enthftung der Arbeitgeber und damit zugleich notwendigerweise die Verlagerung des Anlagerisikos auf die Begünstigten kann für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung sinnvoll sein. Echte Akzeptanz unter den Begünstigten wird gleichwohl nur dann zu erzielen sein, wenn diese darauf vertrauen dürfen, dass es bei der Verteilung der Risiken und der Chancen „fair“ zugeht und die Kapitalanlage auch realiter optimal für bestmögliche Leistungen strukturiert wird. Es ist daher sachgerecht, dass die Enthftung nur denjenigen Kollektivparteien vorbehalten ist, die das Risiko geeignet selbst steuern oder ihre Steuerungsmöglichkeit an geeignete Kollektivparteien auf der betrieblichen Ebene delegieren. Hierbei kann auf die bewährten Mechanismen des kollektiven Arbeitsrechts zurückgegriffen werden.

Positiv zu bewerten sind die deutlichen Ansätze des Entwurfs, die reine Beitragszusage im bereits etablierten Regelungsumfeld der Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) zu verorten. Das dort vorhandene Instrumentarium stellt bereits heute geeignete Regeln für die sachgerechte gemeinsame Steuerung einer Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung auf.

3. Ein wesentliches Ziel des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist es, durch den Verzicht auf formale Garantien nicht nur die Enthftung des Arbeitgebers zu erreichen, sondern eine ertragreichere Kapitalanlage zu ermöglichen. Darüber hinaus bewirkt der Verzicht auf die Garantien, dass die durchführende Einrichtung aufgrund der Möglichkeit zu Leistungsanpassungen keine versicherungsförmige Ausfinanzierung auf der Grundlage von sehr vorsichtig gewählten Rechnungsgrundlagen vornehmen muss, sondern die Leistungsfestsetzung auf der Basis langfristig realistischer Erwartungen erfolgen kann. Dies führt dazu, dass für denselben Beitrag bzw. dasselbe Kapital bei Rentenbeginn deutlich höhere Leistungen zugunsten der Versicherten ermöglicht werden.

An die Stelle einer Garantie tritt eine Überprüfung und ggf. Anpassung der Leistungen. Die reine Beitragszusage ist damit konsequent als garantiefreies und nachschussfreies Instrument ausgestaltet. Für das Verbot von Garantien werden im Referentenentwurf mehrere Gründe genannt. Unter anderem wird ausgeführt, dass nur durch diesen vollständigen Verzicht auf Garantien vermieden werden kann, dass die EbAV einem Aufsichts- oder Solvenzregime unterworfen wird, das mit Kapitalanforderungen vergleichbar mit Solvency II einhergehen würde, was dem eigentlich begrüßenswerten Ziel des Entwurfs (vgl. vorige Textziffer) zuwiderlaufen würde.

Ein Verbot von Garantien umfasst auch das Verbot von Garantien bei der Absicherung vorzeitiger Risiken bei Tod oder Invalidität im Rahmen der reinen Beitragszusage. Der Einschluss solcher Leistungen wird dadurch jedoch nicht verhindert, er geht aber mit einseitigen Anpassungsmöglichkeiten z.B. der Höhe der

zu gewährenden Leistungen durch die Versorgungseinrichtung einher. Diese Beschränkung halten wir in der Praxis für handhabbar.

Die Vorschriften zur Ausgestaltung reiner Beitragszusagen – insbesondere bezüglich der Vorgaben bei der Kapitalanlage – werden in die Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (PFAV) integriert. Die damit verfolgte bewusste Wettbewerbsangleichung bezüglich der Kapitalanlagevorschriften (speziell § 34 PFAV-E) für alle potenziellen Anbieter (Pensionsfonds, Pensionskasse oder andere LVU) wird begrüßt.

Zum Anlagekatalog nach § 17 PFAV gehört auch die Anlage in Verträgen bei Lebensversicherungsunternehmen, so dass in reine Beitragszusagen einer Einrichtung das Deckungsstockprodukt aus dem klassischen Deckungsstock eines (anderen) Lebensversicherungsunternehmens eingebracht werden kann.

