

BetrAV 04 | 2023

Betriebliche Altersversorgung

15. Juni 2023 | 78. Jahrgang | ISSN 0005-9951

Aus dem Inhalt

Der Kommentar

Thurnes, Die Stärkung der bAV, ein Projekt mit Licht,
aber auch viel Schatten! 259

Abhandlungen

Thurnes, Bericht zur Lage 260

85. aba-Jahrestagung 264

Marian, Aktuelles von der Versorgungsausgleichskasse 282

Leipert, Moderne wertpapiergebundene Versorgungszusagen 304

Bredebusch, Schließen sich Rendite und Garantien aus? 311

Informationen

aba: Wir brauchen ein Betriebsrentenstärkungsgesetz II 328

Garantien in der bAV – weitere Untersuchungen 329

Rechtsprechung

AGB-Kontrolle einer Kapitalisierungsoption
BAG, Urteil vom 17.1.2023 – 3 AZR 220/22 (LS) –
mit Anmerkung *Langohr-Plato* 337

Anspruch auf Gewährung einer Altersrente in Form von monatlichen
Rentenzahlungen
BAG, Urteil vom 17.1.2023 – 3 AZR 501/21 339

aba-Tagungen 2023

19.06.2023	Forum Steuerrecht, Mannheim
20.06.2023	Forum Arbeitsrecht, Mannheim
13.09.2023	Herbsttagung der Fachvereinigung Mathematische Sachverständige, Bonn
28.09.2023	Fachtagung „Aufsichtsrecht für EbAV“, Bonn
29.09.2023	Tagung der Fachvereinigung Pensionskassen, Bonn

aba-Forum Steuerrecht

Montag, 19. Juni 2023, 10.00 bis 16.30 Uhr
Dorint Kongresshotel Mannheim,
Friedrichsring 6, 68161 Mannheim

Begrüßung, Einführung und Moderation	<i>Dr. Claudia Veh</i>
Nationale und europäische Steuergesetzgebung im Steuerrecht 2023	<i>Dr. Volker Landwehr</i>
Praxisfragen der bAV bei der Anwendung von § 4f und § 5 Abs. 7 EStG	<i>Kay Estler</i> <i>Marina Tillmann</i>
BFH: Pensionsrückstellungsbildung und das Wertgleichheitsgebot für Entgeltumwandlung	<i>Prof. Dr. Reinhold Höfer</i>
Aktuelle Stunde	
1. Vergütung und Angemessenheitserfordernisse – Steuerliche Probleme bei unangemessenen Versorgungszusagen durch gemeinnützige Organisationen	<i>Dr. Annekatriin Veit</i>
2. Bilanzierung von Direktzusagen mit Späthehenklausel	<i>Dr. Claudia Veh</i>
3. Zinssituation und Rechnungszins	<i>Dr. Günter Hainz</i>
Steuerliche Themen zur GGF-Versorgung aus der Sicht der Praxis	<i>Ralf Linden</i>
Aktuelle Rechtsprechung der Finanzgerichte zur bAV	<i>Jens Intemann</i>
Versorgungszusagen mit befristeter Geltungsdauer – Behandlung in Steuer- und Handelsbilanz	<i>Dr. Annekatriin Veit</i>

Fragen aus dem Bereich Tagungen beantwortet:

Ulrike Schulz

030 - 33 85 811-12

tagungen@aba-online.de

Inhaltsverzeichnis

Der Kommentar

Thurnes, Die Stärkung der bAV, ein Projekt mit Licht, aber auch viel Schatten! 259

Abhandlungen

Thurnes, Bericht zur Lage 260

85. aba-Jahrestagung 264

Marian, Aktuelles von der Versorgungsausgleichskasse 282

Bucher-Koenen/Knebel/Meyer, Rolle der betrieblichen Altersversorgung für die Einkünfte im Alter – Aktuelle Evidenz und Datengrundlagen 286

Leipert, Moderne wertpapiergebundene Versorgungszusagen 304

Bredebusch, Schließen sich Rendite und Garantien aus? 311

Höfer/de Groot, Betriebsrenten und der Wegfall der Erwerbsverdienstgrenze für die gesetzliche Vollrente 313

Dommermuth/Lapp/Prost, Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer durch Entgeltumwandlung 317

Informationen

Aus der Politik

Deutsche Altersarmut und Armutsgefährdung im europäischen Vergleich
BT-Drucksache 20/6386 vom 6.4.2023 323

Meinungen – Standpunkte – Empfehlungen

aba: Wir brauchen ein Betriebsrentenstärkungsgesetz II 328

aba: Besser bedeutet noch lange nicht gut – Kurzfristige Umsetzung des Verfassungsgerichtsurteil zu kinderzahlbezogenen Pflegeversicherungsbeiträgen belastet Träger der betrieblichen Altersversorgung 328

Garantien in der bAV – weitere Untersuchungen 329

Altersvorsorge und betriebliche Altersversorgung: Dringender Handlungsbedarf aus Sicht der DAV 333

Schwankende Renten: Deutsche haben Sympathie und Berührungängste 334

WTW: Mangelndes Wissen zu Versorgungsbedarf schmälert Teilnahmequoten der bAV 334

Umfrage: Klare Mehrheit lehnt FDP-Aktienrente ab 335

Europa

PensionsEurope answers on EIOPA'S consultation on IORP II review 336

Veranstaltung

Soziale Sicherungssysteme in Europa gestalten 337

Rechtsprechung

AGB-Kontrolle einer Kapitalisierungsoption
BAG, Urteil vom 17.1.2023 – 3 AZR 220/22 (LS) – mit Anmerkung *Langohr-Plato* 337

Anspruch auf Gewährung einer Altersrente in Form von monatlichen Rentenzahlungen
BAG, Urteil vom 17.1.2023 – 3 AZR 501/21 339

Klage auf künftige Leistung
BAG, Urteil vom 14.3.2023 – 3 AZR 175/22 344

Kein Sonderausgabenabzug für Vorsorgeaufwendungen bei Bezug von steuerfreiem Arbeitslohn aus einer Tätigkeit in einem Drittstaat
BFH, Urteil vom 14.12.2022 – X R 25/21 346

Voraussetzungen der Anwendung des § 4f EStG
FG Münster, Urteil vom 22.10.2022 – IV R 27/22 350

Literatur

Buchbesprechungen

Meissner/Schrehardt (Hrsg.), Know-how: Servicevereinbarungen, Schnellauslöser im BU-Versicherungsfall, GGF in der Insolvenz – Kompass 1/2023 354

Schmidt/Weber-Grellet, Einkommensteuergesetz: EStG – Kommentar – 42. Auflage 354

Küttner, Personalhandbuch 2023 – 30. Auflage 355

Weber, Das Gespenst der Inflation – Wie China der Schocktherapie entkam 355

Literaturhinweise 356

Nachricht

Textsammlung „Die Betriebsrente“ in 20. Auflage erschienen 356

Der Kommentar

Dr. Georg Thurnes, Unterhaching

Die Stärkung der bAV, ein Projekt mit Licht, aber auch viel Schatten!

Von der Bundesregierung wurde 2023 als das Jahr der Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) auserkoren. Doch welche Taten folgen diesen hehren Worten? Im Fachdialog wurden Arbeits-, Steuer- und Aufsichtsrecht der bAV auf den Prüfstand gestellt. Dabei hat sich gezeigt: Verbesserungsbedarf gibt es reichlich, es ist Zeit für ein Betriebsrentenstärkungsgesetz II. Ob ein solches kommt, oder ob die einzelnen Änderungsvorhaben dann doch wieder an mehrere andere Gesetzgebungsverfahren drangehängt werden, hängt auch davon ab, wie schnell BMAS und BMF Gesetzesvorschläge entwickeln. Und da zeichnet sich leider ab: es fehlt noch am Gleichschritt.

Mit Hochdruck arbeitet das BMAS u.a. an praxisgerechten Lösungen für höhere Abfindungsmöglichkeiten, eine Anpassung des BetrAVG an die neuen Hinzuverdienstmöglichkeiten bei der Rente und Nachbesserungen beim Sozialpartnermodell. Die Ministerien wollen eine Öffnung auch für Nichttarifgebundene, großzügige Abfindungsregelungen und keine Kapitaleistungen. Einige Konflikte zwischen Arbeits- und Aufsichtsrecht will man auflösen und eine Klarstellung soll kommen, dass der Status „reine Beitragszusage“ nicht gefährdet ist, sollte mal im Bereich der Durchführung und Steuerung ein Defizit auftauchen. Fest steht aber auch: Bei der BZML bleibt es bei der 100%-Garantie und das Thema etwaiger Änderungsmöglichkeiten beim Future Service will man erst einmal nicht anpacken.

Erfreulich ist, dass eine, wenn auch moderate, Anpassung der bestehenden Anforderungen bei den Pensionskassen an die Kapitalanlage, die Bedeckung und das Risikomanagement gelingen könnte. Intensive Gespräche von BMF, BaFin und aba tragen wohl Früchte.

Schwerfälliger ist man da schon bei den klassischen steuerlichen Nachsteuerungsbedarfen. Das Problem der sogenannten gewerblichen Inflationierung durch die Nutzung von Photovoltaik bei Immobilien von Pensionskassen scheint endlich wahrgenommen zu werden. Damit dürfte der Weg hin zu der von uns angeregten Klarstellung bereitet sein. Bei der erfolgreichen Geringverdienerförderung will man erst mal die Evaluierung Ende des Jahres abwarten, um zu schauen, ob man Gutes noch verbessern kann,



z.B. durch höhere Förderquoten, höhere Einkommensgrenzen und deren Dynamisierung. Die Prüfung von Anpassungen beim Rechnungszins nach § 6a EStG hat man eh vertagt auf die Zeit nach der entsprechenden Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts. Vereinfachungen der bAV-Komplexität durch ein Aufheben der Grenzen beim § 3 Nr. 63 EStG und eine Angleichung des Sozialbeitrags- und Steuerrechts schließt man von vornherein aus. Dafür fehle das Geld, und die Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG würden die meisten Arbeitnehmer eh nicht erreichen.

Da schaut man schon ein wenig neidisch auf die geplanten Änderungen im Bereich der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, also der Vermögensbildung im Betrieb. Für den Arbeitgeber ist das *pay and forget*, ohne Insolvenzversicherungsmaßnahmen und Aufsicht; für den Arbeitnehmer gilt: Geht das Unternehmen pleite, sind Job und Unternehmensbeteiligung futsch. Bis Mitte 2021 konnten Arbeitgeber ihren Beschäftigten bis zu 360 Euro steuer- und beitragsfrei in Form einer Kapitalbeteiligung zukommen lassen, derzeit sind es 1.440 Euro und bald sollen es 5.000 Euro sein. Für den Arbeitnehmer ist das steuerfrei, bis er aus dem Betrieb ausscheidet und die Beteiligung versilbert oder ab dem 20. Jahr der Betriebszugehörigkeit. Und ganz attraktiv wird es, wenn der Arbeitgeber die Steuer für den Arbeitnehmer übernimmt, die beträgt dann nämlich nur 25 Prozent. Vor allem Start-ups, von denen Statistiken sagen, dass nur rd. 10 Prozent überleben, und kleine Unternehmen sollen so ihre Kapitalbasis

verbessern können. Also genau diejenigen, bei denen man bedauert, dass sie ihren Mitarbeitern keine Betriebsrenten anbieten. Während wir in der bAV gegen Doppelverbeitragung und enge Dotierungsrahmen kämpfen, werden für die Vermögensbildung alle Schleusen geöffnet. Da sieht man, wo die Bundesregierung die Prioritäten setzt. Über eine zu geringe Verbreitung der bAV bei KMUs darf man dann aber nicht mehr klagen.

Doch das ist nicht der einzige Knüppel, den man uns zwischen die Beine wirft. Ein weiterer ist das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG), aus bAV-Sicht sollte es eher Kostentreibergesetz heißen. Es darf nicht sein, dass bei der vorgesehenen kinderzahlbezogenen Differenzierung der Beiträge betriebliche Versorgungsträger mit Aufwand für Erhebung und Überprüfung der Daten belastet werden. Wir brauchen ein digitalisiertes Verfahren, das den Einrichtungen und Arbeitgebern hierzu die notwendigen Angaben liefert und Mehrfachabfragen verschiedener beitragsabführender Stellen bei den Betroffenen verhindert. Bis ein solches Verfahren existiert, sollte die Umsetzung des Gesetzes ausgesetzt werden. Versorgungseinrichtungen können nicht über Monate oder gar Jahre zu hohe Pflegeversicherungsbeiträge abrechnen und später alles wieder korrigieren. Besonders ärgerlich ist der enorme Zeitdruck, in dem nach Lösungen gesucht werden muss. Schon während des Verfahrens vor dem Bundesverfassungsgericht zeichnete sich ab, dass der Gesetzgeber das Gesetz würde anpassen müssen. Statt schon einmal zu überlegen, was dann zu tun sein würde, wartete das BMG lieber erst mal ab. Selbst als das Urteil vorlag, dauerte es fast ein Jahr, bis ein Gesetzesentwurf vorlag. Die Zeche zahlen die Leistungsempfänger, denn Kosten gehen über kurz oder lang immer zulasten der Rentenleistungen. Was das bedeutet, sehen wir ja auch bei der Umsetzung des Nachweisgesetzes.

Inwieweit die anstehende Überprüfung der EbAV-II-Richtlinie zu weiteren Belastungen bei Pensionsfonds und Pensionskassen führen wird, kann derzeit noch nicht abgesehen werden. Der Kommentar im nächsten Heft der BetrAV wird sich damit beschäftigen.

Dr. Georg Thurnes
Vorsitzender des Vorstands der aba

Abhandlungen

Dr. Georg Thurnes, Unterhaching

Bericht zur Lage*

In der vergangenen Woche, am 11. Mai, wurde der Fachdialog zur Stärkung der Betriebsrente mit einer gemeinsamen Gesprächsrunde von BMAS, BMF und einer ganzen Reihe von Verbänden und Einzelsachverständigen abgeschlossen. Wie es jetzt weitergeht, erfahren wir heute am Nachmittag aus erster Hand von Staatssekretär Dr. Schmachtenberg. In gut fünf Wochen will die Fokusgruppe private Altersvorsorge ihren Bericht vorlegen. Auch hierzu erhalten wir heute noch einen topaktuellen Zwischenbericht von Staatssekretär Dr. Toncar.

Schon jetzt zeichnet sich ab, dass in den letzten Monaten nicht wirklich neue Erkenntnisse gewonnen wurden. All diejenigen fühlen sich bestätigt, die schon immer vermutet haben, dass wir kein Erkenntnisproblem haben. Es fehlt vielmehr am Willen und an der Stärke, auf der Basis dieser Erkenntnisse zielführende Reformen durchzuführen.

Ich halte es zudem für bedenklich, dass keine ehrliche Bestandsaufnahme zu allen drei Säulen an den Beginn des Beratungsprozesses gestellt wurde. Da werden zwei Rentenpakete für die gesetzliche Rente geschnürt, isoliert davon findet für die bAV ein Fachdialog statt und in Sachen privater Vorsorge tagt eine Fokusgruppe. Hinzu kommen dann noch ein Zukunftssicherungsgesetz und Verbesserungen bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung und der Vermögensbeteiligung. Was fehlt, ist die Verzahnung! Eine solche ist aber zwingend, will man knappe Steuermittel zielgenau einsetzen. So droht wieder einmal Stückwerk zu entstehen. Die Politik muss sich klar werden über ihre rentenpolitischen Ziele und die künftige Rolle jeder Säule der Altersversorgung, und zwar nicht nur mit der Perspektive von ein oder zwei Legislaturperioden, und dies deutlicher kommunizieren. Dabei müssen u.a. Antworten auf folgende Fragen gefunden werden:

- Welches Gesamtversorgungsniveau wird angestrebt und welchen Beitrag sollen zweite und dritte Säule dabei leisten?
- Welches Leistungsspektrum sollen die einzelnen Säulen dabei umfassen (insbesondere hinsichtlich der Absicherung von Invalidität und der Absicherung von Hinterbliebenen)?
- Bei welchen Personen- und Altersgruppen besteht vor allem Handlungsbedarf?
- Wer soll die erforderlichen Finanzierungsbeiträge erbringen?
- Welchen Anteil soll der Staat, etwa über zielführende steuer- und sozialversicherungsrechtliche Förderung, leisten?
- Nominalgarantien in der kapitalgedeckten Altersvorsorge werden mit geringerer Performance „bezahlt“. Es muss daher auch die Frage beantwortet werden, ob und wenn ja, in welchem Umfang man Garantien will.

Doch der Reihe nach.

Im Koalitionsvertrag vom November 2021 haben die Koalitionsparteien erklärt, dass sie mehr Kapitaldeckung in der Altersversorgung wollen. In die erste Säule, die gesetzliche

Rentenversicherung, soll ein Generationenkapital eingeführt werden, die betriebliche Altersversorgung soll gestärkt und die kapitalgedeckte private Vorsorge reformiert werden.

Zunächst ein paar Anmerkungen zur **gesetzlichen Rentenversicherung**.

Die Bundesregierung will die gesetzliche Rente stärken, das Mindestniveau auf 48 Prozent dauerhaft sichern, sicherstellen, dass in dieser Legislaturperiode der Beitragssatz nicht über 20 Prozent steigt und auch das gesetzliche Renteneintrittsalter beibehalten wird.

In Sachen Kapitaldeckung in der ersten Säule lesen wir dann im Koalitionsvertrag: *„Um diese Zusage generationengerecht abzusichern, werden wir zur langfristigen Stabilisierung von Rentenniveau und Rentenbeitragssatz in eine teilweise Kapitaldeckung der gesetzlichen Rentenversicherung einsteigen. Diese teilweise Kapitaldeckung soll als dauerhafter Fonds von einer unabhängigen öffentlich-rechtlichen Stelle professionell verwaltet werden und global anlegen. Dazu werden wir in einem ersten Schritt der Deutschen Rentenversicherung im Jahr 2022 aus Haushaltsmitteln einen Kapitalstock von 10 Milliarden Euro zuführen.“* Unter uns: Der große Wumms ist das sicher nicht!

Will man z.B. den Beitragssatzanstieg um einen Prozentpunkt nebst zugehörigem Bundeszuschuss auffangen, wären nach aktuellen Werten jährlich gut 17 Milliarden Euro notwendig. Bei einer Verzinsung mit acht Prozent bräuchte man 210 Milliarden Euro im Fonds, bei einer Verzinsung von fünf Prozent 340 Milliarden und bei einer von drei Prozent knapp 570 Milliarden Euro. Ich spreche in diesen Beispielen von Netto-Renditen, d.h. nach Abzug der Kosten der Refinanzierung.

Ein solches Vermögen in 10-Milliarden-Euro-Schritten anzusammeln, dauert sehr lange. Bedenklich ist auch, dass man jetzt Schulden aufnehmen will, um in der Zukunft den Beitragssatz zu stabilisieren. Die junge Generation, deren Beiträge stabilisiert werden sollen, muss dann aber die Schulden abtragen. Ich frage mich, ob mit diesem Modell wirklich etwas gewonnen ist. Zudem habe ich die Befürchtung, dass man auf die Idee kommen könnte, am Ende das Generationenkapital doch über Beiträge zu finanzieren oder zumindest mitzufinanzieren. Das ursprüngliche FDP-Modell der Aktienrente lässt grüßen!

Im Folgenden möchte ich mich kurz der geplanten Reform der **privaten, kapitalgedeckten Vorsorge** widmen.

„Wir werden dazu das Angebot eines öffentlich verantworteten Fonds mit einem effektiven und kostengünstigen Angebot mit Abwahlmöglichkeit prüfen. Daneben werden wir die gesetzliche Anerkennung privater Anlageprodukte mit höheren Renditen als Riester prüfen. Eine Förderung soll Anreize für untere Einkommensgruppen bieten, diese Produkte in Anspruch zu nehmen. Es gilt ein Bestandsschutz für laufende Riester-Verträge.“, lesen wir auf Seite 74 des Koalitionsvertrages. Zur Umsetzung dieses Auftrages hat die Bundesregierung im November letzten Jahres die Einsetzung einer „Fokusgruppe private Altersvorsorge“ beschlossen. Ende Juni will man einen Bericht vorlegen. Neben dem Bundesministerium der Finanzen, dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz gehören der Fokusgruppe Vertreterinnen und Vertreter der Anbieterverbände (GDV und BVI), des Verbraucherschutzes (Stiftung Warentest und vzbv), der Sozialpartner (BDA und DGB), der betrieblichen Altersversorgung (aba) und der Wissenschaft an. Für die Einbindung in die Fokusgruppe möchte ich mich an dieser Stelle ganz ausdrücklich beim BMF bedanken.

* Vortrag gehalten auf der aba-Jahrestagung am 16.5.2023 in Berlin.