Der Gesetzesentwurf lässt nach unserem Verständnis nicht zu, dass im Falle einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse die Kapitalanlage auch in ein unternehmenseigenes Deckungsstockprodukt erfolgen könnte. Wir schlagen deshalb vor, zu prüfen, ob neben der Anlage in fremden Deckungsstöcken auch eine Anlage in den hauseigenen, bestehenden Deckungsstock ermöglicht werden kann. Dies würde aufgrund der vorhandenen Absicherungsmechanismen zumindest in der Aufbauphase der neuen Beitragszusagen zulassen, für einen Teil des im Aufbau befindlichen Vermögens ein einfaches und durch bewährte Mechanismen abgesichertes Kapitalanlageprodukt mit hoher Stabilität auszuwählen.

4. Die Einführung des Sicherheitsbeitrags soll helfen, trotz volatilerer Kapitalanlagen die hieraus finanzierten Rentenleistungen zu stabilisieren. Bislang greift der aufsichtsrechtliche Teil des Gesetzentwurfs die Verwendung des Sicherheitsbeitrags nicht explizit auf. Wir schlagen vor, den im Entwurf vorgesehenen Sicherheitsbeitrag einer Sicherheitsreserve zuzuführen. Die Sicherheitsreserve, die auch aus anderen Quellen, zum Beispiel einem vorab festgelegten Teil der erwirtschafteten Erträge, gespeist werden kann, hat die Funktion, Schwankungen des Marktwertes der Kapitalanlagen, insbesondere die Marktwertschwankungen bei Anlagen in Aktien, abzufedern.

Wie und in welchen Situationen die Sicherheitsreserve zur Stabilisierung eingesetzt wird, müssen die Sozialpartner unter Beachtung des Grundsatzes der Generationengerechtigkeit regeln. Die vorgeschlagenen Änderungen wollen den Gestaltungsspielraum der Sozialpartner nicht unnötig einschränken.

5. Da es keinen externen Garantiegeber gibt, müssen die Versorgungsanwärter und Leistungsempfänger in vollem Umfang an der Wertentwicklung der Kapitalanlagen partizipieren. Somit entspricht, wie im Entwurf bereits vorgesehen, der Gesamtwert der Kapitalanlagen dem Gesamtbetrag der Deckungsrückstellung, die nach unserem ergänzenden Vorschlag auch die zugunsten der Versorgungsanwärter und Leistungsempfänger gebildete Sicherheitsreserve umfasst. Der Referentenentwurf sieht jedoch lediglich vor, dass in der Anwartschaftsphase für jeden Arbeitnehmer ein individuelles Versorgungskapital fortgeschrieben wird. Diese Möglichkeit, die reine Beitragszusage in der Anwartschaftsphase - in direkter Analogie zur fondsgebundenen Lebensversicherung - auf einzelvertraglicher Basis zu führen, halten wir für eine denkbare Lösung. Damit werden die Möglichkeiten zu einer kollektiveren Ausgestaltung der

Kapitalanlage ohne erkennbaren Grund begrenzt. Deshalb halten wir es für unbedingt notwendig, auch die Möglichkeit des "kollektiven Sparens" zu eröffnen, um den Versorgungsberechtigten alle Vorteile des Ausgleichs in der Zeit und im Kollektiv für den gesamten Spar- und Entsparprozess zu ermöglichen. Die Gesetzesbegründung sollte daher klarstellen, dass das Versorgungskapital sowohl in der Anwartschafts- als auch in der Rentenphase auf kollektiver Ebene bestimmt werden kann. Sowohl in der Anwartschafts- als auch in der Rentenphase könnte dann konsistent der Begriff einer (nicht garantierten) Anwartschaft bzw. Leistung verwendet werden. In diesen Kontext eines kollektiven Versorgungskapitals in der Anwartschaftsphase lässt sich auch der vorgesehene Sicherheitsbeitrag durch den Arbeitgeber sinnvoll integrieren. Bei der Umsetzung kann man sich am Modell des Pensionsfonds ohne versicherungsförmige Garantien orientieren, wobei ein ausreichender Kapitaldeckungsgrad für Rentner und – anders als bisher beim Pensionsfonds - auch für Anwärter zu fordern ist. Die Portabilität in der Anwartschaftsphase wird dadurch ebenfalls nicht behindert, da auch bei kollektiver Ausgestaltung der Anteil des einzelnen Anwärters am kollektiven Versorgungskapital jederzeit bestimmbar ist.

Ergänzend vorgeschlagen, für Versorgungsanwärter nicht nur das Versorgungskapital selbst, sondern alternativ auch eine laufende Leistung in Aussicht zu stellen. Diese kann entweder durch Verrentung des angesammelten Versorgungskapitals oder unmittelbare Verrentung der Beiträge in Leistungsbausteine nach Rechnungsgrundlagen 2. Ordnung bestimmt werden. In diesen Fällen sollen hinsichtlich des Kapitaldeckungsgrades die gleichen Regeln gelten, wie sie bereits im Entwurf für Leistungsempfänger vorgesehen sind. Es kann also die Notwendigkeit bestehen, auch die in Aussicht gestellten Leistungen bis zum Rentenbeginn noch anzupassen.

Zur Umsetzung unserer Vorschläge unter Ziffer 4 und 5 haben wir Formulierungen für die notwendigen Änderungen im Gesetzentwurf in Artikel 8 sowie entsprechende Begründungen beigefügt. Dazu würde es noch Folgeänderungen geben in Artikel 1 (§ 22 und 23) und Artikel 9 (§ 3 Nr. 63a). Ferner sollte geprüft werden, ob es im VVG, dem Lebensversicherungen und Pensionskassen unterliegen, Anpassungsbedarf gibt. Dies könnte z.B. im Hinblick auf die Versicherteninformation oder bei der Beitragsfreistellung der Fall sein.

VII. Artikel 9 - Änderung des Einkommensteuergesetzes

1. In Artikel 9 Ziffer 2a ist die Erstreckung der steuerfreien Übertragung auf vertraglich unverfallbare Anwartschaften zu begrüßen. Es fehlt allerdings bisher eine entsprechende Anpassung in der Sozialversicherungsentgeltverordnung, d.h. eine sozialversicherungsrechtliche Flankierung. Derzeit ist nach Auffassung des GKV-Spitzenverbandes eine solche Vermögensübertragung als Versorgungsbezug zu beurteilen und damit KVdR-pflichtig.

Nach § 3 Nr. 55c S. 2 Buchstabe a EStG neu soll es ab dem 01.01.2018 möglich sein, nur den Versorgungsträger einer versicherungsförmigen Anwartschaft auf bAV steuerfrei (also ohne Zufluss für den Versorgungsberechtigten) wechseln zu können. Bisher ist dies nur im Rahmen eines AG-Wechsels und unter

Anwendung des Übertragungsabkommens möglich. Der Eingangssatz zu § 3 Nr. 55c EStG betrifft zwar grundsätzlich nur die Übertragung von Altersvorsorgevermögen (Riester), die hierzu neutrale neue Fassung des Buchstaben a) und die hierzu gehörige Gesetzesbegründung öffnen jedoch u. U. in der Praxis die Tür, generell den Trägerwechsel in der versicherungsförmigen bAV ohne AG-Wechsel durchzuführen. Insgesamt sind die gesetzliche Regelung und die Begründung dazu weit gefasst.

Offen bleibt zudem, ob entsprechend dem Anbieterwechsel bei Riester oder dem Übertragungsabkommen Direktversicherung/Pensionskasse/Pensionsfonds bestimmte Rahmenbedingungen (Zins, Kosten etc.) Anwendung finden sollen. Dies erscheint sinnvoll, um für den Arbeitnehmer unrentable, ggf. mehrfache Anbieterwechsel zu vermeiden. Ferner ist anzumerken, dass bei weiter Auslegung des § 3 Nr. 55c Satz 2 Buchst. a) EStG neu (Geltung nicht nur für Riester-bAV, sondern für jedweden Anbieterwechsel bei versicherungsförmigen Durchführungswegen) § 3 Nr. 55 Satz 1 EStG dem Grundsatz nach obsolet wäre.