Viele waren überrascht, dass man auch uns als Mitglied in dieser Arbeitsgruppe haben wollte, obwohl deren Fokus ja auf der privaten Altersvorsorge und nicht der betrieblichen Altersversorgung liegt. Bei näherer Betrachtung ist das aber gut nachvollziehbar. Da ist zunächst die leicht zu übersehende Tatsache, dass rund 10 Prozent aller Riesterverträge im Wege der betrieblichen Riester-Rente organisiert werden. Eine Reform der Riester-Rente betrifft die betriebliche Altersversorgung direkt. Es gilt darauf zu achten, dass entsprechende Umgestaltungen der Rahmenbedingungen auch von den betrieblichen Altersversorgungseinrichtungen umgesetzt werden können.

Weil auch der Vorsorgeeuro nur einmal ausgegeben werden kann, führen Änderungen bei den Vorschriften für die private Vorsorge auch zu Rückkopplungen bei der betrieblichen Altersversorgung. Das Inkasso für solche Staatsfondsmodelle will man über den Arbeitgeber organisieren. So kann schnell der falsche Eindruck entstehen, das sei ja auch eine Art „betrieblicher“ Altersversorgung.

Und außerdem haben wir natürlich große Erfahrung in der Anlage großer Kapitalmengen für die Altersversorgung. Gemeinsam mit dem Gesetzgeber und der Aufsicht haben wir das Sozialpartnermodell entwickelt, das auch bei den Experten im Ausland große Anerkennung gefunden hat. Das hat sich zuletzt auch auf einem internationalen Kongress am 20. April hier in Berlin gezeigt, zu dem unser europäischer Dachverband PensionsEurope Experten aus 20 europäischen Ländern begrüßen konnte.

In die Fokusgruppe haben wir uns sehr deutlich eingebracht mit einer *aba*-Position, die wir seit nunmehr zehn Jahren verfolgen: Ein robustes Rentensystem sollte sich aus mehreren Säulen und einem dualen Kern, bestehend aus Staat und Betrieb, zusammensetzen. So macht es uns auch das Ausland vor. Eine gute Kombination aus gesetzlicher Rente und betrieblicher Altersversorgung muss den Kern bilden, so wird Altersversorgung tragfähig und stabil für alle Beschäftigten. Nur für die, für die keine Altersversorgung über eine Kombination von gesetzlicher und betrieblicher Rente aufgebaut werden kann, sollte man über den Weg in die gesetzliche Rente oder attraktive Formen der privaten Altersvorsorge nachdenken, statt die betriebliche Altersversorgung zu beschädigen.

Und deshalb sagen wir auch ganz klar: Für einen öffentlich verantworteten Fonds besteht kein Bedarf! Die Einführung eines öffentlich verantworteten Fonds würde die Komplexität der kapitalgedeckten Altersvorsorge unnötig erhöhen.

Denn seien wir ehrlich, es braucht keine weiteren Altersvorsorgeprodukte. Die schon existierenden Angebote der betrieblichen Altersversorgung reichen aus, sie müssen nur besser nutzbar gemacht werden. Fehlanreize gilt es zu beseitigen, Rahmenbedingungen zielführend zu ändern. Daher begrüßen wir es sehr, dass im Rahmen des vom BMAS moderierten Fachdialogs eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung vorbereitet wird. Dafür spricht auch, dass kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung besonders kostengünstig ausgestaltet werden kann. Die betriebliche Altersversorgung stellt dies trotz nicht immer optimaler Rahmenbedingungen schon seit langem unter Beweis. Außerdem operiert sie in einem etablierten Rechtsrahmen. Daher könnte die betriebliche Altersversorgung anstelle des im Prüfauftrag in Erwägung gezogenen „neuen Angebots“ eingesetzt werden. Dies wäre kurzfristig ohne langwierige Aufbauarbeiten umsetzbar.

Im Übrigen ist zu diskutieren, wie weit eine „öffentliche Verantwortung“ außerhalb der ersten Säule der Altersvorsorge gehen sollte bzw. kann. Diese Frage ist u.E. im Zusammen-

hang damit zu sehen, in welchem Umfang sich der Staat an der Finanzierung beteiligt. Außerdem gilt es zu klären, inwieweit implizit oder auch explizit eine Staatsgarantie verbunden mit einer Staatshaftung entsteht.

Damit ist klar: Für einen „öffentlich verantworteten Fonds“ ist allenfalls dort Raum, wo keine Absicherung über eine Altersversorgung mit einem dualen Kern von staatlicher und betrieblicher Rente erreichbar ist, also bei denjenigen, die in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen. Interessanterweise haben die Anhänger der „Staatsfondsideen“ doch genau diese Gruppe nicht im Auge. Denn bei dieser Gruppe wären eine obligatorische Anbindung oder ein Opting-Out ja nicht so leicht zu organisieren wie über den Arbeitgeber.

Sorgen bereiten mir auch die Themen Zukunftsfinanzierungsgesetz und Mitarbeiterkapitalbeteiligung.

Finanz- und Justizministerium haben einen Referentenentwurf für ein Zukunftsfinanzierungsgesetz vorgelegt. Ziel des Regelwerks ist es, den Kapitalmarkt attraktiver zu gestalten und den Finanzplatz Deutschland insgesamt wettbewerbsfähiger zu machen. Dafür ist ein umfangreiches Maßnahmenpaket geplant, das auch Anpassungen des Aktienrechts vorsieht.

Unter anderem sollen die steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen und Vermögensbeteiligung verbessert werden. Erlauben Sie mir eine Randbemerkung: auch über Betriebsrenten findet eine Mitarbeiterkapitalbeteiligung statt, nur – mit Ausnahme der Direktzusage – nicht am eigenen Unternehmen, sondern über die Kapitalanlage der Altersversorgungseinrichtungen und Versicherungsunternehmen breitgestreut und weltweit. Auch so werden Arbeitnehmer zu Mitunternehmern!

BMF und BMJ wollen dafür sorgen, dass junge Unternehmen leichter Personal gewinnen und im internationalen Talentwettbewerb besser bestehen können. Dazu soll der Steuerfreibetrag für Mitarbeiterbeteiligungen von aktuell 1.440 Euro auf 5.000 Euro erhöht werden.

Versorgungstechnisch halte ich das für keine so gute Idee. Das führt nämlich zu einer Risikokonzentration von Arbeitsplatz- und Kapitalanlagerisiko. Geht das Unternehmen pleite, dann sind Arbeitsplatz und Beteiligung verloren. Die Erfolgsquote bei Start-ups liegt nach neuen Studien nämlich bei nur 10%.

Da wäre es sicher besser, wenn die Start-ups die betriebliche Altersversorgung nutzen würden. Doch dafür müsste die *bAV* niedrigschwelliger werden. Wie wäre es z.B., wenn auch solchen Unternehmen das Sozialpartnermodell geöffnet würde?

Jetzt möchte ich mich der **betrieblichen Altersversorgung** zuwenden.

Wir begrüßen es sehr, dass sich die Bundesregierung eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung auf die Fahne geschrieben hat. Und wir haben es als Anerkennung unserer Expertise und unserer Stellung als *die* neutrale und unabhängige Vertreterin aller Stakeholder in der *bAV* wahrgenommen, dass wir so intensiv in den Fachdialog eingebunden wurden. Dafür möchte ich dem BMAS an dieser Stelle ganz ausdrücklich danken.

Einer weiteren Stärkung der *bAV* bedarf es zweifellos. Wir brauchen ein Betriebsrentenstärkungsgesetz II. Die aktuellen Zahlen zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung sind nämlich nach wie vor unbefriedigend. Das gilt sowohl hinsichtlich des Verbreitungsgrades als auch hinsichtlich der Höhe der Betriebsrenten.

Die absoluten Anwartschaftszahlen steigen in den letzten Jahren nur noch wenig an. Da sich zeitgleich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung positiv entwickelt hat, stagniert der Anteil aktiver bAV-Anwärter an allen Beschäftigten bei 53,5 Prozent. Details zur aktuellen Untersuchung werden wir im Laufe der Tagung vorgestellt bekommen.

Zufriedenstellen kann auch nicht die durchschnittliche monatliche Nettobetriebsrente, die bei Männern gut 600 Euro beträgt, bei Frauen aber nur knapp 240 Euro. Knapp 50 Prozent der Monatsrenten liegen unter 200 Euro, etwa 10 Prozent der Betriebsrentner beziehen eine betriebliche Altersversorgung von über 1.500 Euro im Monat.

Der ergebnisoffene Diskussionsprozess im Fachdialog widmet sich notwendigen Verbesserungen im Arbeitsrecht, im Finanzaufsichtsrecht, im Steuerrecht sowie der Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells. Wir würden es sehr begrüßen, wenn dieser Fachdialog dauerhaft institutionalisiert werden könnte in Form eines jährlichen Treffens von Sozialpartnern, Versorgungseinrichtungen, Fachverbänden und Wissenschaftlern, um Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung zu entwickeln. Einen solchen Vorschlag haben wir bereits 2011 vorgetragen.

Unser Input zum Fachdialog umfasste insgesamt fast 60 Seiten und ist auf unserer Homepage zu finden. Eine große Zahl unserer aba-Ehrenamtler und die aba-Geschäftsstelle haben in kurzer Zeit den Handlungsbedarf herausgearbeitet und Reformvorschläge entwickelt. Im Folgenden möchte ich nur einige davon kurz ansprechen und erläutern.

Lassen Sie mich an dieser Stelle nochmals betonen, dass es ganz entscheidend ist, dass die Bemühungen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung nicht konterkariert werden durch kontraproduktive Maßnahmen wie etwa die Einführung eines Staatsfonds für diejenigen, für die auch Betriebsrentenzusagen erteilt werden können.

Für den Bereich des Arbeitsrechts haben wir u.a. folgendes vorgeschlagen:

- Für die Beitragszusage mit Mindestleistung sollte ein niedrigeres Garantieniveau als 100% von den Beteiligten vereinbart werden können oder vom Gesetzgeber definiert werden. Die Frage von etwaigen Übergangsregelungen muss dabei intensiv geprüft werden.
- Wir meinen, dass im Interesse von mehr Generationengerechtigkeit intensiv geprüft werden sollte, ob es zur Anpassung von Versorgungsregelungen (ergänzender) gesetzlicher Regelungen bedarf und wie diese auszusehen haben. Unter der Prämisse, im Fachdialog nur zwischen den Sozialpartnern konsensfähige Themen anzupacken, ist für diesen wichtigen Punkt wohl – diesmal – kein Raum. Aber wir sollten hier unbedingt weiter nach Lösungen suchen.
- Mit geringfügigen gesetzlichen Änderungen sollten die Komplexität reduziert und die Transparenz erhöht werden. Die Portabilität von Unterstützungskassenzusagen sollte erleichtert werden. Da, wo Arbeitgeber schon seit langem bei der Entgeltumwandlung Zuschüsse leisten, sollte rechtssicher eine Anrechnung dieser Zuschüsse bei der Zuschusspflicht nach § 1a BetrAVG ermöglicht werden.
- Bei allen Vorschriften, die hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung ein Schriftformerfordernis enthalten, wie etwa das Nachweisgesetz, sollte – wo immer möglich – das Schriftformerfordernis durch das Textformerfordernis ersetzt werden.

Für den Bereich des Finanzaufsichtsrechts haben wir u.a. folgendes vorgeschlagen:

- Wir sprechen uns für Anpassungen der bestehenden Anforderungen an die Kapitalanlage, die Bedeckung und das Risikomanagement vor allem für Pensionskassen aus. Dabei gilt es, die Interdependenzen aufsichtlicher Anforderungen zu berücksichtigen. Ein Fokus allein auf die Anlagemöglichkeiten, wie ihn ggf. die angestrebte Zulassung von Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen im Koalitionsvertrag nahelegt, greift zu kurz. Gleichwohl halten wir eine Fortentwicklung der Anlageverordnung und insbesondere eine Stärkung des Portfoliogedankens für dringend erforderlich. Weitere Flexibilität sollte für Pensionskassen mit einer höheren Risikotragfähigkeit geschaffen werden, z.B. über eine Erhöhung der Öffnungsklausel.
- Alle regulatorischen Maßnahmen sollten der Prämisse folgen, dass Altersversorgungseinrichtungen nicht undifferenziert in die „Finanzmarktregulierung“ gehören. Ein erster wichtiger Schritt wäre u.E., dass sich Altersversorgungseinrichtungen im Organigramm des BMF wiederfinden. So haben wir vorgeschlagen, das bisher zuständige Referat „Versicherungswesen“ in ein Referat „Versicherungs- und Pensionswesen“ umzubenennen, um unsere Sichtbarkeit zu verbessern.
- Nachhaltigkeitsanforderungen für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) müssen im Sinne aller bAV-Stakeholder mit einem vertretbaren Kosten-Nutzen-Verhältnis umsetzbar sein. Die Finanzbranchenregulierung „Nachhaltigkeit“ für EbAV mit ihren für EbAV unangemessenen Anforderungen führt aber zu einer systematischen Überforderung von EbAV und ihren Verbänden. Für die Umsetzung bereits geschaffener EU-Regulierung brauchen EbAV daher konkrete Unterstützung.
- Proportionalität muss auch bei IT-Anforderungen gelebt werden. Das VAIT-Rundschreiben verursacht bei den EbAV einen extrem hohen Aufwand bzw. Kosten, dem kein entsprechender Mehrwert gegenübersteht. Ein Anwendungsschreiben der BaFin sollte den Besonderheiten der EbAV, z.B. Einbindung in die IT des Trägerunternehmens bei Unternehmenseinrichtungen, gerecht werden. Ein Hinweis auf Proportionalität im Anschreiben reicht nicht. Noch schwerer wird es mit der sektorübergreifenden DORA-Verordnung werden, in deren Anwendungsbereich auch die EbAV sind.

Steuer- und Bilanzrecht:

- Die Geringverdienerförderung nach § 100 EStG ist ein Erfolgsmodell und sollte noch verbessert werden. Allein von 2018 bis 2020 haben mehr als 82.000 Unternehmen sie für über eine Million Arbeitnehmer genutzt. Die Unternehmen wandten im Schnitt 570 Euro pro Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer mit Einkommen unter 2.575 Euro im Monat für deren Betriebsrenten auf und erhielten dafür eine Förderung von durchschnittlich 171 Euro pro Kopf. Es war richtig, dass die förderungsrelevante Einkommensgrenze 2020 von monatlich 2.200 Euro auf 2.575 Euro angehoben wurde. Jetzt sollte sie, auch vor dem Hintergrund der aktuell sehr hohen Lohnanpassungen, dynamisiert werden, z.B. durch Anbindung an die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Eine weitere Verbesserung kann durch die Anhebung der Förderquote gem. § 100 Abs. 2 EStG von heute 30% auf z.B. 50% erreicht werden.
- Mehr Nachhaltigkeit muss auch für steuerbefreite Altersversorgungseinrichtungen umsetzbar sein. Gewerbliche Infizierung, u.a. durch den Ausbau von Photovoltaikanla-

gen und E-Ladesäulen im Direktbestand der Immobilien, muss verlässlich ausgeschlossen werden und darf die Steuerfreiheit steuerbefreiter Altersversorgungseinrichtungen nicht gefährden.

- Die Dotierungshöchstgrenzen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht müssen vereinheitlicht werden, die verwirrende beitragsrechtliche Situation in der Leistungsphase sollte beseitigt werden.
- Die ertragsteuerliche und handelsbilanzielle Bewertung von Direktzusagen muss dringend angepasst und soweit wie möglich vereinheitlicht werden.

Über diese und weitere Verbesserungsvorschläge für das Aufsichts- und Steuerrecht führen wir intensive und konstruktive Gespräche mit BMF und BaFin. Und ich hoffe, dass diese Gespräche in Verbesserungen der aufsichts- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen münden werden.

In Sachen Sozialpartnermodell schlagen wir folgendes vor:

- Auch leitenden Angestellten und nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern sollte der Zugang zu einem Sozialpartnermodell, an dem ihr Arbeitgeber beteiligt ist, einfach und klar ermöglicht werden.
- Es sollte ein Weg gesucht werden, mit dem auch „branchenfremde Nichttarifgebundene“ Zugangsmöglichkeiten zu Sozialpartnermodellen erhalten. Hier dürfen keine unüberwindbaren Hürden entstehen, denn sonst wäre die attraktive Beitragszusage der Sozialpartnermodelle vielen Millionen Arbeitnehmern verschlossen. Das aber können und sollten wir uns nicht leisten.

Ich denke, dass Sie mir zustimmen: Diese Reformvorschläge und all die anderen in unserer Stellungnahme bieten genug Stoff für ein Betriebsrentenstärkungsgesetz II, das der bAV den notwendigen Schub geben kann.

Nicht gerade ermutigend war es, dass nahezu zeitgleich zu den Diskussionsprozessen schon wieder neue Fehlanreize gesetzt wurden. Zunächst die Zementierung von Schriftformerfordernissen im Arbeitsrecht durch das Nachweisgesetz, jetzt die Umsetzung der Pflegereform. Es kann nicht sein, dass bei der kinderzahlbezogenen Differenzierung der Beiträge zur gesetzlichen Pflegeversicherung die betrieblichen Versorgungsträger den gesamten Aufwand für die Erhebung und Überprüfung der Daten tragen müssen. Wir brauchen ein digitalisiertes Verfahren, das den Einrichtungen und Arbeitgebern hierzu die notwendigen Angaben liefert und Mehrfachabfragen verschiedener beitragsabführender Stellen bei den Betroffenen verhindert. Bis ein solches Verfahren existiert, sollte die Umsetzung des Gesetzes ausgesetzt werden. Versorgungseinrichtungen können nicht über Monate oder gar Jahre zu hohe Pflegeversicherungsbeiträge abrechnen und später aufwändig alles wieder korrigieren.

Aber nicht nur Fachdialog, Fokusgruppe, PUEG, Nachweisgesetz und viele andere nationale Themen halten uns auf Trab. Auch EU-Themen wie die **Überprüfung der Aufsichtsrichtlinie EbAV II** beschäftigen uns kontinuierlich.

Die Europäische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung EIOPA führt derzeit eine Konsultation mit zahlreichen Vorschlägen zur EbAV-II-Richtlinie durch. Bis Ende der kommenden Woche können Stakeholder wie die aba oder PensionsEurope ihren Input leisten.

Es ist gut, wenn EU-Vorschriften regelmäßig auf ihre Wirkung und die nationale Umsetzung hin überprüft werden. Und es ist gut, dass wir Aufsichtsbehörden wie EIOPA oder

die BaFin haben, denn es ist wichtig, dass wir auf nationaler und europäischer Ebene funktionsfähige, stabile und integrale Alterssicherungs- und Finanzsysteme haben.

Aber es ist nicht gut, wenn im Zuge solcher Überprüfungsprozesse von EIOPA nach wie vor scheinbar das Ziel verfolgt wird, durch die Hintertür und einer Salami-Taktik folgend Solvency-II analoge Methoden in Risikomanagement, Berichtsanforderungen und Aufsichtspraxis einzuführen. Und es ist mehr als ärgerlich, dass EIOPA immer noch ignoriert, dass Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung, also Pensionskassen und Pensionsfonds, keine Lebensversicherer oder Finanzdienstleister sind. Zudem werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung durch das nationale Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht ganz wesentlich mitgeprägt, daher darf es für unsere EbAV nicht zu einer Vollharmonisierung auf europäischer Ebene kommen, nationale Gestaltungsspielräume müssen beachtet werden. Nutzen und Kosten müssen auch bei der Regulierung zueinander passen, Proportionalität muss berücksichtigt werden.

Regulierung ist mittlerweile ein wesentlicher Kostenfaktor. Das gilt angesichts der Fülle von regulatorischen Maßnahmen, die unsere Einrichtungen in den vergangenen Jahren umsetzen mussten, in besonderem Maße. EIOPA-Berichtswesen, EIOPA-Stresstests, Offenlegungsverordnung und aktuell die BaFin-Bestandsaufnahme im Hinblick auf die EIOPA-Stellungnahme zur Kostenberichterstattung sind nur einige Beispiele. Dabei führt die dynamische Zunahme an Anforderungen nicht notwendigerweise zur Verbesserung und Stärkung der Aufsicht, sondern im Gegenteil, Effektivität und Umsetzbarkeit rechtlicher Vorgaben leiden letztlich darunter.

Ich glaube, dass es ein echter Gewinn wäre, wenn wir mal eine drei- oder gar fünfjährige Verschnaufpause hätten ohne neue regulatorische Mammutprojekte.

Aber all diese europäischen Aktivitäten, die es minutiös zu verfolgen gilt, und zwar mit dem notwendigen langen Atem, können nicht darüber hinwegtäuschen, dass das zentrale Thema der deutschen betrieblichen Altersversorgung aktuell die Frage ist, wie der Koalitionsvertrag, der eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung anstrebt, umgesetzt werden soll. Wie kann und soll ein Betriebsrentenstärkungsgesetz II aussehen? Unsere Vorschläge liegen auf dem Tisch. Gerne helfen wir in bewährter Form, sie in Gesetzestexte zu übersetzen.

Dr. Georg Thurnes ist Vorsitzender des Vorstands der aba.