Es sollte aus unserer Sicht

- vorab klargestellt werden, ob die Regelung nur bei Riester-bAV gelten soll;
- klargestellt werden, dass die Steuerfreiheit auch die Zinsen erfasst;
- in Anlehnung an das Übertragungsabkommen entsprechende Rahmenbedingungen vorgegeben werden.

In der Gesetzesbegründung sollte klargestellt werden, dass die Übertragung keine steuerrechtliche relevante Vertragsänderung (Novation) verursacht und die spätere Besteuerung der Leistung allein auf der steuerlichen Behandlung der Beitragsleistung beruht. Die Regelung würde zwar den Zufluss der übertragenen Mittel beim Versorgungsberechtigten verhindern; weiterhin wäre aber grundsätzlich eine steuerliche Novation (Neubeginn des Vertrages) gegeben; dies könnte negative steuerliche Folgen (§ 22 Nr. 5 S. 2 EStG i. V. mit § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG) bei (teilweiser) privater Fortführung zur Folge haben. Die Gesetzesbegründung (S. 53) lässt darauf schließen, dass der Punkt der Novation nicht bedacht wurde oder aber mit der Vorschrift des § 3 Nr. 55c S. 2 a EStG neu ebenfalls geheilt werden soll („Die Besteuerung der Leistung nach § 22 Nr. 5 EStG erfolgt so, als wenn die Übertragung nicht stattgefunden hätte.“).

Zudem könnte es ein Auslegungsproblem in § 22 Nr. 5 S. 2 EStG geben. Die Gesetzesbegründung fügt an den o. g. Satz an „Eine Anpassung von § 22 Nummer 5 ist diesbezüglich nicht erforderlich, denn hier wird bereits allgemein auf § 3 Nr. 55c EStG neu, jedoch nicht auf die Tatbestände der einzelnen Buchstaben in Satz 2 verwiesen“. Dass die Leistungen nach einer Übertragung unter Anwendung von § 3 Nr. 55c Buchstabe a EStG neu jedoch immer gem. § 22 Nr. 5 S. 1 EStG in voller Höhe Est-pflichtig sind, ist nicht sachgerecht. Die Besteuerung muss sich allein danach regeln, ob die eigentlichen Beiträge steuerfrei gestellt oder durch Zulagen gefördert wurden. Die Gesetzesbegründung sollte wie folgt lauten: „Die Besteuerung der Leistung nach § 22 Nr. 5 EStG erfolgt so, als wenn die Übertragung nicht stattgefunden hätte. Es erfolgt zudem weder ein steuerlicher Zufluss noch eine steuerlich relevante Vertragsänderung (Novation)“.

2. Vorgesehen ist in Artikel 9 Ziffer 2e, das steuerfreie Dotierungsvolumen in § 3 Nr. 63 EStG unter Wegfall der bisherigen 1.800 € auf 7 v.H. der BBG anzuheben. Der neue, anstelle der aktuellen Vier-Prozent-Grenze plus 1.800 € vorgesehene Wert sorgt dafür, dass der steuerfreie Beitrag insgesamt dynamisch gestaltet ist.

In den neuen Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 Abs.1 EStG fällt auch der AG-Zuschuss nach § 23 Abs. 2 BetrAVG neu bei einer Entgeltumwandlung im Rahmen der Beitragszusage. Weiterhin vermindert sich nach § 52 Abs. 4 S. 12 EStG neu der Höchstbetrag um im Kalenderjahr nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG alt (2004) geförderte Beiträge, max. um 3 % der BBG.