85. aba-Jahrestagung

Am Dienstag und Mittwoch, dem 16. und 17. Mai 2023 fand in Berlin die 85. aba-Jahrestagung statt, an der ca. 630 Mitglieder und Gäste (davon etwa 150 online) teilnahmen.

Am Vormittag des ersten Tages fand die aba-Mitgliederversammlung statt; sie wurde am Abend unterbrochen und am Morgen des zweiten Tages wieder eröffnet.

Der Vorsitzende, Herr Dr. *Georg Thurnes*, eröffnete als Versammlungsleiter um 12.30 Uhr die Mitgliederversammlung. Er begrüßte die Erschienenen und stellte fest, dass die Versammlung ordnungsgemäß einberufen wurde und beschlussfähig ist. Sodann stellte der Vorsitzende die nach der Einladung für die Mitgliederversammlung mit Mitgliederrundschreiben 1-2022 vom 30. März 2022 bekannt gegebene Tagesordnung vor:

1. Tätigkeitsbericht für das Jahr 2022
2. Genehmigung der Jahresrechnung 2022
3. Entlastung des Vorstandes und der Geschäftsführung
4. Neuwahl der Rechnungsprüfer
5. Neuwahl des Vorstandes
6. Verschiedenes

Weitere Anregungen zur Tagesordnung gab es nicht.

Herr Dr. *Thurnes* dankte Herrn Dr. *Wohlleben* dafür, dass er für die Vorstandswahl in dieser Mitgliederversammlung das Amt des Wahlleiters übernommen hat.

TOP 1 – Tätigkeitsbericht für das Jahr 2022

im Laufe des Jahres 2022 erklärte die Koalition, dass man im Jahr 2023 die Aufträge aus dem Koalitionsvertrag zur Stärkung und Fortentwicklung der betrieblichen Altersversorgung und privaten Altersvorsorge umsetzen wolle. Damit war für die aba ein Arbeitsschwerpunkt für 2022 gesetzt. Arbeits-, Steuer-, Sozialversicherungs- und Aufsichtsrecht wurden auf Reformbedarf durchforstet. Die Arbeit vieler aba-Gremien fand Eingang in eine vielbeachtete, nahezu 60seitige Stellungnahme zum sogenannten Fachdialog Betriebsrente von BMA und BMF. Daneben galt es, „Aufreger-Themen“ wie EU-Entwaldungs-RL oder Nachweisgesetz ebenso zu behandeln wie all die anderen Themen, die unten angesprochen werden.

Bewältigt wurden all diese Themen durch eine kleine Geschäftsstelle mit nur sieben Beschäftigten. Für eine Kollegin, die im April ausschied, konnte zum September ein neuer Kollege als Nachfolger gefunden werden. Wie so vielen Verbänden und Unternehmen fällt es der aba aber zunehmend schwerer, neue Kolleginnen und Kollegen zu finden. Unterstützt durch die unverzichtbare Arbeit vieler Ehrenamtler konnte durch gemeinsame Kraftanstrengung das enorme Arbeitspensum dennoch bewältigt werden.

Gelockerte Coronaregeln und eine wieder zunehmende Bereitschaft, an Präsenztageungen teilzunehmen, haben bei den insgesamt wieder 19 Veranstaltungen zu 1.730 Teilnehmern geführt. Das war ein Teilnehmerzuwachs von rund 20% im Vergleich zum Vorjahr. Fünf Veranstaltungen waren rein online, vier Tagungen konnten in hybrider Form stattfinden. Die restlichen Veranstaltungen waren reine Präsenzveranstaltungen. Vor allem die hybriden Veranstaltungen sind mit erhöhtem administrativem und finanziellem Aufwand

verbunden. Für die aba-Geschäftsstelle waren die Vielfalt der Veranstaltungsformate und die sich stetig verändernden coronabedingten Rahmenbedingungen eine große Herausforderung. Dennoch konnten wir unserem satzungsgemäßen Fortbildungsauftrag trotz aller Beschränkungen gerecht werden und ein breites Veranstaltungsprogramm anbieten.

Im Folgenden berichten wir detailliert über die Arbeit der aba im Jahr 2022.

1. Verbandszeitschrift der aba

Die Verbandszeitschrift der aba – BetrAV – erschien auch im Jahr 2022 mit insgesamt acht Folgen und einem Umfang von 706 Druckseiten.

Fest versendet werden z.Zt. rund 1.410 Exemplare, und zwar in erster Linie an die Mitglieder, die z.T. auch Mehrfachexemplare erhalten. Daneben erhalten die Verbandszeitschrift auch die mit der betrieblichen Altersversorgung befassten einzelnen Abgeordneten aller Parteien und Fraktionen, Mitarbeiter von Bundes- und Länder-, Finanz-, Sozial-, Arbeits- und Wirtschaftsministerien, die Oberfinanzdirektionen, eine größere Zahl von Finanzämtern und Betriebsprüfern, Sozialversicherungsträgern, Gerichten, Universitäten, Bibliotheken, einzelne Journalisten und Redaktionen von Fachpublikationen und der aba vergleichbare ausländische Einrichtungen.

Seit der Ausgabe 1/2015 der BetrAV hat jedes Mitglied Zugang zur online-Ausgabe der Zeitschrift; hier stehen von jeder Ausgabe eine pdf-Datei sowie eine Ebook-Version zur Verfügung.

2. Mitglieder-Rundschreiben

Zusätzlich zur Verbandszeitschrift und dem Online-Newsletter (bAV-Update) hat die aba im Jahr 2022 ein *Mitglieder-Rundschreiben* versendet.

3. Handbuch der betrieblichen Altersversorgung

Das „*Handbuch der betrieblichen Altersversorgung*“ (H-BetrAV) und die „*Entscheidungssammlung zur betrieblichen Altersversorgung*“ (E-BetrAV) wurden auch im Jahr 2022 durch weitere Ergänzungslieferungen in allen Teilen aktualisiert. Die Aktualisierung aller Bände wird in 2023 fortgesetzt.

Darüber hinaus erschien im Mai 2022 die 19. Auflage der Textsammlung „*Die Betriebsrente*“.

4. Anfragen

Auch 2022 gab es wieder eine große Zahl von Anfragen aus der Mitgliedschaft, aus Politik, Verwaltung, EU-Institutionen, von Privatpersonen und der Presse. In vielen Fällen konnte auf das breite Informationsangebot der aba-Homepage verwiesen werden. Den Schwerpunkt der dann noch verbleibenden Fragestellungen bildeten wiederum steuer-, arbeits- und sozialrechtliche Anfragen. Sie standen vielfach im Zusammenhang mit der Umsetzung des BRSG, der beitragsrechtlichen Behandlung der betrieblichen Altersversorgung, statistischen Daten, der Entwicklung der Digitalen Rentenübersicht und vielfältigen aufsichtsrechtlichen Fragestellungen.

Soweit es sich um rechtliche Fragestellungen handelte, wurden diese in allgemeiner Form beantwortet. Eine Einzelfallberatung ist nach § 3 Abs. 7 Satz 2 der Satzung der aba, aber auch aufgrund der knappen personellen Ressourcen nicht möglich. Bei der Beantwortung der Anfragen konnte die Geschäftsstelle auch 2022 wieder auf die Unterstützung durch den Vorstand, die Fachvereinigungen, die Fachausschüsse und Arbeitskreise zurückgreifen.

Vielfach halfen bereits Hinweise auf den gut strukturierten passwort-geschützten Bereich der aba-Homepage, um Mitgliedern zu aktuellen Informationen zu verhelfen. Auf den entsprechenden Seiten finden sich Hintergrundinformationen wie Vermerke, Arbeitshilfen etc. zu aktuellen (nationalen und europäischen) Gesetzgebungsverfahren, außerdem ausgewählte Stellungnahmen der aba in Anhörungsverfahren, bei denen entschieden wurde, sie nicht frei verfügbar auf der Internetseite (Rubrik Infothek / Positionen) einzustellen.

5. Stellungnahmen

Im Jahr 2022 wurde die aba eingeladen, in 32 Fällen Stellungnahmen abzugeben. Da nicht in jedem Fall die bAV direkt

betroffen war, haben wir nur in 18 Fällen Stellungnahmen abgegeben. Zusätzlich haben wir gegenüber der ZfDR im Zusammenhang mit der Digitalen Rentenübersicht zehn weitere umfangreiche Stellungnahmen abgegeben.

Die hat somit insgesamt **28 Stellungnahmen** abgegeben.

6. Öffentlichkeitsarbeit

Die Verbandszeitschrift BetrAV ist 2022 achtmal als Print- und Online-Zeitschrift erschienen mit einem Jahresvolumen von mehr als 700 Seiten. Die BetrAV bietet ihren Lesern eine Vielzahl von Fachartikeln, Veranstaltungsdokumentationen sowie Informationen über politische Diskussionen, Gesetzge-

14.1.2022	BMF, Berlin BaFin, Bonn	aba-Kommentare zum OECD-Papier "Challenges of ESG data"
31.1.2022	BMF, Berlin	Automatischer Austausch von Finanzinformationen in Steuersachen; Änderung des BMF-Schreibens vom 1. Februar 2017 (BStBl. I S. 305)
8.2.2022	BMAS, Berlin	Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen im Zivilrecht
9.3.2022	BMJ, Berlin	Referentenentwurf eines Gesetzes zur Einführung virtueller Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften
23.2.2022	EIOPA, Frankfurt	aba-Antwort zur EIOPA PEPP-Umfrage
1.3.2022	BMJ, Berlin	Nachhaltigkeitsbezogene Unternehmensberichterstattung – Anwendungsbereich des RL-Vorschlags CSRD und materielle Auswirkungen für EbAV
6.4.2022	BMAS, Berlin BMF, Berlin BaFin, Bonn	aba-Positionspapier zur EIOPA-Empfehlung zum Rentendashboard
6.4.2022	BMAS, Berlin BMF, Berlin BaFin, Bonn	aba-Stellungnahme zum Anwendungsbereich EbAV-II-RL – Gutachten schwedische Stiftungen und Unterstützungskassen
25.11.2022	Zur Information auch an die BaFin, Bonn	aba-Umsetzungshilfe für EbAV (Stand: 25. Nov. 2022) zum BaFin-Rundschreiben 10/2018; Versicherungsaufsichtliche Anforderungen an die IT (VAIT) in der Fassung vom 3.3.2022
17.5.2022	BMJ, Berlin	aba-Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Umwandlungsrichtlinie
13.6.2022	BMAS, Berlin	aba-Stellungnahme zum Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie
20.6.2022	BMF, Berlin	aba comments on OECD papers
12.7.2022	BMF, Berlin	aba-Schreiben zur Besetzung des SFB und Kreis der ständigen Beobachter
23.11.2022	BMAS, Berlin BMF, Berlin	Beitrag der aba zum Fachdialog „Stärkung der Betriebsrente“
18.10.2022	BMF, Berlin Deutscher Bundestag, Berlin	Gemeinsame Stellungnahme von aba und AKA: Gesetzgebungsverfahren zum Jahressteuergesetz 2022 – Steuerbefreiten Altersversorgungseinrichtungen den Ausbau von Photovoltaik-Anlagen und E-Ladesäulen ermöglichen ohne die Gefährdung ihrer Steuerbefreiung
17.10.2022	BaFin, Bonn	Anmerkungen der aba zur Anpassung des BaFin-Stresstests für Pensionskassen
17.10.2022	EU-Kommission, Brüssel	aba-Rückmeldung zum Fahrplan „Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union“ der EU-Kommission
14.10.2022	BMF, Berlin	aba-Stellungnahme zum Referentenentwurf einer Sechsten Verordnung zur Änderung steuerlicher Verordnungen
1.1.2022 bis 31.12.2022	ZfDR, BMAS	Insgesamt zehn Einzelstimmungen zu einzelnen Fach- und Gestaltungsfragen der Digitalen Rentenübersicht

bung, Rechtsprechung, Praxis und Wissenschaft. Mitglieder finden die seit 2016 erschienenen digitalen Ausgaben der BetrAV im geschützten Mitgliederbereich (PDF und E-Book). Mitglieder erhalten im Rahmen der Mitgliedschaft ein kostenloses Abonnement der BetrAV, daneben liefert die aba auch kostenpflichtige Abos. Viele öffentliche Bibliotheken der Gerichte, Universitäten und Verwaltung beliefert die aba kostenlos mit der BetrAV. Einige Abgeordnetenbüros und Journalisten werden ebenfalls kostenlos mit der BetrAV beliefert. Leseproben in Form der Inhaltsverzeichnisse und Kommentare der letzten Ausgaben der BetrAV sind öffentlich zugänglich auf der aba-homepage.

Daneben erschienen mehrere online-Newsletter, von denen das bAV-Update und der Newsletter der Fachvereinigung Mathematische Sachverständige regelmäßig herausgegeben wurden. Das bAV-Update erscheint jeweils zum Quartalsende und ist für die Allgemeinheit zugänglich. Es enthält Informationen aus den Bereichen Politik, Recht, Steuer und Aufsicht. Darüber hinaus finden sich auch Informationen zu unseren Tagungen und Seminaren. Mehr als 1.500 Leser haben es abonniert. Auf rund 20 Seiten werden in jeder Ausgabe die Themen in wenigen Zeilen dargestellt und zur Vertiefung Links auf andere Seiten zur Verfügung gestellt.

In der Rubrik „Über uns“ dokumentieren wir unter „aba in der Presse“ einen Ausschnitt aus der breiten Presseberichterstattung über die bAV, in der die aba zitiert oder erwähnt wird. Die 60 wichtigsten Beiträge des Jahres 2022 finden sich dort. In den Rubriken „Hintergründe“, „Kurzmeldungen“ und „Veranstaltungsberichte“ berichten wir über die Arbeit der aba. Neun Presseinformationen kommentieren aktuelle bAV-Themen aus Sicht der aba.

Der intensive Austausch mit der Presse konnte 2022 nahezu ausschließlich virtuell stattfinden. Viele Gesetzgebungsverfahren, wie etwa die Reform des Insolvenzschutzes, das Gesetz für die DigiRÜ, viele EU- und Aufsichtsthemen konnten so erläutert werden.

7. Homepage

Der bereits im Jahr 2020 erneuerte Online-Auftritt stößt weiterhin auf guten Zuspruch bei Mitgliedern und anderen fachlich interessierten Besuchern. Im öffentlichen Seitenbereich verzeichnen neben den Veranstaltungsankündigungen vor allem das bAV-Glossar und die Ausgaben des Newsletters bAV-Update hohe Zugriffszahlen. Im Mitgliederbereich werden der werktäglich (von Montag bis Freitag) erscheinende Pressespiegel und die digitalen Ausgaben der Zeitschrift BetrAV intensiv genutzt. Das Angebot dort wird ergänzt um weitere mitgliederexklusive Inhalte wie z.B. Hintergrundpapiere zu aktuellen gesetzgeberischen oder aufsichtsrechtlichen Themen und der Volltext von aba-Stellungnahmen (vgl. Kapitel 5).

Intensiv gearbeitet wurde im Jahr 2022 auch an einer nach Stichworten und Autoren (sowie im Falle von Rechtsprechung nach Gerichten und Aktenzeichen) recherchierbaren Online-Datenbank für Inhalte aus vergangenen Ausgaben der BetrAV. (Nachrichtlich: Anfang 2023 wurde diese Datenbank mit einem Umfang von rund 1.000 Artikeln aus dem Zeitraum seit Anfang 2020 als neues Angebot im passwortgeschützten Mitgliederbereich freigeschaltet.)

8. ZfDR

Wie schon im Vorjahr wurde auch 2022 der Einführungsprozess der Digitalen Rentenübersicht in den Gremien der Zentralen Stelle für die Digitale Rentenübersicht (ZfDR) intensiv begleitet: durch das Steuerungsgremium, wo Herr

Stiefermann die Interessen der 2. Säule vertritt, außerdem in fünf Fachbeiräten (vier davon mit fünf, einer „Evaluation“) mit drei von der aba benannten Vertretern der 2. Säule sowie durch eine wöchentlich tagende, gremienübergreifend besetzte aba-Arbeitsgruppe. Diese wird von *Andreas Zimmermann* betreut, der drei Fachbeiräten angehört. Über 50 Personen werden über den E-Mailverteiler kontinuierlich über neue Erkenntnisse und Weichenstellungen im Einführungsprozess informiert. Zahlreiche Stellungnahmen wurden in der Arbeitsgruppe diskutiert und vorbereitet, u.a. zur ersten Auflage des Kommunikationshandbuchs der ZfDR für Vorsorgeeinrichtungen, über Darstellungsmöglichkeiten von Kapitalwerten, die Kenntlichmachung abweichender Zahlungsintervalle, Gestaltungsfragen innerhalb der Wertübersicht, die symbolische Darstellung der drei Säulen der Altersvorsorge durch Piktogramme und noch zu weiteren Themen wie die Darstellung beitragsfreier Werte, die Ausgestaltung des Anbindungsprozesses, Glossartexte und einführende Informationen auf der öffentlich zugänglichen Seite.

Im Laufe des Jahres 2022 wurden im Einführungsprozess der Digitalen Rentenübersicht folgende Fortschritte erzielt: Gemäß den gesetzlichen Vorgaben hat im Dezember 2022 der Probetrieb und, damit zusammenhängend, die zwölfmonatige Evaluationsphase begonnen. Erste Tests der Serververbindung zwischen Vorsorgeeinrichtungen und ZfDR wurden erfolgreich absolviert. Allerdings hatte sich im Laufe des Jahres die Erstellung einer von Nutzern aufrufbaren Seite um sechs Monate verzögert und die Ende 2022 vorerst begonnene Evaluation auf Basis eines „Klick-Dummys“ beschränkt. Ansonsten galt in 2022 (und bis auf weiteres) der Grundsatz der Freiwilligkeit bei der Anbindung für alle Vorsorgeeinrichtungen. Erst eine Verordnung gem. § 13 Abs. 3 RentÜG, für die im Berichtszeitraum 2022 keine Vorbereitungen unternommen wurden, kann für Vorsorgeeinrichtungen, für die eine Verpflichtung nach nationalem oder europäischem Recht zur wenigstens jährlichen Erteilung von Standmitteilungen besteht, per Rechtsverordnung der Bundesregierung ein Datum für die spätestmögliche Anbindung festgelegt werden.

9. PensionsEurope und OECD

Auch im vergangenen Jahr haben ehrenamtliche und hauptamtliche Vertreter der aba PensionsEurope, kurz PE, den europäischen Dachverband der betrieblichen Altersversorgung, unterstützt. Vertreter der aba haben an den planmäßigen Generalversammlungen im April und November 2022 teilgenommen, welche wieder als Präsenzveranstaltungen in Athen bzw. Brüssel stattfanden. Darüber hinaus haben aba-Vertreter an den (alle sechs Wochen stattfindenden) Vorstandssitzungen sowie zahlreichen Videokonferenzen der Gremien teilgenommen. Dank der intensiven Unterstützung aus dem Kreis der Mitglieder konnten die relevanten PE-Arbeitskreise auch mit deutschen Vertretern besetzt werden. Wie auch in den Vorjahren wurde die aba im Vorstand von PE durch den aba-Geschäftsführer *Klaus Stiefermann*, der ebenfalls als stellvertretender Vorsitzender von PE fungiert, vertreten.

Neben dem Vorstand waren bei PE im Jahr 2022 folgende dauerhaft eingerichtete Arbeitsgruppen aktiv:

- Institutions for occupational retirement provision (IORP)
- Stress Testing (zusammen mit dem europäischen Verband AEIP)
- Long-Term Sustainable Investments (LTSI)
- Financial Markets Regulation (FMR)
- Accounting
- Personal Pension Products (PPP)

Unterstützt wird die PE-Arbeit in vielfältiger Weise durch die Gremien der aba und die Geschäftsstelle. So wurden zahlreiche Treffen von PensionsEurope aba-intern schriftlich oder mündlich gemeinsam vor- oder nachbereitet. Die aba gehörte damit auch 2022 zu den aktivsten Mitgliedern von PE.

2022 waren die Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung („Corporate Sustainability Reporting Directive“, CSR), die Anti-Entwaldungsverordnung („Regulation on deforestation-free supply chains“), der EIOPA-Stresstest für EbAV, die Erweiterung des EIOPA-Meldewesens, das Beratungersuchen der EU-Kommission an EIOPA zur Überprüfung der EbAV-II-RL, die Level II und III-Regulierungen der Offenlegungsverordnung sowie die EU-Lieferkettensorgfaltspflichtenrichtlinie („Corporate Sustainability Due Diligence Directive“, CSDDD), über welche voraussichtlich im Jahr 2023 final abgestimmt werden wird, wichtige Themen für PE. Als aba haben wir uns zu diesen wie zu anderen Themen sowohl über PE als auch direkt bei den europäischen Akteuren eingebracht. Die aba hat darüber hinaus auch auf deutscher Ebene den Austausch mit Behörden und anderen Verbänden gesucht.

Im April 2022 hat die aba ein Positionspapier zur EIOPA-Empfehlung zum Renten-Dashboard eingereicht. Im Herbst hat die aba der Europäischen Kommission eine Rückmeldung zum vorgestellten Fahrplan „Stärkung des sozialen Dialogs in der Europäischen Union“ gegeben. Die in der EbAV-II-RL bis Januar 2023 vorgesehene Überprüfung ihrer Anforderungen hat sich verzögert. Die fachliche Begleitung der Überprüfung der Richtlinie wird daher einer der Arbeitsschwerpunkte für PE und aba im Jahr 2023 sein.

Viele europäische EbAV-Themen werden in der aba-Europaarbeitsgruppe EbAV, einer gemeinsamen Arbeitsgruppe der Fachvereinigungen Pensionsfonds und Pensionskasse, analysiert und diskutiert. Das im Jahr 2021 aufgebaute „Netzwerk deutsche bAV in Brüssel“ setzte 2022 seine Arbeit fort. In dem Netzwerk wird die Expertise zur deutschen bAV mit Brüsseler Expertise verknüpft, um der deutschen bAV bei der Überprüfung der EbAV-II-RL, aber auch bei anderen Themen, auf EU-Ebene mehr Gehör zu verschaffen.

Parallel zur Arbeit bei PE unterstützt die aba Wissenschaft, EU-Kommission, deutsche Ministerien und Aufsicht, deutsche und ausländische Verbände sowie Journalisten durch vielfältige Informationen. Dabei ist es auch 2022 wieder gelungen, die Position der aba als die deutsche Ansprechpartnerin für alle Fragen im Zusammenhang mit europäischen Fragen der bAV zu festigen. Einen großen Teil der Europaarbeit der aba nehmen dabei das Sichten großer Informationsmengen und deren Analyse in Anspruch. Stellungnahmen und Positionspapiere werden mit aba-Gremien erarbeitet. Regelmäßig wird über die für die deutsche bAV wichtigen Entwicklungen auf europäischer Ebene informiert.

Auch 2022 unterstützte die aba das BMF bei der Arbeit der OECD Working Party on Private Pensions (WPPP), in der Delegationen der nationalen Ministerien und Aufsichtsbehörden sowie Verbände und Institutionen aus den OECD-Ländern zusammenkommen, um Herausforderungen und OECD-Empfehlungen für die kapitalgedeckte Altersvorsorge zu diskutieren. Im Vordergrund der Arbeit der WPPP standen 2022 die Erörterung von Wegen, einen höheren Verbreitungsgrad kapitalgedeckter Altersvorsorge zu erreichen sowie die Erstellung und Implementierung eines Leitfadens für das Design von DC-Pensionsplänen.

10. Berichte aus aba-Gremien

Fachvereinigung Direktversicherung

Das Jahr 2022 begann für die Fachvereinigung Direktversicherung mit einem Wechsel in der Leitung. *Heinke Conrads*, die seit dem 1.1.2022 das Firmenkundenressort der Allianz Lebensversicherungs-AG leitet, wurde am 27.1.2022 in den aba-Vorstand kooptiert und als Nachfolgerin von *Laura Gersch* zur Leiterin der Fachvereinigung Direktversicherung ernannt. Darüber hinaus schied Herr *Sebastian Alexander Scheld* (Daimler Truck AG) aus der Fachvereinigungsleitung aus.

Die Fachvereinigung Direktversicherung gestaltete gemeinsam mit den Fachvereinigungen Öffentlich-Rechtliche Versorgungseinrichtungen, Pensionsfonds und Pensionskassen den zweiten Tag der aba-Jahrestagung und präsentierte den Zuhörern einen ausgewogenen Mix aus vielfältigen Themen. Aus Sicht der Fachvereinigung Direktversicherung besonders hervorzuheben sind die Themen Nachhaltigkeit und bedarfsgerechte Garantien in der bAV. Professor Dr. Dr. *Alexander Brink* von der Universität Bayreuth setzte mit seinem Vortrag auf der Tagung den Schwerpunkt auf die soziale Nachhaltigkeit und zeigte auf, dass und wie betriebliche Altersversorgung zur Erfüllung der sogenannten Sozialfaktoren beiträgt und auch in Zukunft beitragen kann. Frau Dr. *Sandra Blome* von der Gesellschaft für Finanz- und Aktuarwissenschaften mbh (ifa) aus Ulm beleuchtete die Frage der bedarfsgerechten Garantien in der betrieblichen Altersversorgung und deren Finanzierung.

Die Fachvereinigung Direktversicherung veröffentlichte einen Newsletter. Herr Dr. *Achter* (Württembergische) beleuchtete dort die Auswirkungen der Inflation auf die bAV. Herr *Brendle* (Allianz Lebensversicherungs-AG) setzte sich mit Fragen rund um die Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses auseinander. Frau Dr. *Meissner* (Stuttgarter Vorsorge GmbH) kommentierte die Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs zur Abgrenzung von Alt- und Neuzusagen bei Direktversicherungen. Frau *Kister-Kölkes* (Rechtsanwältin, Steuerberaterin) beleuchtete aus Anlass aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts Fragen des Pfändungsschutzes bei der Entgeltumwandlung. Herr Prof. Dr. *Ulbrich* (Hochschule Schmalkalden) berichtete über den Berliner bAV-Auftakt 2022.

Die Fachvereinigung Direktversicherung beteiligte sich aktiv an der Konzeption der Stellungnahme der aba zum Stakeholder-Dialog zur betrieblichen Altersversorgung (Fachdialog), der Anfang Oktober 2022 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ins Leben gerufen wurde. Die Fachvereinigung Direktversicherung setzte sich intensiv mit den vom BMAS aufgeworfenen Themen auseinander und bezog über die aba Stellung dazu bzw. gab Anregungen zur Weiterentwicklung.

Die Mitglieder der Fachvereinigungsleitung tauschten sich zudem in mehreren Sitzungen über die aktuellen Themen der betrieblichen Altersversorgung aus.

Fachvereinigung Direktzusage

Anders als 2021, als die Mitarbeit im Projekt „Digitale Rentenübersicht“ einen breiten Raum einnahm, gab es im Jahre 2022 kein dominierendes Thema für die Direktzusagen.

Bei der Digitalen Rentenübersicht ist die Fachvereinigung Direktzusage weiterhin im Fachbeirat 1 (Finanzmathematik/Fachlicher Datensatz) vertreten. Hier haben wir aus der Sicht der Direktzusagen unseren Input zu diversen Details der Ausgestaltung geleistet. Ferner wirkte *Dietmar Droste* bei einem

Webinar der Fachvereinigungen Pensionskassen und Unterstützungskassen zur DigiRÜ mit. Dass sich im Jahre 2022 noch kein Arbeitgeberunternehmen mit Direktzusagen für eine freiwillige Anbindung an die ZfDR entschließen konnte, ist aus der Sicht der Fachvereinigung bedauerlich, aber nachvollziehbar. Zu groß war noch die Anzahl der offenen Fragen und die Unsicherheit der Unternehmen mit Blick auf Aufwand und Nutzen einer Anbindung.

Zu Beginn des Jahres haben wir gegenüber dem Vorstand einige aus unserer Sicht prioritäre Themen für die neue Legislaturperiode benannt. Hierzu gehörten u.a. der Wunsch nach einer Klarstellung zum Umfang gesetzlich notwendiger Mindestgarantien im Bereich der boLZ, zur Abänderbarkeit von Zusagen und nach klarstellenden Regelungen zur Erfüllung des steuerlichen Schriftformerfordernisses durch digitale Signaturen.

Im Rahmen der Jahrestagung 2022 haben wir insbesondere das Thema „Rentnergesellschaften“ in den Blick genommen. So hielt *Niclas Bamberg* einen Vortrag unter dem Titel „Unternehmerische Erwägungen zur Auslagerung von Pensionsverpflichtungen durch Veräußerung von Rentnergesellschaften“. In einem zweiten Vortrag steuerte PSVaG-Vorstandsmitglied *Benedikt Köster* zu derselben Thematik einige Gedanken aus der Sicht des PSVaG bei. Einen weiteren thematischen Schwerpunkt setzte *Wolfgang Degel* mit einem Vortrag über die Neuordnung der Altersvorsorge – von der Leistungszusage mit Rentenzahlung zu einer beitragsorientierten Zusage mit Kapitalauszahlung – bei BMW.

Mit Sorge nahm die Fachvereinigung zur Kenntnis, dass die begrüßenswerten Versuche diverser Akteure, bei der Novellierung des Nachweisgesetzes die Verschärfung des Schriftformerfordernisses zu verhindern, letztlich nicht erfolgreich waren.

Im Oktober 2022 führten Vertreter der Fachvereinigung gemeinsam mit Vertretern des Fachausschusses Steuerrecht ein Gespräch zum Stand der Umsetzung der OECD-Mindeststeuer, speziell mit Blick auf die Behandlung von CTAs. Als Ergebnis konnte konstatiert werden, dass das Interesse der deutschen Arbeitgeber, Direktzusagen im Rahmen des neuen Regelwerks nicht schlechter als externe Durchführungswege zu behandeln, auch vom BMF unterstützt wird.

In der Sitzung der Fachvereinigungsleitung am 10.11.2022 fand ein intensiver Austausch mit Herrn *Stiefermann* in Vorbereitung der aba-Stellungnahme im Rahmen des Fachdialogs Betriebsrente statt.

Bei dem Thema „Anpassung § 6a EStG“ gibt es weiterhin keine Bewegung, was vor allem daran liegt, dass die bereits seit Jahren erwartete Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts über den Vorlagebeschluss des Finanzgerichts Köln auch in 2022 noch nicht ergangen ist. Gleichwohl wird das Thema gemeinsam mit Vertretern der Fachvereinigung Mathematische Sachverständige und des Fachausschusses Steuerrecht weiterverfolgt.

Wie bisher sorgen die Mitglieder des Leitungskreises im Rahmen ihrer Möglichkeiten weiterhin dafür, die betriebliche Altersversorgung in ihrer eigentlichen Form – die vom Arbeitgeber initiierte Zusage auf Leistungen der bAV an die Mitarbeiter des Unternehmens – so positiv darzustellen, wie es ihr gebührt, und ihren Stellenwert für die Absicherung im Alter herauszustellen. Dies geschieht durch Vorträge und Statements auf Tagungen, in Positionierungen in den Verbänden, denen die jeweiligen Unternehmen angehören, und durch Mitarbeit an Positionierungen der aba.

Fachvereinigung Mathematische Sachverständige

Schwerpunkt der Tätigkeit der Leitung der Fachvereinigung Mathematische Sachverständige war auch im Jahr 2022 die Bearbeitung aktuell relevanter Themen der bAV. Dies erfolgte einerseits im Rahmen der aba-Jahrestagung und der Herbsttagung der Fachvereinigung sowie im Newsletter und andererseits wie gewohnt auch durch Diskussionen und Hintergrundgespräche mit Politik und Finanzverwaltung sowie durch das Engagement in vielen Gremien.

Die Herbsttagung der Fachvereinigung Mathematische Sachverständige konnte wieder als hybride Veranstaltung mit der Möglichkeit der Vorort-Teilnahme sowie mit einem Streaming-Angebot durchgeführt werden. Alle Referenten waren am Tagungsort in Köln anwesend, und Fragen konnten sowohl direkt vom „Live“-Publikum als auch über *Andreas Zimmermann*, den Moderator des Streaming-Chats, gestellt werden. Hierdurch wurde auch für die Online-Teilnehmer der gewohnte und geschätzte Tagungscharakter weitgehend sichergestellt – und dies wurde auch von den Mitwirkenden und Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehr positiv beurteilt. Insgesamt nahmen mehr als 140 Teilnehmer und Referenten sowie zahlreiche Gäste aus Presse, Finanzverwaltung, Ministerien und Organisationen an der Veranstaltung teil. Am Vorabend wurde zusammen mit dem IVS für die Teilnehmer der Herbsttagung und des vorangegangenen IVS-Forums ein Get-together organisiert, das rege besucht und sehr positiv aufgenommen wurde.

Die Arbeitsgruppe zum Rechnungslegungs-Wiki unter der Leitung von *Christiane Grabinski* hat ihre Ende 2020 begonnene Arbeit fortgeführt und tauscht sich regelmäßig in Arbeitsgruppensitzungen aus. Auf der Herbsttagung der Fachvereinigung in 2023 wird es eine erste Live-Präsentation des Wiki geben, bevor das Wiki dann in 2024 für alle Nutzer live geschaltet wird.

Im Jahr 2022 wurden zudem zwei weitere Arbeitsgruppen initiiert. Die Arbeitsgruppe zu Rentnergesellschaften beschäftigt sich mit den zunehmend marktrelevanten Fragen rund um einen sog. Pension-Buy-Out im Wege der Übertragung von Pensionsverpflichtungen auf eine Rentnergesellschaft. Damit verbunden ist die Hoffnung auf eine vollständige Enthftung und somit Ausbuchung bestehender Verpflichtungen aus der Bilanz. In Deutschland ist dieser Markt weitestgehend unreguliert. Die Vorschriften zur Dotierung beruhen auf einer BAG-Entscheidung aus 2008. Die Arbeitsgruppe beschäftigt sich unter anderem damit, welche Rechnungsgrundlagen für eine Dotierung herangezogen werden sollten und wie das BAG-Urteil im aktuellen Kontext auszulegen ist.

Eine weitere Arbeitsgruppe zu Auszahlungsoptionen und deren bilanzieller Behandlung hat inzwischen ebenfalls ihre Arbeit aufgenommen und formuliert nun, welche Aspekte beleuchtet werden sollen und wie bilanzierenden Unternehmen Hilfestellungen an die Hand gegeben werden können. Die ersten Schritte im Hinblick auf mögliche Auswertungen und deren Interpretationen sind bereits diskutiert und auf den Weg gebracht.

In Q2 2022 hatte die Leitung zusammen mit der Geschäftsstelle eine Umfrage unter den Mitgliedern der Fachvereinigung sowie potenziellen Neumitgliedern durchgeführt. Umfrageziel war es, die Wünsche und Vorstellungen bzgl. einer Mitgliedschaft zu ermitteln. Die Ergebnisse wurden auf der Herbsttagung 2022 vorgestellt. Im Verlauf des Jahres 2023 sollen erste Veränderungen umgesetzt werden, um die Attraktivität einer Mitgliedschaft in der Fachvereinigung zu erhöhen.

Daneben war das Jahr 2022 stark geprägt durch zahlreiche Überlegungen zu und umfangreiche Arbeiten an der Digitalen Rentenübersicht, in die aus der Leitung Dr. *André Geilenkothen* eng eingebunden ist.

Daneben fanden wie in den Vorjahren regelmäßige Austauschtreffen mit der Finanzverwaltung statt. Themen waren vor allem steuerliche Fachfragen aus der Praxis sowie aktuelle Finanzgerichtsurteile.

Im Jahr 2022 wurden zwei neue Mitglieder in die Fachvereinigung aufgenommen, während altersbedingt drei Mitglieder ausgeschieden sind, sodass wir zum 31.12.2022 insgesamt 123 Mitglieder hatten. Im Jahr 2022 hat die Fachvereinigungsleitung drei Newsletter und vor den Tagungen zwei Updates an die Mitglieder der Fachvereinigung verschickt, in denen über die Arbeit der Leitung, anstehende Veranstaltungen sowie aktuelle fachliche Themen berichtet wurde.

Fachvereinigung Pensionskassen

Veranstaltungen 2022:

- Web-Seminar „Umsetzung der Digitalen Rentenübersicht – Update für EbAV“, 18.2.2022
- BaFin-Jahresgespräch der FV Pensionskassen, 28.3.2022
- Im Rahmen der aba-Jahrestagung 2022 „Tagung der Fachvereinigungen Direktversicherung, öffentlich-rechtliche Versorgungseinrichtungen, Pensionsfonds und Pensionskassen“, 18.5.2022
- Fachtagung „Aufsichtsrecht EbAV“ und Tagung der Fachvereinigung Pensionskassen, 18./19.10.2022

Die Fachvereinigung Pensionskassen hat im Jahr 2022 die Vorstände von Pensionskassen durch sechs Info-Briefe über aktuelle Entwicklungen und Erkenntnisse informiert.

Wesentliche Themenschwerpunkte der Arbeit der Fachvereinigung Pensionskassen:

- Einführung der Digitalen Rentenübersicht: Mitarbeit von Vertretern von Pensionskassen in Fachbeiräten und der aba-internen Arbeitsgruppe
- Begleitung der EIOPA-Opinion zur Kostentransparenz von EbAV und diesbezüglich Austausch mit der BaFin zur von der BaFin angesetzten Kostenbestandsaufnahme
- Begleitung der Umsetzung der Offenlegungsverordnung und diesbezüglich Austausch mit der BaFin
- Austausch mit dem BMJ zum Anwendungsbereich des EU-Richtlinienvorschlags CSRD zur nachhaltigkeitsbezogenen Unternehmensberichterstattung
- Mitwirkung an der PensionsEurope-Stellungnahme zur EIOPA-Konsultation der Erweiterung der EIOPA Pensionsdatenanforderung
- Begleitung des „Call for technical advice“ der EU-Kommission an EIOPA betreffend die Evaluation und Überprüfung der EbAV-II-Richtlinie
- Umsetzungsfragen zum Nachweisgesetz mit Blick auf die betriebliche Altersversorgung
- Umsetzungsfragen zu den angepassten versicherungsaufsichtlichen Anforderungen an die IT (VAIT) und Unterstützung der Erstellung der aba-Umsetzungshilfe
- Umsetzung der BaFin-Verordnung über die Anzeigen von Versicherungsunternehmen und Pensionsfonds zur Ausgliederung von Funktionen und Versicherungstätigkeiten
- Anbringung des Aspekts von steuerlichen Hindernissen beim Ausbau von Photovoltaik-Anlagen und E-Ladesäulen bei von steuerbefreiten Altersversorgungseinrichtungen gehaltenen Immobilien im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum Jahressteuergesetz 2022

- Mitwirkung an einem aba-Diskussionspapier zur Anpassung der Verordnung über die Anlage des Sicherungsvermögens von Pensionskassen, Sterbekassen und kleinen Versicherungsunternehmen (Anlageverordnung – AnIV)
- Mitwirkung an der aba-Stellungnahme zur Neufassung einer BaFin-Sammelverfügung zum BaFin-Stresstest für Pensionskassen
- Mitwirkung an der aba-Stellungnahme zum Fachdialog „Stärkung der Betriebsrente“ von BMAS und BMF.

Fachvereinigung Pensionsfonds

Die Leitung der Fachvereinigung Pensionsfonds bestand in 2022 personell unverändert aus *Rüdiger Bach, Peter Bredebusch, Stefan Brenk, Benedikt Engbroks, Dirk Jargstorff, Jörg Paßmann, Christian Remke, Nikolaus Schmidt-Narischkin, Klaus Schott, Katrin Schulze* und *Carsten Velten*. Seitens der aba-Geschäftsstelle wurde sie von Dr. *Cornelia Schmid* unterstützt.

Der regelmäßige Austausch und die Zusammenarbeit sind durch monatliche Telefonkonferenzen geprägt.

Einzelne Leitungsmitglieder nahmen an Sitzungen der Ausschüsse Arbeits- und Steuerrecht, Kapitalanlage und Regulatorik, Digitalisierung und anderer Arbeitsgruppen sowie an Diskussionsrunden mit der BaFin zu Themen wie Offenlegungs-VO oder EbAV-Kostenberichtswesen teil, um hierbei insbesondere die Perspektiven und das Fachwissen der Pensionsfonds einzubringen. Zudem führte die FV am 5.9.2022 einen Austausch mit der BaFin zur Aufsichtspraxis zur Wiederherstellung der Bedeckung nach einer Unterdeckung durch.

Am 14.11.2022 fand der jährliche Erfahrungs- und Meinungsaustausch der Fachvereinigung mit der BaFin statt. Schwerpunkte der Diskussion waren die Erfahrung mit der Durchführung der ERB, die Behandlung von Bestandsübertragungen und jüngste Entwicklungen im Bereich IT (VAIT, DORA, Cyber, Cloud) sowie die geplante Bestandsaufnahme der BaFin im Hinblick auf die EIOPA-Stellungnahme zum EbAV-Kostenberichtswesen. Weiterhin behandelt wurden der Call for Advice der EU-Kommission zur Überprüfung der EbAV II sowie Trends auf nationaler und internationaler Ebene der „Finanzmarktregulierung für EbAV“, welche zu Regulierungen führen, die für EbAV gar nicht oder mit keinem vertretbaren Kosten-Nutzen-Verhältnis umsetzbar sind.

Gemeinsam mit der Fachvereinigung Pensionskassen wurde zudem am 18.2.2022 eine Informationsveranstaltung für Teilnehmer beider Fachvereinigungen zum Thema „Update Digitale Rentenübersicht – Update für EbAV“ durchgeführt.