Seit rund 15 Jahren stellt der § 3Nr.3 EStG das Wachstumszentrum der betrieblichen Altersversorgung dar. Das Sozialpartnermodell ist fokussiert auf die externen Durchführungswege. Damit wird auch das weitere Wachstum besonders stark durch dieses Modell getragen. Aufgrund der Dotierungsgrenzen in § 3 Nr. 63 ist der Arbeitgeber seit 2001 gezwungen, für ein praktikables Angebot an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aller Einkommensgruppen mehrere Durchführungswege zu administrieren. Dieses Problem entsteht ausschließlich, weil der Rahmen zu eng ist. Zudem wird die Förderung von Arbeitnehmerbeiträgen durch den Arbeitgeberbeitrag verdrängt. Hinzu kommt, dass angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase heute weitaus höhere Beträge erforderlich sind, um mit Hilfe einer ergänzenden Vorsorge ein auskömmliches Alterseinkommen abzusichern. Zudem wird den Sozialpartnern die Umsetzung von Tarifmodellen erschwert, wenn es an einem ausreichenden steuerfreien (und beitragsfreien) Dotierungsrahmen fehlt. Die nunmehr vorgesehene Anhebung auf insgesamt 7 v.H. der BBG liegt weit unter der von der aba und anderen Beteiligten vorgeschlagenen Konzeption. Der aktuell bestehende Rahmen ist in den seit 2001 entstandenen tariflichen Versorgungswerken bei über 10%, in betrieblichen Durchführungsweegen z.T. bei über 50 % der Anwärter überschritten, wodurch die Betroffenen entgegen den Zielen der Förderung ins Nettosparen gelangen. Problematisch ist in diesem Zusammenhang auch, dass weiterhin nur 4% beitragsfrei sind. Das führt dazu, dass auch zukünftig ein wesentliches Hemmnis für die weitere Ausbreitung erhalten bleibt.

Mit dem Wegfall des statischen Aufstockungsbetrages von 1.800 € entfällt auch die Unterscheidung zwischen Alt- und Neuzusagen, was aus Gründen der Praktikabilität zu begrüßen ist.

Erfreulich ist auch, dass es im Gegensatz zur heutigen Rechtslage nicht zu einer pauschalen Kürzung des Fördervolumens nach § 3 Nr. 63 EStG kommt, wenn eine Altzusage nach § 40b EStG besteht, sondern nur zu einer beitragsmäßigen Anrechnung.

Die in Satz 3 vorgesehene neue Vervielfältigungsregelung im Rahmen des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG stellt eine deutliche Verbesserung gegenüber der heutigen Regelung dar.

Gem. § 52 Abs. 4 S. 13 EStG neu ist eine Kürzung des ermittelten Fördervolumens um die in diesem Kalenderjahr nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG geförderten Beiträge („soweit“) vorgesehen.

Somit würde eine Kürzung des Volumen von § 3 Nr. 63 S. 1 und 3 EStG neu um pauschal lohnversteuerte Beiträge nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a.F. (2004) erfolgen. Sollte also mit § 52 Abs. 4 S. 13 EStG - wie schon nach aktuell geltendem Einkommensteuergesetz – die gleichzeitige Inanspruchnahme der Vervielfältigungsregelungen nach § 40b und § 3 Nr. 63 EStG verhindert werden, so müsste dies durch einen expliziten Verweis nur auf § 40b Absatz 2 Satz 3 und 4 EStG a.F. entsprechend klargestellt werden.

Die Einführung einer möglichen steuerfreien Beitrags(nach)zahlung von Beiträgen i. S. des § 3 Nr. 63 S. 1 EStG in Höhe von 7% pro Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis ruhte und daraus im Inland kein Arbeitslohn bezogen wurde, greift das von der aba angeregte „Lebenszeitmodell“ auf. Es kann innerhalb bestimmter Fristen eine Dotierung nachgeholt werden.

Diesem Ansatz ist zuzustimmen, er sollte weiter ausgebaut werden. Es sollte eine Nachholungsmöglichkeit für alle Arbeitnehmer geben Damit würde man auch eine Gerechtigkeitslücke beseitigen, die zwischen längeren und kürzeren Erwerbsbiografien, also vor allem solchen mit qualifizierterem Bildungsweg bezogen auf die Lebensarbeitszeit besteht.

Voraussetzung für eine Nachholung der Dotierung ist, dass kein Arbeitslohn gezahlt wird in dem Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis ruht. Damit fallen i.d.R. das Startjahr und das Endjahr heraus. Der Anwendungsbereich für die Praxis sollte erweitert werden, indem nicht jegliche Zuwendungen (z.B. Boni, Weihnachtsgeld, Sachbezüge) ausgeschlossen sind.

Insgesamt ist aus unserer Sicht eine Nachbesserung von § 3 Nr.63 dringend geboten:

- Zu erhöhen wäre in jedem Falle der bisher mit 4% beitrags- und steuerfreie (nicht der beitragspflichtige) Rahmen, um den Tarifparteien erfolgreiche Tarifverträge im Rahmen des Sozialpartnermodells zu ermöglichen. Sollte dies nur z.B. um etwa einen Prozentpunkt erfolgen, so wäre die Wirkung fortlaufend zu evaluieren, um rechtzeitig ungerechte Nettosparvorgänge zu vermeiden.
- Ein steuerfreier, aber zu verbeitragender Teil sollte - wenn überhaupt - erst darauf aufsetzen.
- Die Möglichkeit der für ruhende Arbeitsverhältnisse vorgesehenen Nachdotierung sollte unbedingt auch bei aktivem Arbeitsverhältnis gelten. Damit könnte in der Praxis zumindest ein Teilausgleich zwischen Arbeitnehmern mit längerer und solchen mit kürzerer Bildungsbiografie erzielt werden.

Es darf daran erinnert werden, dass das BMF-Gutachten von Prof. Kiesewetter die von der aba wiederholt adressierten Vorschläge als bedeutsam qualifiziert hatte, auch wenn sie aufgrund zunächst auftretender Steuerausfälle nicht in die offiziellen Vorschläge aufgenommen worden waren. Denn Kostenneutralität war die zentrale Maßgabe des Gutachtens. Aber die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung benötigt Finanzmittel, die im Übrigen in der späteren Rentenbesteuerung wieder kompensiert werden.

3. Zusatzbeiträge nach 23 Abs. 1 BetrAVG neu (sog. Sicherheitsbeiträge) werden nach Artikel 9 Ziffer 2f. (§ 3 Nr.63a EStG neu) steuerlich – neben/zusätzlich zu dem Volumen des § 3 Nr. 63 EStG neu – steuerfrei gestellt, sofern der vom Arbeitgeber an die Versorgungseinrichtung gezahlte Zusatzbeitrag dem Arbeitnehmer nicht unmittelbar gutgeschrieben oder zugerechnet wird; ansonsten (bei unmittelbarer Gutschrift oder Zurechnung) kann die Steuerfreistellung nur im Rahmen des § 3 Nr. 63 (7%) erfolgen. Hiermit wird eine Abgrenzung zwischen Zusatzbeitrag i. S. des § 23 Abs. 1 BetrAVG neu (§ 3 Nr. 63a EStG) und „normalen“ Beiträgen i. S. des § 3 Nr. 63 EStG neu vorgenommen.

Die Frage der Anwendung von § 3 Nr. 63 oder von § 3 Nr. 63a kann nur im Zeitpunkt der Zahlung des AG entschieden werden. Im Falle eines Zusatzbeitrages nach § 23 Abs. 1 BetrAVG neu (Sicherungsreserve) kann also nur Nr. 63a greifen, da er eben nicht dem Arbeitnehmer unmittelbar gutgeschrieben/zugerechnet wird. Wird später (Anwartschaftsphase/Leistungsphase) der Zusatzbeitrag bzw. das daraus resultierende Kapital dem Arbeitnehmer gutgeschrieben/zugerechnet (also z.B. zur Leistungserhöhung verwendet), ist keine steuerliche Bewertung (Steuerfreistellung) notwendig. Der Beitrag ist dem Arbeitnehmer steuerlich bereits bei Zahlung durch den Arbeitgeber zugeflossen und steuerfrei gestellt worden. Die hieraus resultierenden Leistungen unterliegen nach § 22 Nr. 5 S. 1 EStG der vollen Besteuerung.