Auch in 2022 war die FV Pensionsfonds wieder an der Erstellung unterschiedlichster Stellungnahmen, Kommentierungen und Positionspapieren der aba beteiligt oder befasste sich mit Umsetzungsfragen. Hierzu gehörten Themen wie z.B.:

- Digitale Rentenübersicht
- Fachdialog bAV, insbesondere Einbringen wichtiger Themen aus Sicht der Pensionsfonds
- Novelle des BaFin-Rundschreibens VAIT
- Verordnung zur digitalen Betriebssicherheit im Finanzsektor (Digital Operational Resilience Act – DORA)
- NachweisG
- EU-Verordnung Entwaldung
- BaFin-Verordnung zu Anzeigen von VU und Pensionsfonds zur Ausgliederung von Funktionen und Versicherungstätigkeiten
- EIOPA-Themen: Kostenberichtswesen für EbAV, Überprüfung der EbAV-II-Richtlinie, EIOPA-Stresstest für EbAV

- Nachhaltigkeitsberichtserstattung von Unternehmen (CSRD): Anwendungsbereich
- Austausch zu Garantieniveaus bei BOLZ und BZML
- Umsetzungsfragen zu
 - Offenlegungsverordnung
 - Insolvenzschutz
 - Sammelverfügung
 - Zahlungsdienstenaufsichtsgesetz (ZAG)

Nicht zuletzt war die Fachvereinigung wie in den letzten Jahren mitverantwortlich bei der Planung und Durchführung der „Tagung der Fachvereinigungen Direktversicherung, öffentlich-rechtliche Versorgungseinrichtungen, Pensionsfonds und Pensionskassen“ im Rahmen der aba-Jahrestagung am 18.5.2022 sowie der EbAV-Aufsichtsrechtstagung am 18.10.2022.

Fachvereinigung Öffentlich-rechtliche Versorgungseinrichtungen

Die Themenschwerpunkte für die Fachvereinigung wurden im Jahr 2022 eingeläutet mit tarifvertraglichen Änderungen für die betriebliche Altersversorgung.

Elektronischer Datenaustausch tarifvertraglich verankert

Die Weichen für einen flächendeckenden elektronischen Datenaustausch zwischen den Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes und den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung sind gestellt: Anfang 2022 haben die Tarifvertragsparteien das Unterschriftenverfahren für den 11. Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) und den 8. Änderungstarifvertrag zum Tarifvertrag Altersversorgung kommunal (ATV-K), jeweils vom 10. November 2021, abgeschlossen. Die rechtlichen Grundlagen für die Rentenversicherungsträger sind im SGB VI verankert.

Im Bereich der AKA können die einzelnen Zusatzversorgungskassen in ihren Satzungen eigenständig den Zeitpunkt bestimmen, ab dem sie den Datenaustausch einführen werden. Nach der tarifvertraglichen Ergänzung haben die kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen im Laufe des Jahres 2022 die Arbeiten aufgenommen, um unabhängig von externen Zeitvorgaben möglichst zügig den elektronischen Datenaustausch mit der Deutschen Rentenversicherung einzuführen.

Die VBL hat bereits ab 1. August 2022 erfolgreich mit dem elektronischen Datenaustausch für alle Neurentenberechtigten begonnen. Die Erfahrungen aus der vorangegangenen Pilotphase haben einen weitestgehend reibungslosen Ablauf ermöglicht. Die technische Vorbereitung für die schrittweise Anmeldung der circa 1,4 Millionen Bestandsrentenberechtigten zum elektronischen Datenaustausch konnte im Dezember 2022 abgeschlossen werden.

Weitere Tarifverhandlungen zum ATV und ATV-K ohne Einigung

Weniger erfolgreich verliefen die Gespräche der Tarifvertragsparteien zu Anpassungen des Versicherungs- und Leistungsrechts der Zusatzversorgung. Verhandelt werden sollte u.a. die Anhebung der Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderung ähnlich wie in der gesetzlichen Rentenversicherung, die Verkürzung der Wartezeit analog zur Unverfallbarkeitsfrist nach dem Betriebsrentengesetz und die Normierung der Teilrente (Flexirente) als Versicherungsfall. AKA und VBL waren unterstützend beteiligt. Trotz der seit langem laufenden Verhandlungen konnte keine Tarifeinigung erzielt werden.

Ohne Ergebnis blieben die Tarifgespräche auch beim tarifdispositiven Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung nach

§ 1a Absatz 1a BetrAVG. Im Laufe des Jahres haben Bund, Länder und kommunale Arbeitgeberverbände Entscheidungen getroffen, ob und wie der zusätzliche Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung von bis zu 15 Prozent des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge, als übertarifliche Leistung freigegeben wird. Eine einheitliche Verfahrensweise gibt es nicht. Es kommt vor allem im Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände zu Unterschieden in der Umsetzung.

Änderungen auf gesetzlicher Ebene

Der vom BMAS Ende September 2022 eingeleitete „Fachdialog Betriebsrente“ schreitet voran. Ziel ist eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung unter Einbeziehung von Einrichtungen und Fachverbänden aus dem Bereich der zweiten Säule. Angestrebt werden Verbesserungen im Arbeitsrecht, Finanzaufsichtsrecht, Steuerrecht sowie die Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells.

Das BMAS hat hierzu einen Fragenkatalog zur Diskussion gestellt, zu dem sowohl die AKA als auch die VBL Stellung genommen haben. Die eingegangenen Antworten hat das BMAS mittlerweile ausgewertet und die Teilnehmenden am „Fachdialog Betriebsrente“ zu weiteren ergänzenden Gesprächen eingeladen.

Das 8. SGB IV-Änderungsgesetz, das im Dezember 2022 verabschiedet worden ist, markiert den vorläufigen Endpunkt einer seit Sommer 2020 mit dem BMAS geführten Diskussion über die weitere Digitalisierung in der Sozialversicherung. Bis Ende 2020 wuchs die Anzahl der Vorschläge durch die beteiligten Sozialversicherungsträger, aber auch von AKA und VBL, zur Verbesserung der Digitalisierung auf 130 an. Neben verschiedenen Änderungen im Bereich der Meldeverfahren der sozialen Sicherung, die langfristig auch Auswirkungen auf das Meldeverfahren der Zusatzversorgung haben können, enthält das 8. SGB IV-Änderungsgesetz auch inhaltlich wesentliche Änderungen. Der Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung ab 1. Januar 2023 wirkt sich auch auf die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes aus. Da künftig bei vorgezogenen Altersrenten neben einer Vollrente unbegrenzt hinzuverdielt werden kann, wird in der Zusatzversorgung in diesen Fällen auch bei Hinzuverdienst anders als bisher stets der Versicherungsfall ausgelöst werden. Inwieweit sich hierdurch Mehrausgaben ergeben, lässt sich schwer einschätzen.

Digitale Rentenübersicht und European Tracking Service (ETS)

Zu mehr Transparenz in der Altersversorgung sollen die nationalen und supranationalen Bemühungen zum Aufbau von Rententrackingdiensten beitragen. Die Digitale Rentenübersicht auf Grundlage des „Gesetzes zur Entwicklung und Einführung einer Digitalen Rentenübersicht“ soll allen Bürgerinnen und Bürgern in Deutschland die vorausschauende Planung ihrer Altersversorgung erleichtern. Bereits im Jahr 2021 hatten wir berichtet, dass AKA und VBL ihre Expertise zum Aufbau des Portals auf nationaler Ebene in Fachbeiräten der Zentralen Stelle für die Digitale Rentenübersicht einbringen. Nach den gesetzlichen Vorgaben war der Start der ersten Betriebsphase für Ende 2022 vorgesehen. Bedauerlicherweise hat sich der Starttermin des Online-Portals der Digitalen Rentenübersicht für Bürgerinnen und Bürger auf Juni 2023 verschoben. Bis auf die Klärung weniger technischer Einzelfragen zur Anbindung ist die VBL für den Starttermin betriebsbereit.

Im supranationalen Bereich war 2022 auch das vierte und letzte Jahr des *ETS Projekts*, welches ein Pilotportal zur Nachvollziehung von Rentenansprüchen für mobile Fachkräfte

und Beschäftigte auf europäischer Ebene implementiert hat. Die erfolgreiche Beendigung des Projekts mündete Ende November 2022 in die feierliche Gründung und Bekanntgabe der neuen ETS Trägerorganisation in Brüssel. Bereits im September hatte das Projekt in der Berliner Humboldt-Universität vor rund 70 Teilnehmenden die bisherigen Ergebnisse vorgestellt.

Nun übernimmt die neue Trägerorganisation in Form eines Vereins nach deutschem Recht den Service und die Weiterentwicklung des europäischen Rententrackingservices. Mitglieder können Renteneinrichtungen und nationale Tracking Services sein, die den Vorstand nach festgelegten Kriterien wählen. Hierdurch soll die Unabhängigkeit und gleichzeitig die Beteiligung der verschiedenen Säulen und Stakeholder im Rentenbereich gewährleistet werden. Die VBL, die das Projekt intensiv mitgestaltet hat, wird sich auch in dieser nächsten Phase aktiv einbringen, damit der ETS in eine erfolgreiche Ausrollphase übergehen kann.

OffenlegungsVO und TaxonomieVO

AKA und VBL haben sich intensiv mit den Anforderungen der EU-Offenlegungs-Verordnung auseinandersetzen müssen. Hintergrund: Im August 2022 ist eine Delegierte Verordnung der Europäischen Kommission in Kraft getreten. Diese sogenannten Technischen Regulierungsstandards (RTS) gelten ab Beginn des Jahres 2023 und präzisieren die unternehmens- und produktbezogenen Transparenzpflichten der EU-Offenlegungs-Verordnung. Die größte Herausforderung für die Erfüllung der Anforderungen der RTS ist der Bezug und die Güte von nachhaltigkeitsbezogenen Daten über die Unternehmen, in die investiert ist.

Die Datengüte und Datenverfügbarkeit zur Nachhaltigkeit ist für größere Versorgungsträger am dringlichsten. Sie müssen 2023 erstmals das sogenannte PAI-Statement nach Artikel 4 der EU-Offenlegungs-Verordnung veröffentlichen. Die VBL konnte bereits Mitte 2022 einen geeigneten Anbieter für nachhaltigkeitsbezogene Daten auswählen.

Fachvereinigung Unterstützungskasse

Die FV UK hatte schon vor Corona geplant, *Ralf Haack* vom BZSt, der dort u.a. auch zu Unterstützungskassen schult, einzuladen. Dies ist uns für die Jahrestagung 2022 gelungen. Zusätzlich hat *Ralf Haack* dazu in der BetrAV 6/2022 „Aktuelle Praxisfragen der Unterstützungskasse in der Betriebsprüfung“ veröffentlicht. Die Auswahl und Zusammenstellung der Fragen wurde intensiv von der FV UK vorbereitet und vorbesprochen.

Die Terminierung war auch insofern ein Glücksfall, da uns *Ralf Haack* aus seiner Sicht das Entfallen des Ausscheiderefordernisses im damals frisch veröffentlichten BMF-Schreiben vom 18.3.2022 und die für Unterstützungskassen nötige Vorgehensweise erläutern konnte. Hervorzuheben sind auch die Vorträge auf der aba Jahrestagung zu fondsgebundenen Unterstützungskassen-Lösungen mit abgesenkten Garantien, für die wir zwei Arbeitgebervertreter gewinnen konnten. Es zeigt sich, dass diese Lösungen in der betrieblichen Praxis auch aus Arbeitnehmersicht wertvolle Modifikationen sind, die mittlerweile gerne angenommen werden.

Die Fachvereinigung Unterstützungskasse hat zu Stellungnahmen der aba die Sicht der Unterstützungskassen zugehört (u.a. bAV-Fachdialog mit dem BMAS und BMF). Insbesondere für den Fachdialog mit dem BMAS konnten wir zahlreiche Praxisprobleme der Unterstützungskassen in der Stellungnahme verankern.

Die Umsetzung der Digitalen Rentenübersicht (DigiRü) mussten wir im Jahr 2022 nur noch mit niedriger Intensität begleiten. Es war uns vor allem wichtig, die Option offenzuhalten, dass gegebenenfalls auch ein Rückdeckungsversicherer sogenannte Intermediär-Daten an die ZfDR melden könnte.

In mittlerweile guter Tradition hat die FV UK auch im Dezember 2022 das „bAV-Update“, das aba und Campus-Institut gemeinsam online durchführen, organisiert.

Fachausschuss Arbeitsrecht

Während die Sitzung des von Herrn *Teslau* geleiteten und seitens der Geschäftsstelle von Frau *Drochner* betreuten Fachausschusses Arbeitsrecht am 10. März 2022 corona-bedingt noch als Telefon-/Videokonferenz durchgeführt wurde, trafen sich die Mitglieder zu ihrer Herbstsitzung am 27. September 2022 nach mehrjähriger Unterbrechung wieder in Präsenz, und zwar in Berlin.

Feste Bestandteile der Tagesordnungen waren jeweils Aktuelles aus Berlin / Brüssel, Berichte aus den Gremien der aba sowie Neues aus der Rechtsprechung.

Darüber hinaus war ein Schwerpunkt der Frühjahrssitzung die Beschäftigung mit dem „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen im Zivilrecht“, dem sog. Nachweisgesetz. Neben einigen weiteren Details war der Blick insbesondere auf die Tatsache gerichtet, dass in dem Gesetzentwurf nicht die in der Richtlinie vorgesehene Möglichkeit aufgegriffen worden war, den Nachweispflichten in elektronischer Form nachzukommen. Dies wurde in Stellungnahmen gegenüber dem BMAS, an deren Erarbeitung der Fachausschuss intensiv eingebunden war, mehrfach moniert, u.a. mit der Begründung, dass fehlende Möglichkeiten einer digitalen Kommunikation für eine weitere, politisch gewünschte Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung hinderlich seien.

Des Weiteren wurde das Thema „CTA und Sozialeinrichtungen“ erneut aufgegriffen und über unterschiedliche Erfahrungen mit der Einbeziehung von Betriebsräten in die Errichtung und Durchführung eines CTA diskutiert.

Ferner ging es um das Thema „Neuordnung“ bzw. „Generationengerechtigkeit“, das bereits Eingang gefunden hatte in das Programm von aba-Foren Arbeitsrecht. Nach der Erörterung einiger Aspekte dieser Fragestellung wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die sich damit auseinandersetzen sollte, ob ein Herantreten an den Gesetzgeber mit dem Ziel einer gesetzlichen Normierung von Regelungen zur Neuordnung betrieblicher Altersversorgung sinnvoll erscheint, um dann ggfs. entsprechende Vorschläge zu erarbeiten. Diese Arbeitsgruppe hat im zweiten Halbjahr 2022 mehrmals getagt und ein Arbeitspapier erstellt. Ein Zwischenbericht wurde dem gesamten Arbeitskreis in der Herbstsitzung vorgestellt (s.u.).

Am 27. Oktober stand erneut das zwischenzeitlich in Kraft getretene Nachweisgesetz auf der Agenda. Dieses Mal lag der Fokus auf der Frage der Anwendbarkeit des Gesetzes auf die Entgeltumwandlung, wozu der aba ein Schreiben des BMAS zugegangen war, mit dessen Aussagen sich eine Arbeitsgruppe des Fachausschusses befasst hatte. Im Ergebnis bestand Einigkeit darüber, dass keine Empfehlung zum Umgang mit dem Schreiben des BMAS ausgesprochen, sondern dessen Inhalt lediglich bekannt gemacht werden sollte.

Weitere Themen dieser Sitzung waren das Gesetz zur Umsetzung der Umwandlungs-Richtlinie, die Bewältigung von Massenverfahren in der betrieblichen Altersversorgung sowie





Fotos: Sandra Wildemann

die Zusammenhänge zwischen dem Insolvenzschutz des PSVaG und einer Inflation.

Der Zwischenbericht der Arbeitsgruppe „Neuordnung“ machte deutlich, dass das Thema aufgrund seiner Komplexität noch weiter diskutiert werden muss, bevor ein konkreter Formulierungsvorschlag vorgelegt werden kann. Der erreichte Diskussionsstand fand jedoch bereits Eingang in den seitens des BMAS angestoßenen „Fachdialog Betriebsrente“.

Das BMAS hatte im September diese Initiative begonnen, um durch Verbesserungen im Arbeits-, Steuer- und im Finanzaufsichtsrecht sowie durch Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells eine Stärkung der Betriebsrente zu erreichen. Der Fachausschuss hat sich auch hier intensiv an der Erarbeitung einer aba-Stellungnahme zu den arbeitsrechtlichen Aspekten eingebracht.

Nicht zuletzt war der Fachausschuss auch im Jahr 2022 an der Vorbereitung und Durchführung des von der Geschäftsstelle organisierten und coronabedingt digital stattgefundenen Forums Arbeitsrecht am 22. Februar beteiligt. Die Veranstaltung eröffnete *Thomas Kaulisch* (BMAS) mit seinem Bericht über die „Aktuellen Entwicklungen in der Gesetzgebung“, bevor *Dr. Bertram Zwanziger* zur „Rechtsprechung des Dritten Senats des BAG zur bAV“ vortrug. Der Frage „Einjährige kollektive Risikoabsicherung in der bAV: Geht das?“ nahmen sich *Dr. Judith May* und *Heike Hoppach* an, gefolgt von *Prof. Dr. Gregor Thüsing* mit seinem Vortrag „Auslegung von Versorgungsordnungen“. *Marco Herrmann* trug vor zu dem Thema „Rechtliche Anforderungen an die Gestaltung eines Tarifvertrages zur Umsetzung der reinen Beitragszusage“. Den Abschluss bildeten drei Beiträge aus der Praxis: „Von der Dreistufentheorie zur Fünfstufentheorie? Anmerkungen zum Verfahren ArbG Bochum – 3 Ca 553/21“ (*Prof. Dr. Martin Diller*); „Einschränkung der Invalideversicherung bei externen Versorgungsträgern“ (*Theodor Cisch*); „Gestaltung des Arbeitgeberzuschusses per Tarifvertrag“ (*Dr. Brigitte Huber*).

Fachausschuss Steuerrecht

Das Jahr 2022 war wieder geprägt durch eine Fülle von steuerlichen Gesetzesprojekten. Nach intensiver Prüfung durch die Fachausschussleitung ergaben sich jedoch in den wenigsten Fällen Berührungspunkte zur bAV, sodass von Stellungnahmen abgesehen werden konnte.

Steuerliche Fragen im Zusammenhang mit der Kapitalanlage werden in einem gesonderten Arbeitskreis behandelt, zu dessen Mitgliedern auch der Leiter des Fachausschusses Steuerrecht gehört.

Mit dem BMF fand ein intensiver Austausch statt im Rahmen des EU-Richtlinienvorhabens für eine Mindestbesteuerungsrichtlinie. Ziel war es sicherzustellen, dass die betriebliche Altersversorgung durch das Richtlinienvorhaben und die spätere Umsetzung in nationales Recht keinen Schaden nimmt. Dies gilt bezogen auf alle Durchführungswege. Wichtig war es der aba in diesem Zusammenhang, dass auch die Belange von Direktzusagen und CTAs berücksichtigt werden. Die Richtlinie wurde am 15. Dezember 2022 vom Rat verabschiedet und ein darauf basierender Diskussionsentwurf lag den Verbänden im Frühjahr 2023 zur Stellungnahme vor.

BMAS und BMF hatten Ende September 2022 die aba und weitere Branchen- und Fachverbände sowie Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände dazu eingeladen, an einem „ergebnisoffenen Dialogprozess“ teilzunehmen. Es soll ein Austausch über Wege zur Umsetzung der Ankündigung im Koalitionsvertrag stattfinden, die betriebliche Altersversorgung zu stärken. Die von der aba und anderen Verbänden

eingereichten Stellungnahmen waren der Auftakt eines eingehenderen Austauschs mit den verantwortlichen Ressorts der Bundesregierung. Der schriftliche Beitrag der aba folgt der vom BMAS vorgesehenen Struktur und enthält daher auch eine Vielzahl von Vorschlägen zur Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen. Dabei konnte auf die Vorarbeiten des Fachausschusses aus den vergangenen Jahren zurückgegriffen werden.

Fachausschuss Kapitalanlage und Regulatorik

Der Fachausschuss Kapitalanlage und Regulatorik (FA KAP/R) unter der Leitung von *Andreas Hilka* und seitens der Geschäftsstelle betreut von *Dr. Cornelia Schmid* traf sich pandemiebedingt im Jahr 2022 digital zu zwei Sitzungen am 15. Februar 2022 und am 2. Juni 2022 sowie erstmalig wieder in Person am 30. November 2022. Wie in den Vorjahren wurden darüber hinaus zahlreiche Telefon- und Videokonferenzen im kleineren Kreis durchgeführt. Dabei wurde das Gespräch auch mit Mitarbeitern anderer Unternehmen und Verbände, der Aufsichtsbehörde BaFin sowie von Bundesministerien gesucht.

Den Schwerpunkt der Arbeit des FA KAP/R im Jahr 2022 bildeten Fragen rund um die sich im Jahresverlauf drastisch verändernden Kapitalmarktbedingungen und deren Implikationen für die Anlagestrategie, ESG/Nachhaltigkeit sowie europäische und nationale Regulierungsthemen.