4. Der neue Buchstabe d) in Satz 1 von § 3 Nr. 65 EStG in Artikel 9 Ziffer 2g enthält die Steuerliche Flankierung des § 8 Abs. 3 BetrAVG neu.

Er sollte noch um folgenden Zusatz ergänzt werden: *„Dies gilt auch, wenn eine Versorgungsanwartschaft aus einer betrieblichen Altersversorgung aufgrund vertraglicher Vereinbarung unverfallbar ist“.*

Ferner sollte die Erweiterung des Satzes 4 noch um die Pensionskasse ergänzt werden, die ebenfalls Leistungen einer Unterstützungskasse rückdecken kann.

Nach der Gesetzesbegründung erfasst die Befreiung den gesamten Wert der übertragenen Rückdeckungsversicherung, auch soweit dieser auf Zusagebestandteile entfällt, die nicht dem PSV-Schutz unterliegen, oder soweit der Anspruch nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens, aber noch vor dem VN-Wechsel entsteht.

Durch den vorgegebenen Wechsel der Einkunftsart (von § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EStG zu § 22 Nr. 5 EStG) verliert der Versorgungsberechtigte den Versorgungsfreibetrag nach § 19 Abs. 2 EStG und den Werbungskosten-Pauschbetrag nach § 9a S. 1 Nr. 1 b) EStG

5. Die in Artikel 9 Ziffer 9 geplante Anhebung der Grundzulage von 154 € auf 165 € kommt auch Riester-Sparern in der bAV zugute. Wir halten dies aber für nicht ausreichend, um den Ausbau der Riester-Rente im bAV-Bereich spürbar zu fördern. Im Übrigen sollte künftig eine einheitliche Kinderzulage von 300 € gewährt werden.

6. Die in Artikel 9 Ziffer 14 Buchstabe b (§ 93 Abs. 3 EStG-E / Schädliche Verwendung und Versorgungsausgleich) vorgesehene Möglichkeit der Abfindung einer laufenden Riester-Rente des Ausgleichsberechtigten, die aufgrund eines durchgeführten Versorgungsausgleichs zu einer Kleinbetragsrente absinkt, begrüßen wir.
7. Die in Artikel 9 Ziffer. 16 neu eingeführte Anbieterhaftung für entgangene Steuern lehnen wir entschieden ab und empfehlen dringend, auf eine solche Regelung zu verzichten. Das Vorhaben dürfte für den gewünschten Ausbau auch von Riesterrenten im Bereich der bAV ein echtes Hemmnis darstellen. Nach § 96 Abs. 2 EStG-E soll der Anbieter eines Riester-Vertrages künftig für entgangene Steuern bzw. zu Unrecht gewährte Steuervergünstigungen in Haftung genommen werden können, wenn diese auf vorsätzlich bzw. grob fahrlässig mangelhafte Datenübermittlung bzw. Nichtübermittlung im Zusammenhang mit der Riester-Rente zurückzuführen sind.

Das geltende Recht sieht bereits ausreichende Sanktionsmöglichkeiten vor, um die Anbieter zur Datenqualität im Rahmen der Übermittlung von steuerpflichtigen Leistungen aus Riester-Verträgen anzuhalten. Um Leistungen u. a. aus Riester-Renten zutreffend und rechtzeitig besteuern zu können, kann die Finanzverwaltung schon jetzt im Rahmen des Rentenbezugsmitteilungsverfahrens (§ 22a EStG) zum einen ein entsprechendes Verspätungsgeld gegen die meldepflichtigen Anbieter festsetzen (§ 22a Abs. 5 EStG). Daneben ist die schuldhaft fehlerhafte bzw. (Nicht-) Übermittlung einer Rentenbezugsmitteilung bußgeldbewehrt (vgl. § 50f EStG).