In der Frühjahrssitzung 2022 lagen – im Lichte anhaltend hoher Inflationsraten und der sich abzeichnenden Zinswende sowie der Koalitionsvereinbarung der neuen Bundesregierung – die Schwerpunkte insbesondere auf Investmentthemen. *Markus Voigt*, aream, beantwortete in seinem Vortrag die Frage, wie sich das politische Umfeld für Investitionen in erneuerbare Energien verändert hat und wann der richtige Moment zum Einstieg in diese Asset Klasse ist. *Herwig Kinzler* ging darauf ein, welche Handlungsoptionen sich angesichts anhaltend hoher Inflation bieten und warf die Frage auf, ob und inwieweit die dem Asset-Liability-Management und der Strategischen Asset Allokation-Planung zugrundeliegenden Annahmen in dieser Umschwungphase anzupassen sind. Angesichts des Aufkommens digitaler Assets beschrieb *Kurt Zeimers*, BNP Paribas, die begleitenden regulatorischen Entwicklungen in Deutschland und der EU, das Fortschreiten der Tokenisierung von Assets und deren (erwartete) Auswirkungen auf die Kapitalanlageprozesse institutioneller Anleger. *Marco Simonis* gab ein Update zu steuerlichen Themen, insbesondere zur geplanten Mindestbesteuerung gemäß OECD-Säule 2 auf Kapitalanlagen sowie zu Auswirkungen der Anti Tax Avoidance Directive III (ATAD 3) auf die Besteuerung grenzüberschreitender Kapitalanlagen.

In den beiden nachfolgenden Sitzungen stand aus Kapitalanlagesicht übergreifend die Frage nach der Resilienz und Nachhaltigkeit von Privatmarktinvestitionen grundsätzlich und im Vergleich zu liquiden Anlagen im Mittelpunkt. *Martina Glanzer* und *Roy Baumann*, beide Partners Group, beleuchteten die wichtigsten Anlageklassen, Private Equity, Private Debt, Infrastruktur und Immobilien in dieser Hinsicht und versuchten eine Einschätzung, wie groß ein etwaiger Bewertungskorrekturbedarf in dem sich verändernden Kapitalmarktumfeld ausfallen könnte. In der Jahresschlussitzung wurde insbesondere der IDW-Hinweis aus dem Oktober 2022 zur handelsrechtlichen Bewertung von Kapitalanlagen nach § 341b HGB vertieft diskutiert. *Patrick Backhove*, Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, gab eingangs einen umfassenden Überblick über die Inhalte des IDW-Hinweises und kommentierte konkrete Auslegungsfragen von EbAV-Vertretern.

Über das gesamte Jahr 2022 erarbeitete die im Vorjahr gegründete Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Anlageverordnung unter der Führung von *Sven Duensing* und *Marco Simonis* konkrete Anpassungsvorschläge, die auch in die aba-Stellungnahme zum „Fachdialog Betriebsrente“ Eingang fanden. Dauerthemen über den Jahresverlauf blieben auch die BaFin-Kostenbestandaufnahme im Nachgang zur EIOPA-Stellungnahme zum EbAV-Kostenberichtsweisen sowie die Auswirkungen und Umsetzungsanforderungen der Offenlegungsverordnung und ihrer Level II- und III-Maßnahmen auf die EbAV. Der Terminus „Zuordnungsansatz“ im Rahmen der Anwendung der Offenlegungsverordnung wird die EbAV und den Fachausschuss im Jahr 2023 noch umfassend beschäftigen.

Bei der Erstellung zahlreicher Stellungnahmen und der Beantwortung offizieller Anfragen haben Mitglieder und Gäste des Fachausschusses die Arbeit der Geschäftsstelle tatkräftig unterstützt. So hat die aba im Jahr 2022 mit Einbeziehung des aba-Fachausschusses KAP/R bzw. Unterstützung durch einzelne Mitglieder/Häuser acht offizielle aba-Stellungnahmen und -Positionspapiere zu Gesetzes-, Verordnungs-, Rundschreiben-Entwürfen und Konsultationen abgegeben. Hinzu kamen noch zahlreiche Inputs/Rückmeldungen gegenüber unserem europäischen Verband PensionsEurope.

Folgende europäische Themen haben den Fachausschuss u.a. bewegt:

- EIOPA-Stellungnahme zur EbAV-Kostentransparenz
- Überprüfung der EbAV-II-Richtlinie
- EIOPA-Konsultation zu geplanten Änderungen im EIOPA-Berichtswesen für EbAV
- Offenlegungs-Verordnung und ihre Level-II-Konkretisierung
- Überarbeitung der CSR-RL/Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen

National wurde 2022 u.a. an folgenden Themen gearbeitet:

- BaFin-Erhebung zur Durchführung von Kopplungsgeschäften im Sinne des Schreibens des BMF vom 17.11.2020
- Umsetzung des VAIT-Rundschreibens und praktische Umsetzung von aufsichtsrechtlichen Anforderungen für Cloud Service
- Weitere Reform der freiwilligen Einlagensicherung des Bundesverbands deutscher Banken
- Jahressteuergesetz 2022/Ausbau von PV-Anlagen auf Liegenschaften steuerbefreier EbAV
- Neuer Kreditleitfaden des GDV mit ergänzten ESG-Anforderungen

Zu den schriftlichen Konsultationen kam noch die Arbeit im Rahmen unseres europäischen Verbands PensionsEurope. Neun Mitglieder des Fachausschusses KAP/R bzw. ihre Kollegen und Mitarbeiter vertraten die aba bei PensionsEurope und arbeiteten dort in den Ausschüssen und Arbeitsgruppen auf europäischer Ebene mit (siehe PensionsEurope und OECD).

Aus dem Kreis des FA KAP/R arbeitet Dr. *Stefan Nellshen* im EIOPA-Beratungsgremium OPSG mit. *Andreas Hilka* und Dr. *Cornelia Schmid* sind Mitglieder des Experten-Pools des Sustainable Finance-Beirats der Bundesregierung in der 20. Legislaturperiode.

Viele Mitstreiter des FA KAP/R haben sich auch 2022 in der Fort- und Weiterbildung der aba-Mitglieder engagiert. Das aba-Seminar „Kapitalanlageprozess in betrieblichen Altersversorgungseinrichtungen – Grundlagen und Praxis“ fand im Herbst 2022 wieder in Präsenz statt. Referenten der Schulung

waren *Bernd Haferstock*, *Herwig Kinzler*, *Olaf John*, Dr. *Thomas Müller*, *Georg Sage*, *Anselm Wagner* und *Christian Wolf*. Die Überarbeitung und Aktualisierung des aba-Handbuchs „Kapitalanlage in der betrieblichen Altersversorgung – Grundlagen und Praxis“ wurde rechtzeitig vor der Fortbildungsveranstaltung im September 2022 fertiggestellt.

Die hybride aba-Fachtagung „Aufsichtsrecht für EbAV“ am 18. Oktober 2022 wurde vom aba-Fachausschuss KAP/R wie folgt unterstützt: Dr. *Stefan Nellshen* stellte in einer Diskussionsrunde die Sicht einer EbAV auf das sich weiter entwickelnde aufsichtsrechtliche Umfeld auf europäischer und nationaler Ebene dar. Dr. *Roberto Cruccolini*, Mitglied der FA-Arbeitsgruppe ESG, gab einen Überblick über den aktuellen Stand der Taxonomie- sowie der Offenlegungsverordnung samt Level II- und III-Regulierungen.

Fachausschuss Digitalisierung

Die Leitung des Fachausschusses Digitalisierung lag im Jahr 2022 unverändert bei *Jörg Paßmann* (Leiter Pensions RWE AG, Geschäftsführer der Decadia GmbH) und bei Herrn Dr. *Christoph Schulte* (Mitglied des Vorstands der Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst-Gruppe VVaG) als seinem Stellvertreter.

Der Fachausschuss traf sich im Jahr 2022 zu vier Sitzungen. Drei davon fanden virtuell und eine im September auf Einladung von Herrn *Paßmann* in Präsenz / hybrid in den Räumlichkeiten der Decadia GmbH auf dem Gelände des UNESCO-Welterbes der Zeche und Kokerei Zollverein in Essen statt.

Prägende Themen des Jahres 2022 waren die laufenden Vorbereitungen für die *Digitale Rentenübersicht* in den Gremien der Zentralen Stelle für die Digitale Rentenübersicht (ZfDR, vgl. Kapitel 8), kommende Herausforderungen durch die *DORA-VO* (Verordnung (EU) 2022/2554 über die digitale operationale Resilienz im Finanzsektor, im Amtsblatt der EU am 27.12.2022 verkündet) und das mit Wirkung vom 1. August 2022 in Kraft getretene *Nachweisgesetz*.

Die laufende Einführung der Digitalen Rentenübersicht: Mitglieder des Fachausschusses Digitalisierung verstärkten die gremienübergreifende, wöchentlich tagende Arbeitsgruppe. In Sitzungen des Fachausschusses wurden regelmäßig der aktuelle Stand präsentiert und ausgewählte Praxis- und Umsetzungsfragen diskutiert.

VAIT-Rundschreiben bzw. die praktische Umsetzung des am 3. März 2022 in Kraft getretenen überarbeiteten BaFin-Rundschreibens über die versicherungsaufsichtlichen Anforderungen an die IT: Eine bereits im Jahr 2021 konstituierte, gremienübergreifend besetzte und von Herrn *Paßmann* geleitete Arbeitsgruppe stellte im Oktober 2022 eine Umsetzungshilfe fertig. Das im Mitgliederbereich der aba-Homepage veröffentlichte Dokument widmet sich auf 24 Seiten der Frage, bei welchen Anforderungen im Rundschreiben Gestaltungsspielräume für EbAV bestehen und wie diese gegebenenfalls genutzt werden können. Am 15. September 2022 haben Mitglieder der Arbeitsgruppe (die Herren Dr. *Jurk*, *Kessler*, Dr. *Schulte*, *Suty*, *Trommler* und *Paßmann*) einen digitalen Workshop „VAIT für EbAV (VAIT/22)“ durchgeführt. Ferner konnte der Fachausschuss gemeinsam mit Vertretern von BaFin und AWS auf der EbAV-Aufsichtstagung in Bonn am 18. Oktober 2022 zum Thema „VAIT 2.0 und Auslagerungen an Cloud-Anbieter“ vortragen.

DORA-VO: Der Fortgang des europäischen Gesetzgebungsverfahrens für die DORA-Verordnung wurde über mehrere Sitzungen hinweg begleitet. Daraus wurden Prognosen abgeleitet, welche Anforderungen an die IT-Sicherheit von EbAV

neu hinzukommen, und bei welchen bestehenden Anforderungen Verschärfungen und neue Anforderungen entstehen könnten. Diese würden von der BaFin (gemäß einer Ankündigung im BaFin-Journal von September 2022) eine neuerliche Überarbeitung des VAIT-Rundschreibens, voraussichtlich ab Ende 2024, nach sich ziehen.

Nachweisgesetz: Mitglieder des Ausschusses unterstützten die Erstellung der federführend im Fachausschuss Arbeitsrecht erarbeiteten aba-Stellungnahme zur Reform des Nachweisgesetzes mit Ausführungen über Effekte, die sich aus der Bekräftigung des Schriftformerfordernisses beim Nachweis wesentlicher Arbeitsbedingungen (nach der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder bei wesentlichen Änderungen) für digitale Prozesse im Bereich der bAV ergeben, u.a. bei bereits etablierten digitalen Angeboten in Mitarbeiterportalen. Erfahrungen aus dem Nachweisgesetz und weiteren bestehenden Rechtsunsicherheiten in Bezug auf Formerfordernisse flossen auch in Input des Fachausschusses Digitalisierung zu der Stellungnahme ein, die von der aba im November 2022 im Rahmen des Fachdialogs „Stärkung der Betriebsrente“ von BMAS und BMF abgegeben wurde (vgl. auch die diesbezüglichen Berichte aus weiteren Fachausschüssen und Fachvereinigungen).

Weitere Themen der Arbeit im Fachausschuss betrafen laufende (und Ende 2022 noch andauernde) Vorbereitungen für die Überarbeitung der Orientierungshilfe zu Auslagerungen an Cloud-Dienstleister. In diesem Zusammenhang befasste sich der Fachausschuss Digitalisierung auch mit praktischen Erfahrungen aus dem Abschluss von Zusatzvereinbarungen mit Cloudanbietern, die die Compliance mit regulatorischen Anforderungen erleichtern soll (z.B. Financial Service Addendum mit Amazon Webservice, M399 mit Microsoft).

Soweit die vorstehenden Themen im Expertengremium IT bei der BaFin behandelt wurden (z.B.: VAIT, DORA, Cloudauslagerungen), unterrichteten Herr *Paßmann* und Herr Dr. *Schulte* in ihrer Rolle als Mitglieder über Bekanntgaben und Absichtserklärungen der BaFin in diesem Stakeholdergremium. Zusätzlich zu seiner Rolle im Expertengremium wurde Herr *Paßmann* Anfang 2022 in das Sonderfachgremium IT Cloud/Weiterverlagerung der BaFin berufen, um dort den Blickwinkel von EbAV einzubringen. Auch aus diesen Sitzungen berichtete er über zur Weitergabe freigegebene Sitzungsinhalte. Auch beim IT Roundtable – Praxisarbeitsgruppe Cloud mit Mitgliedern von im Wesentlichen Banken und Versicherungen sind der Fachausschuss bzw. die von Herrn *Paßmann* geleitete VAIT-Arbeitsgruppe über Herrn *Kessler* von der Decadia vertreten.

In *Praxisvorträgen* wurden in den Sitzungen im ersten und dritten Quartal folgende Fragen behandelt: *Wolfgang Herpich*, ets software, berichtete über den aktuellen Stand des RNext-Projekts von BIPRO, das darauf abzielt, eine exakt auf die bAV zugeschnittene Schnittstelle für einen Austausch relevanter Informationen zwischen Arbeitgebern, Makler und/oder Versicherungsunternehmen zu entwickeln. 2022 anstehende Geschäftsprozesse betrafen Geschäftsvorgänge wie die Wahl der Auszahlungsform, Schritte nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters (Wechsel zum neuen AG oder Übertragung des Deckungskapitals) sowie Szenarienberechnungen. *Jens Sattler*, CONITAS GmbH, stellte die Datenaustauschverfahren mit der DRV Bund und die neuen Möglichkeiten durch die Änderungen an § 148 SGB VI durch das 8. SGB IV-Änderungsgesetz – 8. SGB IV-ÄndG vom 20.12.2022) vor. Sie ermöglichen Vereinfachungen und Beschleunigungen für Antragsteller und die teilnehmenden Zusatzversorgungsträger insbesondere bei der Rentenantragsstellung.

AG Sozialversicherungsrecht

Im Zentrum der Arbeiten der 2018 gegründeten AG Sozialversicherungsrecht, einer mit den Fachausschüssen Arbeits- und Steuerrecht verzahnten Arbeitsgruppe, stand eine Vielzahl praxisrelevanter Fragen der beitragsrechtlichen Behandlung der bAV. Bei sozialversicherungsrechtlichen Fragen ist die AG Ansprechpartnerin des GKV-Spitzenverbandes und der Ministerien. Zudem wird die AG bei der Erstellung von Stellungnahmen eingebunden, sofern Änderungen des Beitragsrechts geplant werden.

Es wurden auch Fragen aus dem Beitragsrecht der Sozialversicherung aus anderen Arbeitskreisen der aba an die AG Sozialversicherungsrecht zur internen Einschätzung weitergegeben. Somit fand eine noch stärkere Verzahnung innerhalb der Arbeitsgemeinschaften statt, was zur weiteren Effizienzsteigerung führte.

Ebenfalls wurden quartalsweise (virtuelle) Treffen vereinbart, um den Teilnehmern und Teilnehmerinnen des Arbeitskreises die Gelegenheit zu verschaffen, Anliegen zu diskutieren und aktuelle Entwicklungen des Beitragsrechts für alle im Blick zu behalten. Dieses Vorgehen hat sich in 2022 fortgesetzt und verstetigt.

Arbeitskreis Versorgungsausgleich

Nachdem sich die Mehrheit der Mitglieder des von Herrn Dr. *Hufer* geleiteten Arbeitskreises Versorgungsausgleich wegen der überschaubaren Zahl an aktuellen Themen entsprechend geäußert hatte, fand auch die diesjährige Sitzung nicht wie ursprünglich geplant in Frankfurt/Höchst statt, sondern wurde am 23. November 2022 als Video-/Telefonkonferenz durchgeführt.

Nach der Bekanntgabe einiger personeller Veränderungen befassten sich die Teilnehmenden zunächst mit dem Infotag Versorgungsausgleich 2023 und sammelten Ideen für diese online geplante halbtägige Veranstaltung.

Es folgte ein Austausch über Praxiserfahrungen mit der externen Teilung nach dem hierzu im Jahr 2020 ergangenen Urteil des Bundesverfassungsgerichts sowie dem im März 2021 erlassenen Beschluss des Bundesgerichtshofs. Die Teilnehmenden berichteten, dass die Anwendung von § 17 VersAusglG derzeit bei den Gerichten im Allgemeinen zu keinen Beanstandungen führt. Eine Hürde ergebe sich allenfalls bei Fällen, in denen ein sehr hoher Rechnungszins zur Anwendung komme und für die seitens des DFGT empfohlen wurde, die Tabellen nicht zugrunde zu legen; hier sei eine Standardisierung schwierig, es erfolge eher eine Einzelfallbeurteilung.

Ein weiteres Thema war die Änderung des § 76 Abs. 4 S. 4 SGB IV durch das 8. SGB IV-Änderungsgesetz, die mit ihrer – gegenüber der bisherigen Fassung allgemeineren – Formulierung dem Umstand Rechnung trägt, dass es neben einer angeordneten Verzinsung auch andere Fälle geben kann (z.B. Fondsanteile als Bezugsgröße), in denen es nach der Entscheidung des Familiengerichts zu einer positiven oder negativen Entwicklung des Ausgleichswertes kommt.

Es schloss sich eine Auseinandersetzung mit folgenden fünf BGH-Entscheidungen an:

- Beschluss vom 17.11.2021 (XII ZB 375/21) – Abänderungsverfahren nach Tod eines Ehegatten
- Beschluss vom 1.12.2021 (XII ZB 304/20) – Versorgungsanswartschaften in der EZVK
- Beschluss vom 23.3.2022 (XII ZB 337/21) – Ehezeitanteile nach Statuswechsel zwischen Arbeitnehmer- und Unternehmereigenschaft
- Beschluss vom 30.3.2022 (XII ZB 421/21) – Abfindungen gehören nicht zu den nach § 2 Abs. 2 Nr. 2 VersAusglG auszugleichenden Anrechten
- Beschluss vom 22.6.2022 (XII ZB 584/18) – Teilhabe an der Hinterbliebenenversorgung

Abschließend erörterten die Teilnehmenden einen kürzlich in der Süddeutschen Zeitung erschienenen Artikel über den Umgang mit im Versorgungsausgleich vergessenen Anrechten.

Darüber hinaus engagierte sich das Gremium bei der Gestaltung des am 23. März 2022 als Online-Seminar durchgeführten Infotages Versorgungsausgleich, der auch in dieser Form auf große Resonanz stieß. Zu Beginn ging es um das Thema „eKommunikation mit der Justiz – Sachstand und Planungen“, zu dem der im Ministerium der Justiz und für Migration Baden-Württemberg tätige Richter am Landgericht *Fabian Kalmbach* vortrug. *Arndt Voucko-Glockner* gab anschließend einen Einblick in die vielfältigen Aufgaben der in Versorgungsausgleichsverfahren eingebundenen Sachverständigen. Mit einem Praxisbeispiel zur Zulässigkeit einer Mischkalkulation bei der Pauschalierung von Teilungskosten trug *Anjo Raupers* zu dem Infotag bei, bevor Dr. *Johannes Norpoth* die Handlungsempfehlungen des Deutschen Familiengerichtstages zur externen Teilung vorstellte. Abschließend gaben *Korbinian Meindl* und *Tobias Tausch* ein Update zu „Aktuariellen Aspekten des Versorgungsausgleichs im Hinblick auf die bAV“.

Mitgliederentwicklung

Mitglieder am Jahreswechsel 2021/2022	Zugänge in 2021	Mitglieder am Jahreswechsel 2022/2023
	39	
989	Abgänge in 2022	983
	45	

aba-Gremienbesetzung (Stand 31.12.2022)

aba-Vorstand

Dr. *Helmut Aden*, BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G.
Gregor Asshoff, ZVK des Baugewerbes AG (SOKA-BAU)
Dr. Marko Brambach, PSVaG
Dr. Heinke Conrads, Allianz Lebensversicherung AG (seit 1/2022)
Dr. Dietmar Droste, E.ON SE
Georg Geberth, Siemens AG (ständiger Gast)
Andreas Hilka, PK der MA der Hoechst-Gruppe VVaG (ständiger Gast)
Dirk Jargstorff, Robert Bosch GmbH (**stv. Vorsitzender**)
Dr. Henriette Meissner, Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH
Stefan Oecking, Mercer Deutschland GmbH
Jörg Paßmann, RWE AG (ständiger Gast)
Beate Petry, BASF SE (seit 5/2022)
Dr. Claudia Picker, Bayer AG (**stv. Vorsitzende seit 5/2022**)
Jürgen Rings, PK der MA der Hoechst-Gruppe VVaG
Dr. Cornelia Schmid, aba e.V. (stv. Geschäftsführerin)
Angelika Stein-Homberg, VBL
Klaus Stürmer, AKA e.V.
Dr. Reiner Schwinger, Willis Towers Watson GmbH
Klaus Stieffermann, aba e.V. (Geschäftsführer)
Johannes Teslau, Volkswagen AG
Dr. Georg Thurnes, ThurnesbAV GmbH (**Vorsitzender**)
Carsten Velten, Deutsche Telekom AG

Laura Gersch, Allianz Lebensversicherung AG (bis 1/2022)
Richard Nicka, BASF SE (stv. Vorsitzender) (bis 5/2022)

aba-Geschäftsstelle

Sabine Drochner (Leiterin Arbeitsrecht, Schrift- und Redaktionsleitung BetrAV)
Xaver Ketterl (Referent für Europaarbeit)
Manuela Link (Büroleiterin des Geschäftsführers, Mitgliederverwaltung)
Dr. Cornelia Schmid (stv. Geschäftsführerin, Leiterin EbAV, Kapitalanlage, ESG)
Ulrike Schulz (Veranstaltungsmanagement)
Klaus Stieffermann (Geschäftsführer)
Andreas Zimmermann (Leiter Verbands-IT und -Kommunikation, Rechtliche Aspekte der Digitalisierung)

FV-Leitungen

Pensionskassen

Susanna Adelhardt, Evonik Industries AG
Gregor Asshoff, ZVK des Baugewerbes AG (SOKA-BAU) (**stv. Leiter**)
Ute Berndl, Allianz Versorgungskasse VVaG
Carsten Ebsen, Hamburger Pensionsverwaltung e.G.
Marco Herrmann, BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G.
Martin Katheder, Allianz Pensionskasse AG
Dr. Claudia Picker, Bayer AG
Walter Reck, IBM Deutschland Pensionskasse VVaG
Jürgen Rings, PK der MA der Hoechst-Gruppe VVaG (**Leiter**)
Piet van der Kamp, Pensionskasse Berolina VVaG

Götz Neumann, PK der Wacker Chemie VVaG (bis 6/2022)
Dr. Eugen Scheinker, BASF SE (bis 3/2022)
Dirk Stötzel, R+V Pensionskasse AG (bis 9/2022)

Mathematische Sachverständige

Hanne Borst, Willis Towers Watson GmbH
Angelika Brandl, Aon Solutions Germany GmbH (seit 9/2022)
Dr. André Geilenkothen, Mercer Deutschland GmbH
Christiane Grabinski, Rüß, Dr. Zimmermann & Partner (Gbr)
Dr. Benedikt Köster, PSVaG
Dr. Friedemann Lucius, Heubeck AG (stv. Leiter)
Stefan Oecking, Mercer Deutschland GmbH (Leiter)

Ständige Gäste:

Peter Bredebusch, LVM Landwirtschaftlicher Versicherungsverein Münster a.G.
Thomas Hagemann, Mercer Deutschland GmbH

Direktversicherung

Dr. Björn Achter, Württembergische Lebensversicherung AG
Rüdiger Bach, R+V Lebensversicherung AG
Dr. Heinke Conrads, Allianz Lebensversicherung AG (Leiterin ab 1/2022)
Jürgen Helfen, PricewaterhouseCoopers GmbH WPG
Margret Kisters-Kölkes, Rechtsanwältin, Steuerberaterin
Prof. Dr. Mathias Ulbrich, FH Schmalkaden (stv. Leiter)

Laura Gersch, Allianz Lebensversicherung AG
(Leiterin bis 1/2022)

Öffentlich-rechtliche Versorgungseinrichtungen

Siegfried Fuhrig, Versorgungsanstalt der Post (VAP)
Jessica Nohren, DRV Knappschaft-Bahn-See
Angelika Stein-Homberg, VBL Karlsruhe (Leiterin)
Klaus Stürmer, AKA e.V. (stv. Leiter)

Direktzusagen

Niclas Bamberg, TÜV Nord Service GmbH & Co.KG (stv. Leiter)
Eike Burmann, Volkswagen AG
Wolfgang Degel, BMW AG
Dr. Dietmar Droste, E.ON SE (Leiter)
Esther Gottwein, BASF SE (seit 5/2022)
Dr. Stefan Grünekle, Deutsche Bahn AG
Dr. Rafael Krönung, Aon Solutions Germany GmbH
Thomas Nitz, Siemens AG
Jörg Paßmann, RWE AG
Dr. Tamara Voigt, Bayer AG

Dr. Karl Batz, BASF SE (bis 5/2022)

Pensionsfonds

Rüdiger Bach, R + V Pensionsfonds AG
Peter Bredebusch, LVM Landwirtschaftlicher Versicherungsverein Münster a.G.
Stefan Brenk, E.ON SE
Benedikt Engbroks, Deutsche Post AG (stv. Leiter)
Dirk Jargstorff, Robert Bosch GmbH (Leiter)
Jörg Paßmann, RWE AG
Christian Remke, Metzler Pensionsfonds AG
Nikolaus Schmid-Narischkin, Willis Towers Watson GmbH
Klaus Schott, Willis Towers Watson GmbH
Katrin Schulze, BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G.
Carsten Velten, Deutsche Telekom AG

Unterstützungskassen

Samir Koudhai, Albatros Versicherungsdienste GmbH
Ralf Linden, ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G.
Dr. Henriette Meissner, Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH (Leiterin)
Thomas Neumann, Bundesverband der Rentenberater e.V. (stv. Leiter)
Dr. Jürgen Schu, ÖBAV Serviceges. f. bAV öffentl. Versicherer
Dr. Claudia Veh, KPMG AG
Barbara Wefers, Evonik Industries AG

aba-Fachausschüsse

„Die gemäß § 6 Absatz 4 Satz 4 eingesetzten Fachausschüsse stehen dem Vorstand beratend zur Seite und können Empfehlungen aussprechen. Der Vorstand beruft die Leiter(innen) und bestellt auf deren Vorschlag die Mitglieder für die Dauer von drei Jahren. Die Zahl der Mitglieder eines Fachausschusses kann vom Vorstand begrenzt werden. Außerdem entsendet jede Fachvereinigung in Abstimmung mit dem Vorstand je einen Vertreter/eine Vertreterin in jeden Fachausschuss. Das Nähere kann durch eine vom Vorstand aufgestellte Geschäftsordnung für Fachausschüsse geregelt werden.“ (§ 8 der Satzung)

Arbeitsrecht

Alexander Bauer, Heubeck AG
Dr. Erika Biedlingmeier, Allianz Lebensversicherung AG (FV Direktversicherung)
Annika Borgers, PSVaG (seit 5/2022)
Theodor Cisch, Förster & Cisch Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH (stv. Leiter)
Heike Cox, Deutsche Telekom AG (FV Pensionsfonds)
Prof. Dr. Martin Diller, RAe Gleiss Lutz
Heide Engelstädter, PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH
Christine Hansen, KPMG Rechtsanwalts-Gesellschaft mbH
Harald Heck, ZVK des Baugewerbes AG (SOKA-BAU)
Marco Herrmann, BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G.
Carsten Hölscher, Aon Solutions Germany GmbH
Heike Hoppach, MPL Finanzberatung SE (TPC GmbH)
Dr. Brigitte Huber, maat Rechtsanwälte
Dr. Michael Karst, Willis Towers Watson GmbH
Margret Kisters-Kölkes, Rechtsanwältin, Steuerberaterin (FV Unterstützungskassen)
Ralf Klein, PK der MA der Hoechst-Gruppe VVaG (FV Pensionskassen)
Dr. Uwe Langohr-Plato, Rechtsanwalt
Dr. Judith May, Mercer Deutschland GmbH
Christian Moser, Branchenverband Steinkohle und Nachbergbau e.V.
Björn Mühlstädt, AKA e.V. (FV Öffentlich-rechtliche Versorgungseinrichtungen)
Thomas Obenberger, Willis Towers Watson GmbH
Stefan Oecking, Mercer Deutschland GmbH (FV Mathematische Sachverständige)
Claudia Scheithauer, HDI Pensionsmanagement AG
Ingrid Schewe, AXA Konzern AG
Johannes Teslau, Volkswagen AG (Leiter)
Dr. Tamara Voigt, Bayer AG

Dr. Karl Batz, BASF SE (FV Direktzusagen) (bis 5/2022)
Dr. Claus Berenz, PSVaG (bis 5/2022)
Werner Lohre, schwegler rechtsanwälte (bis 1/2022)

Digitalisierung

Martin Bockelmann, Xempus AG
 Hanne Borst, Willis Towers Watson GmbH
 Dr. Dorothee Franzen, Avida International GmbH
 Karin Germann, PK des Deutschen Roten Kreuzes VVaG
 Dr. Rainer Goldbach, Aon Solutions Germany GmbH
 Wolfgang Herpich, ets software AG
 Nicolas Hoeltgen, msg life central europe gmbH
 Michael Höhnerbach, adesso insurance solutions GmbH
 Dr. Benjamin Jahn, Noerr Partnergesellschaft mbB
 Gerald Kupatt, BASF SE
 Dr. Martin Lätsch, PSVaG
 Dr. Ralf Laumann, Mercer Deutschland GmbH
 Laura Leithold, MetallRente GmbH
 Andreas Martens, Zürich Beteiligungs-AG Deutschland
 Rainald Meyer, Heubeck AG
 Andreas Mock, Stuttgarter Vorsorgemanagement AG
 Lydia Olszewski, Decadia GmbH
 Jörg Paßmann, RWE AG (Leiter)
 Michael Ries, adesso benefit solutions GmbH
 Jens Sattler, Conitas GmbH
 Dr. Christoph Schulte, PK der MA der Hoechst-Gruppe VVaG (stv. Leiter)
 Robert Sütsch, Siemens AG
 Marco Suty, AKA e.V.
 Dr. Tamara Voigt, Bayer AG
 Alexandra Ziegler, Thyssenkrupp AG

Kapitalanlage und Regulatorik

Karl-Heinz Adermann, RWE AG
 Dr. Carola Benteler, Sanofi Aventis Deutschland
 Willibrord Berntsen, Kommunale Versorgungskassen Westfalen-Lippe (FV Öffentlich-rechtliche Versorgungseinrichtungen)
 Karin Germann, Pensionskasse vom Deutschen Roten Kreuz VVaG (ständiger Gast)
 Bernhard Gilgenberg, Pensionskasse für die dt. Wirtschaft
 Alexander Grande, Allianz VK VVaG (FV Direktversicherung)
 Bernd Haferstock, Habel, Pohlig & Partner
 Andreas Hilka, PK der MA der Hoechst-Gruppe VVaG (Leiter)
 Olaf John, Mercer Global Investments Europe
 Herwig Kinzler, RMC Risk Management Consulting GmbH
 Dr. Benedikt Köster, PSVaG (FV Mathematische Sachverständige)
 Stefan Lauinger, Robert Bosch GmbH
 Dr. Christian Mehlinger, Deutsche Post AG (ständiger Gast)
 Dr. Thomas Müller, ZVK des Baugewerbes AG (SOKA-BAU)
 Dr. Stefan Nellshen, Bayer AG, Bayer Pensionskasse (stv. Leiter)
 Andreas Poestges, Barmer Ersatzkasse VVaG
 Dr. Eugen Scheinker, Verka VK Kirchliche Vorsorge VVaG (FV Pensionskassen)
 Nikolaus Schmidt-Narischkin, Willis Towers Watson GmbH (FV Pensionsfonds)
 Michael Schütze, Allianz Global Investors GmbH
 Markus Schwegler, Pensionskasse Rundfunk VVaG (ständiger Gast)
 Marco Simonis, Clifford Chance
 Sven Simonis, Credit Suisse (ständiger Gast)
 Dr. Georg Thurnes, ThurnesbAV GmbH (aba-Vorsitzender)
 Anselm Wagner, Bayerische Versorgungskammer
 Christian Wolf, BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G.

Steuerrecht

Dr. Helmut Aden, BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G
 Tim Albers, Volkswagen AG (FV Direktzusage)
 Theodor Cisch, Förster & Cisch Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
 Benedikt Engbroks, Deutsche Post AG (FV Pensionsfonds)
 Georg Geberth, Siemens AG (Leiter)
 André Geilenkothen, Mercer Deutschland GmbH
 Ursula Hackelsberger, BASF SE
 Thomas Hagemann, Mercer Deutschland GmbH
 Prof. Dr. Reinhold Höfer
 Hagen Hügelschäffer, AKA e.V. (FV Öffentlich-rechtliche Versorgungseinrichtungen)
 Dr. Volker Landwehr, GDV
 Ralf Linden, ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G. (stv. Leiter)
 Peter Littkemann, Daimler AG
 Dr. Friedemann Lucius, Heubeck AG
 Stefan Neusser, Allianz Lebensversicherung AG (FV Direktversicherung)
 Stefan Oecking, Mercer Deutschland AG (FV Mathematische Sachverständige)
 Dr. Jürgen Schu, ÖBAV Serviceges. f. bAV öffentl. Versicherer (FV Unterstützungskassen)
 Dr. Manfred Stöckler, Willis Towers Watson GmbH (stv. Leiter)
 Dr. Annekathrin Veit, Luther Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
 Stefan Wolf, Höchster Pensions Benefits Services GmbH (FV Pensionskassen)
 Alexandra Ziegler, Thyssenkrupp AG
 Robert Zinndorf, Sanofi Aventis Deutschland

13. Tagungs- und Seminartätigkeit

Im Jahr 2022 konnten wir alle unsere Standard-Seminare wieder als Präsenzveranstaltungen anbieten, aber wegen der weiterhin bestehenden Corona-bedingten Kontaktbeschränkungen haben wir die größeren Tagungen noch online oder hybrid durchgeführt.

Im Jahr 2022 wurden folgende rein digitale oder hybride Tagungen durchgeführt:

– eForum Arbeitsrecht am 22. Februar 2022 09:00 – 16:30 Uhr mit rd. 145 Teilnehmern und Gästen	– Hybride Tagung der Fachvereinigung Mathematische Sachverständige am 29. September 2022 in Köln mit rd. 125 Teilnehmern und Gästen
– eTagung Infotag Versorgungsausgleich am 23. März 2022 09:30 – 12:30 Uhr mit rd. 165 Teilnehmern und Gästen	– Hybride Tagung „Aufsichtsrecht für EbAV“ am 18. Oktober 2022 in Bonn mit rd. 145 Teilnehmern und Gästen
– Hybride 84. Jahrestagung am 17./18. Mai 2022 in Berlin mit rd. 640 Teilnehmern und Gästen	– Hybride Tagung der Fachvereinigung Pensionskassen am 19. Oktober 2022 in Bonn mit rd. 135 Teilnehmern und Gästen

– 18. Februar 2022 13:30 – 15:30 Uhr Online-Seminar mit 77 Teilnehmern „Umsetzung digitale Rentenübersicht – Update für EbAV“	– 15. September 2022 14:00 – 16:45 Uhr Online-Seminar mit 35 Teilnehmern „Digitaler Workshop VAIT für EbAV“
– 3. bis 6. Mai 2022 in Kassel Basisseminar mit 19 Teilnehmern „Grundzüge der bAV – Grundlagenseminar mit Workshop“	– 20. bis 22. September 2022 in Würzburg Vertiefungsseminar mit 21 Teilnehmern „Kapitalanlage in der betrieblichen Altersversorgung“
– 23. bis 24. Mai 2022 in Fulda Vertiefungsseminar mit 11 Teilnehmern „Internationale und deutsche Rechnungslegung für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen“	– 25. bis 28. Oktober 2022 in Kassel Basisseminar mit 20 Teilnehmern „Grundzüge der bAV – Grundlagenseminar mit Workshop“
– 20. bis 21. Juni 2022 in Unterhaching Vertiefungsseminar mit 13 Teilnehmern „Pensionskasse: Fortbildung für Mitarbeiter, Vorstände und Aufsichtsräte“	– 5. Dezember 2022 in Kooperation mit Campus Institut Online-Seminar mit 92 Teilnehmern „Update Arbeitsrecht, Steuerrecht, Nachweisgesetz sowie Inflation und bAV 2022“
– 23. bis 24. Juni 2022 in Kassel Vertiefungsseminar mit 12 Teilnehmern „Versorgungsausgleichsrecht für Betriebsrenten“	

Im Jahr 2022 haben wieder drei Wochenseminare „Einführung in das *Arbeitsrecht* der betrieblichen Altersversorgung“ mit 49 Teilnehmern sowie ein Wochenseminar „Einführung in das *Steuerrecht* der betrieblichen Altersversorgung“ mit 19 Teilnehmern in Präsenz stattgefunden.

Inzwischen sind somit 400 Einführungsseminare mit 7.890 Teilnehmern durchgeführt worden.

Außerdem fanden in 2022 noch neun Zusatz- bzw. Sonderseminare teils in Präsenz und teils digital statt (s. obenstehende Tabelle).

TOP 2 – Genehmigung der Jahresrechnung 2022

Herr Dr. *Thurnes* wies darauf hin, dass Frau *Mallwitz* und Herr *Weber* als von der Mitgliederversammlung bestellte Prüfer die Bilanz der aba zum 31.12.2022 sowie die Gewinn- und Verlustrechnung für die Zeit vom 1.1.2022 bis 31.12.2022 anhand der Bücher, Konten und Belege für das Geschäftsjahr 2022 geprüft haben. Dabei haben sie festgestellt, dass die Buchführung der aba in allen Punkten den Grundsätzen einer ordnungsgemäßen Rechnungslegung entspricht und dass der Jahresabschluss daraus abgeleitet worden ist. Der vollständige Prüfungsbericht war dem Mitgliederrundschreiben 2/2023 vom 27.3.2023 als Anlage beigefügt gewesen.

Herr *Weber* meldete sich zu Wort und beantragte bei der Mitgliederversammlung, die Jahresrechnung 2022 zu genehmigen.

Über den Antrag wurde durch Handzeichen wie folgt abgestimmt:

Anwesende stimmberechtigte Mitglieder: 198
Ergebnisse: Ja: 198 / Nein: 0 / Enthaltungen: 0

Herr Dr. *Thurnes* stellte fest, dass die Mitgliederversammlung die Jahresrechnung 2022 einstimmig genehmigt hat.

Herr Dr. *Thurnes* stellte anschließend den nicht der Beschlussfassung durch die Mitgliederversammlung unterliegenden Voranschlag 2023 vor, der mit Erläuterungen dem Mitgliederrundschreiben 2/2023 vom 27.3.2023 als Anlage beigefügt war.

Herr Dr. *Thurnes* wies darauf hin, dass die Mitgliedsbeiträge trotz Preissteigerungen seit bald 10 Jahren nicht mehr ange-

passt wurden. Eine Vorstands-AG werde daher einen Vorschlag zur Anpassung der aba-Mitgliedsbeiträge machen und die komplexe Beitragsstaffel überprüfen. Um große Sprünge bei Beitragsanpassungen zu vermeiden, werden regelmäßige Anpassungen angestrebt.

TOP 3 – Entlastung des Vorstandes und der Geschäftsführung

Herr *Weber* empfahl, dem gesamten Vorstand und der Geschäftsführung en bloc Entlastung zu erteilen.

Über den Antrag auf Entlastung wurde durch Handzeichen wie folgt abgestimmt:

Anwesende stimmberechtigte Mitglieder: 198
Ergebnisse: Ja: 181 / Nein: 0 / Enthaltungen: 17

Herr Dr. *Thurnes* stellte fest, dass damit der Antrag auf Entlastung von der Mitgliederversammlung einstimmig bei Entlastung der betroffenen Vorstandsmitglieder angenommen wurde.

Anschließend verabschiedete er mit Dank für seine ehrenamtliche Tätigkeit den aus dem Vorstand ausgeschiedenen Herrn Dr. *Reiner Schwinger*.

TOP 4 – Neuwahl der Rechnungsprüfer

Nach § 10 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 6 Abs. 2 der Satzung steht der Prüfungsausschuss – ebenso wie der Vorstand – zur Neuwahl an. Der Versammlungsleiter stellte fest, dass Frau *Mallwitz* (Magnus GmbH) und Herr *Weber* (BVV) als Rechnungsprüfer und die Herren Dr. *Bredebusch* (LVM Lebensversicherung) und *Neusser* (Allianz Lebensversicherung) als Stellvertreter wieder kandidieren. Weitere Kandidaten wurden nicht vorgeschlagen.

Der Versammlungsleiter regte an, über die genannte Besetzung des Prüfungsausschusses en bloc durch Handzeichen abzustimmen. Über diese Anregung wurde – ebenfalls durch Handzeichen – wie folgt abgestimmt:

Ergebnisse: Ja: 194 / Nein: 0 / Enthaltungen: 4

Frau *Mallwitz* und die Herren *Weber*, *Bredebusch* und *Neusser* nahmen die Wahl jeweils an.