8. Bezieher niedriger Einkommen profitieren nicht von der nachgelagerten Besteuerung. Zudem können Niedrigverdiener – das zeigt die Erfahrung – häufig keine Eigenbeiträge zum Aufbau einer bAV erbringen. Die aba begrüßt es deshalb, dass der Gesetzgeber ihre Anregung, für Niedrigverdiener jenseits der Riestersystematik ein einfaches, eigenständiges Zuschussmodell zu schaffen, in Artikel 9 Ziffer 17 aufgegriffen hat.

In Zukunft sollen Arbeitgeber für Geringverdiener einen staatlichen Zuschuss von 30 Prozent bekommen, wenn sie selbst (Arbeitgeberleistung) 240 - 480 € Beitrag pro Jahr in einen bAV-Vertrag einzahlen. Die Steuergutschrift liegt dann zwischen 72 und 144 €. Die Arbeitgeberbeiträge unterliegen nicht der Steuer- und Sozialabgabepflicht. Den Zuschuss soll es nur für Arbeitnehmer bis zu einer Einkommensgrenze von 2.000 € brutto mtl. oder 24.000 € jährlich geben. Wir halten den Ansatz für zielführend, für Geringverdiener durch staatliche Zuschüsse den Aufbau einer bAV voranzutreiben. Der Förderbetrag ist allerdings nur für neue (bzw. zusätzliche) Arbeitgeberzusagen vorgesehen, weil man Mitnahmeeffekte vermeiden möchte. Hierdurch werden aber gerade Arbeitgeber „bestraft“, die bereits in der Vergangenheit für Niedrigverdiener arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen erteilt haben. Zudem wird der Förderbetrag nur gewährt, wenn der Arbeitgeber seine Beiträge in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder an ein Lebensversicherungsunternehmen leistet. Es sollte deshalb nochmals geprüft werden, ob nicht auch die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse in das neue Fördermodell einbezogen werden können, weil man ansonsten Niedrigverdiener, die bei Arbeitgebern mit

diesen Durchführungswegen beschäftigt sind, benachteiligt. Wir regen im Übrigen an, die Fördergrenze zu dynamisieren und schlagen vor, dafür 3v.H. der aktuellen BBG vorzusehen. Damit wäre ferner sichergestellt, dass gerade Niedrigverdiener nicht über die kommenden Jahre hinweg wegen tariflicher Gehaltsanpassungen zunehmend aus dieser Förderung wieder herausfallen.

Zu begrüßen ist, dass die neue Förderung von Geringverdienern additiv ist, es also keine Verrechnung mit der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG und der Riesterförderung gibt. Erfreulich ist ferner das Bestreben, die neue steuerliche Förderung weitgehend unbürokratisch zu gestalten. Wer über dem Grenzeinkommen liegt, landet automatisch in § 3 Nr. 63 EStG, sofern die Voraussetzungen dafür erfüllt sind.

VII. Artikel 12- Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)

Mit der Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung wird der Arbeitgeberbeitrag im Rahmen des neuen Fördermodells für Geringverdiener gemäß § 100 EStG auch sozialversicherungsrechtlich freigestellt. Dies ist zu begrüßen, weil damit der sonstige sozialversicherungsrechtliche Rahmen für die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers nicht eingeschränkt wird.

Zusätzlich sollte die steuerfreie Übertragung nach § 3 Nr. 55c Satz 2a auch beitragsfrei gestellt werden, indem im Rahmen des § 1 Satz 1 Abs. 1 noch folgender Satz ergänzt wird:

„Anwartschaften einer betrieblichen Altersversorgung, soweit diese gemäß § 3 Nr. 55c Satz 2a EStG steuerfrei übertragen werden können.“

Wir danken Ihnen, dass Sie uns Gelegenheit zu einer Stellungnahme gegeben haben und würden uns freuen, wenn unsere Anmerkungen im weiteren Gesetzgebungsverfahren Berücksichtigung finden würden. Für eine Erläuterung und Ergänzung unserer Ausführungen stehen wir jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüßen

**aba Arbeitsgemeinschaft für
betriebliche Altersversorgung e.V.**



Anlagen

Änderungsvorschläge , Erläuterungen