Herr Dr. *Thurnes* dankte den Mitgliedern des Prüfungsausschusses für Ihre Arbeit.

TOP 5 – Neuwahl des Vorstands

Gemäß § 6 Abs. 2 der Satzung ist der Gesamtvorstand turnusgemäß zu wählen.

Herr Dr. *Thurnes* als Versammlungsleiter erklärte, dass die für den Vorstand kandidierenden Personen schriftlich gewählt werden anhand der ausgegebenen Stimmzettel. Er bat die Mitglieder, dem Wahlverfahren durch Handzeichen zuzustimmen. Es wurde wie folgt abgestimmt:

Anwesende stimmberechtigte Mitglieder: 198
Ergebnisse: Ja: 198 / Nein: 0 / Enthaltungen: 0

Als Wahlleiter wurde auf Vorschlag von Herrn Dr. *Thurnes* von der Mitgliederversammlung einstimmig Herr Dr. *Wohlleben* gewählt. Herr Dr. *Wohlleben* erläuterte die Formalien des Wahlverfahrens.

Anschließend stellte Herr Dr. *Thurnes* die auf dem Stimmzettel bezeichneten, für den Vorstand kandidierenden und vom amtierenden Vorstand vorgeschlagenen Personen vor.

Er stellte ferner fest, dass alle Kandidaten vorab erklärt haben, dass sie im Falle ihrer Wahl die Wahl annehmen werden. Er fragte die Mitgliederversammlung sodann nach weiteren Vorschlägen für Kandidaten. Dazu gab es keine Wortmeldung.

Herr Dr. *Thurnes* erklärte ferner, dass zur Bekanntgabe der Wahlergebnisse nach Auszählen der Stimmzettel die Mitgliederversammlung am Mittwoch, den 17. Mai um 8:30 Uhr im gleichen Saal fortgesetzt wird.

TOP 6 – Verschiedenes

Herr Dr. *Thurnes* informierte darüber, dass die nächste ab Jahrestagung voraussichtlich Mitte Mai 2024 stattfinden wird.

Die Versammlung wurde am 16. Mai 2023 um 13.30 Uhr unterbrochen.

Fortsetzung der Mitgliederversammlung am 17.5.2023

Unter der Leitung von Herrn Dr. *Thurnes* wurde die Mitgliederversammlung am 17.5.2023 um 8:30 Uhr fortgesetzt.

TOP 7 – Bekanntgabe der Wahlergebnisse durch den Wahlleiter

Herr Dr. *Thurnes* erteilte Herrn Dr. *Wohlleben* das Wort und bat ihn als Wahlleiter um die Bekanntgabe der Wahlergebnisse.

1. Herr Dr. *Wohlleben* gab bekannt, dass **198 Mitglieder** an der Wahl teilgenommen haben, von denen **188** ihre Stimmzettel abgegeben haben. Von den abgegebenen Stimmzetteln waren 0 ungültig. Sodann teilte Herr Dr. *Wohlleben* die Ergebnisse der Wahl wie folgt mit:

Die Auszählung der Stimmen ergab die nachfolgenden Ergebnisse:

Dr. Helmut Aden: 157
BVV, Berlin

Gregor Asshoff 139
ZVK des Baugewerbes AG (SOKA-BAU), Wiesbaden

Hanne Borst 151
Willis Towers Watson GmbH, Frankfurt

Dr. Marko Brambach 153
Pensions-Sicherungs-Verein VVaG, Köln

Dr. Heinke Conrads 157
Allianz Lebensversicherungs-AG, Stuttgart

Dr. Dietmar Droste 145
E.ON SE, Essen

Dirk Jargstorff 161
Robert Bosch GmbH, Stuttgart

Dr. Henriette Meissner 152
Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH, Stuttgart

Stefan Oecking 142
Mercer Pensionsfonds AG, Frankfurt

Beate Petry 158
BASF SE, Ludwigshafen

Dr. Claudia Picker 159
Bayer AG, Leverkusen

Jürgen Rings 150
*Pensionskasse der Mitarbeiter der
Hoechst-Gruppe VVaG, Frankfurt/M.*

Angelika Stein-Homberg 147
*Versorgungsanstalt des Bundes
und der Länder (VBL), Karlsruhe*

Klaus Stürmer 141
*Arbeitsgemeinschaft kommunale und
kirchliche Altersversorgung (AKA), München*

Johannes Teslau 156
Volkswagen AG, Wolfsburg

Dr. Georg Thurnes 161
ThurnesbAV GmbH, Unterhaching

Carsten Velten 149
Deutsche Telekom AG, Bonn

Alle Mitglieder des neuen Vorstands wurden mit über 3/4 der Stimmen gewählt.

2. Herr Dr. *Wohlleben* gab bekannt, dass der neu gewählte Vorstand Herrn Dr. *Thurnes* zum **Vorsitzenden des Vorstandes** und Frau Dr. *Picker* und Herrn *Jargstorff* zu **seinen Stellvertretern** gewählt hat. Er beglückwünschte die Gewählten mit einem „Weiter so in nicht ganz einfachen Zeiten“.

Herr Dr. *Thurnes* dankte der Wahlleitung. Er bedankte sich auch im Namen aller gewählten Vorstandsmitglieder bei den Vereinsmitgliedern für das Vertrauen. Ferner bedankte er sich bei den Mitgliedern des Vorstandes für die konstruktive Zusammenarbeit.

Herr Dr. *Thurnes* gab bekannt, dass der neu gewählte Vorstand (mit Ausnahme der Leitung der Fachvereinigung

Mathematische Sachverständige, die erst am Nachmittag gewählt wird) die Leiter(innen) und Mitglieder der Fachvereinigungen und Fachausschüsse ernannt hat und die Listen in der nächsten BetrAV abgedruckt werden.

Die Versammlung wird um 8:40 Uhr geschlossen.

Besetzung der Leitungen der Fachvereinigungen und der Fachausschüsse

Fachvereinigung Pensionskassen

Leiter: *Jürgen Rings*
Stv. Leiter: *Gregor Asshoff*

Fachvereinigung Pensionsfonds

Leiter: *Dirk Jargstorff*
Stv. Leiter: *Benedikt Engbroks*

Fachvereinigung Direktversicherung

Leiterin: Dr. *Heinke Conrads*
Stv. Leiter: Prof. Dr. *Mathias Ulbrich*

Fachvereinigung Unterstützungskassen

Leiterin: Dr. *Henriette Meissner*
Stv. Leiter: *Samir Koudhai*

Fachvereinigung Direktzusagen

Leiter: Dr. *Dietmar Droste*
Stv. Leiter: *Niclas Bamberg*

Fachvereinigung Öffentlich-rechtliche Altersversorgungseinrichtungen

Leiterin: *Klaus Stürmer*
Stv. Leiter: *Angelika Stein-Homberg*

Fachvereinigung Mathematische Sachverständige

Leiter: *Stefan Oecking*
Stv. Leiter: Dr. *Friedemann Lucius*

Fachausschuss Arbeitsrecht

Leiter: *Marco Herrmann*
Stv. Leiter: Dr. *Tamara Voigt* und Prof. Dr. *Martin Diller*

Fachausschuss Steuerrecht

Leiter: Dr. *Claudia Veh*
Stv. Leiter: Dr. *Manfred Stöckler* und *Ralf Linden*

Fachausschuss Kapitalanlage und Regulatorik

Leiter: *Andreas Hilka*
Stv. Leiter: Dr. *Stefan Nellshen*

Fachausschuss Digitalisierung

Leiter: *Jörg Paßmann*
Stv. Leiter: Dr. *Christoph Schulte*

Dr. Susanne Marian, Stuttgart

Aktuelles von der Versorgungsausgleichskasse*

Im Zuge der Neuregelung des Versorgungsausgleichs zum 1.9.2009 wurde die Versorgungsausgleichskasse geschaffen. Diese bildet die gesetzliche Auffanglösung, falls bei einer externen Teilung von Betriebsrentenanprüchen die ausgleichsberechtigte Person keinen neuen Versorgungsträger bestimmt (§ 15 Abs. 5 VersAusglG). Am 1.4.2023 konnte die Versorgungsausgleichskasse auf dreizehn Jahre Geschäftsbetrieb zurückblicken. Das Fazit fällt dabei überaus positiv aus. So werden bei der Kasse inzwischen ca. 40.000 Versorgungsen verwaltet. Grund genug, die Institution der Versorgungsausgleichskasse, ihre Bedeutung im Versorgungsausgleich und ihre spezifischen Merkmale hervorzuheben. Aktuelle Geschäftszahlen, praktische Erfahrungen aus dem Geschäftsbetrieb und gegenwärtige Herausforderungen runden den Beitrag ab.

I. Die Versorgungsausgleichskasse im System des neuen Versorgungsausgleichs

Seit September 2009 gilt bei Ehescheidungen das neue Versorgungsausgleichsgesetz. Bei der Scheidung erhält jeder Ehegatte einen auf die Dauer der Ehe berechneten hälftigen Anteil an jeder einzelnen Versorgung des anderen Ehegatten.

Der Ausgleich soll nach dem Willen des Gesetzgebers vorrangig im Wege der internen Teilung erfolgen (§§ 10 ff. VersAusglG). Hierbei erhält der ausgleichsberechtigte Ehegatte beim Versorgungsträger des ausgleichsverpflichteten Ehegatten einen eigenen Anspruch. Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Versorgungsträger aber auch die externe Teilung wählen. In diesem Fall kann sich der Versorgungsträger mit der Zahlung des Ausgleichswertes in ein anderes Versorgungssystem von allen Verpflichtungen gegenüber dem Ausgleichsberechtigten befreien.

Kommt es zu einer externen Teilung, liegt die Entscheidung über die Zielversorgung allein bei der ausgleichsberechtigten Person (§ 15 Abs. 1 VersAusglG). Nach § 15 VersAusglG muss die gewählte Zielversorgung dabei eine angemessene Versorgung gewährleisten. Als angemessen gilt automatisch eine Versorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes oder ein alterszertifizierter Vertrag (§ 15 Abs. 4 VersAusglG). Auch ein Transfer in die gesetzliche Rentenversicherung ist möglich.

Die ausgleichsberechtigte Person steht damit vor der Herausforderung, sich – neben all den Dingen, die im Rahmen einer Ehescheidung zu regeln sind – um eine Zielversorgung für den Ausgleichswert zu kümmern. Dies erfordert eine – ggf. erste – Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Formen der Altersversorgung.

Der Gesetzgeber hat dieses Problem durchaus gesehen und daher Vorsorge für den Fall getroffen, dass der Ausgleichsberechtigte innerhalb der vom Gericht gesetzten Frist keine Zielversorgung angibt.

* Überarbeiteter Vortrag gehalten auf dem digitalen aba-Infotag Versorgungsausgleich am 25.4.2023.

Anrechte aus privaten Rentenversicherungsverträgen werden dann automatisch in die gesetzliche Rentenversicherung transferiert (§ 15 Abs. 5 Satz 1 VersAusglG). Für Anrechte aus der betrieblichen Altersversorgung wird durch das Familiengericht automatisch ein Anrecht bei der Versorgungsausgleichskasse begründet (§ 15 Abs. 5 Satz 2 VersAusglG). Die Versorgungsausgleichskasse ist also die gesetzliche Auffanglösung, wenn sich der Ausgleichsberechtigte nicht aktiv mit seiner Versorgung auseinandersetzen möchte.

Soweit die Theorie. In der Praxis ist die Versorgungsausgleichskasse neben der Gesetzlichen Rentenversicherung oft die *einzigste Lösung* für die Neubegründung eines Anrechts, selbst wenn sich der Ausgleichsberechtigte aktiv mit seiner Altersversorgung auseinandersetzen möchte. Dies basiert darauf, dass es kaum noch Anbieter gibt, die die Aufnahme eines Einmalbeitrages aus der externen Teilung zugunsten eines alterszertifizierten Vertrages anbieten. Viele Anbieter haben sich bereits vor Jahren aus diesem Segment mangels Nachfrage zurückgezogen. Wenn man jetzt noch berücksichtigt, dass die gesetzliche Rentenversicherung den Ausgleichsbetrag nicht mehr annimmt, wenn die Regelaltersgrenze erreicht ist, sind die Wahloptionen dann doch recht begrenzt.

II. Die besondere Konstruktion der Versorgungsausgleichskasse

Auffällig und im deutschen Recht einmalig ist die Konstruktion der Versorgungsausgleichskasse.

Die Idee, Anrechte aus der betrieblichen Altersversorgung in einem kapitalgedeckten System zu erhalten, entstand zu einem Zeitpunkt, als das Gesetz über den Versorgungsausgleich bereits weitgehend finalisiert war. Bis Ende 2008 sollte nach dem Willen des Gesetzgebers die gesetzliche Rentenversicherung auch diese Anrechte als Auffanglösung aufnehmen. Erst im Dezember 2008 wurde ein entsprechender Vorschlag zugunsten einer privatwirtschaftlichen Auffanglösung aus der Sachverständigenanhörung zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs aufgegriffen.¹

Von Anfang an gesetzt war die Idee, die Versorgungsausgleichskasse als *Branchenlösung* zu implementieren. Ein Konsortium – vergleichbar dem PSVaG – sollte ein Maximum an Stabilität und Akzeptanz bieten und für eine breite Risikostreuung sorgen.

Dieses Ziel wird dadurch erreicht, dass sich die Versorgungsausgleichskasse, eine *Pensionskasse in der Rechtsform eines VVaG*, als selbstständiger Versorgungsträger bei einem *Konsortium von Lebensversicherern* rücktdeckt. Alle Beitragseinnahmen, d.h. die zugeteilten Ausgleichswerte aus der externen Teilung, gehen 1:1 in einen kongruenten Rückdeckungsvertrag, der inzwischen ein Volumen von ca. 700 Mio. EUR hat.

Die Mitglieder des Versicherungskonsortiums sind auch die *Gründungsmitglieder* für den VVaG. Jeder in Deutschland tätige Lebensversicherer konnte sich 2009 an der Gründung und der Rückdeckung der Kasse beteiligen, sofern er auch bereit war, die Kosten der Gründung und des laufenden Geschäftsbetriebs seiner Beteiligungsquote entsprechend zu tragen. Der GDV schrieb auf dieser Basis alle in Deutschland tätigen Lebensversicherungsunternehmen an und forderte sie zu einer Erklärung über ihre eventuelle Bereitschaft zur Beteiligung an der Versorgungsausgleichskasse und dem Konsortium für die Rückdeckung auf. Im Ergebnis erklärten sich 38 Lebensversicherungsunternehmen zu diesem Schritt bereit. Die Gründungsmitglieder verkörperten damals insge-

samt einen Marktanteil von über 80 Prozent bezogen auf die Kapitalanlagen nach GDV-Statistik (Kennzahlenmappe).

Es war weiterhin nie vorgesehen, dass die Versorgungsausgleichskasse eine eigene Aufbauorganisation hat oder eigene Mitarbeiter beschäftigt. Dies wäre ökonomisch wenig sinnvoll gewesen und der Aufbau hätte viel zu lange gedauert. Der gesamte Geschäftsbetrieb sollte daher auf eine der gründenden Gesellschaften übertragen werden, und zwar auf diejenige, die die Federführung des Konsortiums für die Rückdeckungsversicherungen übernimmt. Federführer des Konsortiums sollte das Lebensversicherungsunternehmen werden, das unter den teilnehmenden Gesellschaften den größten Marktanteil hatte. Letztlich wurde dies die *Allianz Lebensversicherungs-AG*, was schließlich auch den Sitz der Kasse in Stuttgart begründet hat.

Da es nicht mehr gelang, die Versorgungsausgleichskasse bis zum 1.9.2009 zu gründen, wurde – zur Vermeidung einer Lücke – die Gesetzliche Rentenversicherung zunächst auch für Betriebsrentenansprüche die gesetzliche Auffanglösung. Nachdem alle formalen Hürden für die Aufnahme des Geschäftsbetriebes genommen waren, erfüllt die Versorgungsausgleichskasse letztlich seit dem 1.4.2010 ihre sozialpolitische Aufgabe.²

III. Das Leistungsbild der Versorgungsausgleichskasse

Werfen wir einen Blick darauf, was die Versorgungsausgleichskasse dem Ausgleichsberechtigten konkret bietet.

1. Aufnahme ohne Antrag

Zunächst einmal ein ungewöhnliches Aufnahmeverfahren. Bei der Versorgungsausgleichskasse gibt es keinen Antrag auf Begründung des Versicherungsverhältnisses. Ein solcher ist aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen auch nicht erforderlich. Anrechte in der Versorgungsausgleichskasse werden *ausschließlich durch eine gerichtliche Entscheidung* begründet.

2. Keine Abschlusskosten

Vor diesem Hintergrund hat der Gesetzgeber auch geregelt, dass keine Abschlusskosten (Provision oder Courtage) erhoben werden dürfen (§ 4 Abs. 4 Satz 2 VersAusglKassG).³

Ausgleichsberechtigte können sich aber auch ohne einen Vermittler umfassend über die Versorgungsausgleichskasse informieren. Auf der *Homepage* der Versorgungsausgleichskasse (www.vausk.de) sind zahlreiche Informationen zu den gesetzlichen Grundlagen und den Leistungen der Kasse abgelegt. Auf der Homepage findet sich zudem ein *Onlinerechner*, mit dessen Hilfe die spätere Rente aus dem Ausgleichsbetrag berechnet werden kann.

3. Leistungsbild

Das Leistungsbild der Kasse hat der Gesetzgeber im Gesetz über die Versorgungsausgleichskasse konkret vorgegeben. Vorbild war der private Riester-Vertrag. Dies bedeutet u.a., dass die Versorgungsausgleichskasse für die ausgleichsberechtigte Person eine *lebenslange Rente* vorsehen muss, die nicht vor Vollendung des 62. Lebensjahres gezahlt werden darf. Eine Kapitaloption besteht nicht.

² Nach § 3 Abs. 1 VersAusglKassG bedurfte die erstmalige Erlaubnis zum Geschäftsbetrieb durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht auch der Zustimmung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und dem Bundesministerium der Justiz. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales machte die Erteilung der Erlaubnis am 1.4.2010 im Bundesgesetzblatt bekannt.

³ Angemessene Verwaltungskosten für die Einrichtung und laufende Betreuung der Verträge sind hingegen zulässig.

¹ Siehe BT-Drucks. 16/11903 S. 100.

Die Kasse hat nur zwei Tarife, die das Ganze sehr kostengünstig in der Verwaltung machen. Es wird eine reine Altersrentenversicherung gegen Einmalbeitrag auf Endalter 67 versichert, für Anwärter als aufgeschobene Rentenversicherung, für Leistungsempfänger über eine sofort beginnende Rentenversicherung. Der Rentenbeginn kann vorgezogen werden, allerdings nicht vor die Vollendung des 62. Lebensjahres.

Weder in der Aufschubphase noch im Rentenbezug gibt es eine *Todesfalleistung*. Diese wäre nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des AltZertG ohnehin nur zugunsten eines Ehegatten, eines eingetragenen Lebenspartners oder zugunsten von kindergeldberechtigten Kindern i.S.d. § 32 EStG möglich gewesen. Da nicht jeder Versorgungsberechtigte erwartungsgemäß nochmals heiraten wird oder minderjährige Kinder hat, würde eine Todesfalleistung ggf. am Bedarf vorbeigehen. Daher konzentriert sich die Versorgungsausgleichskasse von Beginn an auf die reine Erlebensfalleistung.

4. Keine Gestaltungsoptionen

Sehr bedeutsam für die Praxis, da oft Anlass von Beschwerden, ist der *gesetzlich geregelte Verwertungsausschluss* (§ 5 Abs. 1 VersAusglKassG). Ein Rückkauf ist ebenso wenig zulässig wie eine Abtretung, ein Policendarlehen, ein Versicherungsnehmerwechsel, Entnahmen oder Verpfändungen. Auch Änderungen des Bezugsrechts kommen nicht in Frage. Dieses gesetzliche Verfügungsverbot ist durchaus folgerichtig, da die Mittel aus der betrieblichen Altersversorgung stammen, bei der ein vorzeitiger Zugriff auf das Vorsorgekapital ebenfalls weitgehend ausgeschlossen ist.

Von dem geschilderten Grundsatz gibt es eine einzige Ausnahme. Die Versorgungsausgleichskasse kann einseitig *Kleinstanrechte analog § 3 BetrAVG* abfinden (§ 5 Abs. 1 Satz 3 VersAusglKassG). Davon macht sie bei einem Ausgleichswert von bis zu 5.000 EUR auch Gebrauch, um nicht zu viele Kleinstanrechte zu verwalten. Diese Kleinstanrechte wären sozialpolitisch wenig hilfreich, und es werden daneben natürlich auch die Kosten für die Verwaltung reduziert.

Eine *Fortführung mit eigenen Beiträgen* ist nicht zulässig (§ 5 Abs. 2 VersAusglKassG). Die Versorgungsausgleichskasse soll nicht im Wettbewerb mit anderen Anbietern stehen. Tatsächlich hat auch nie ein Versorgungsberechtigter die Fortführung seiner Versicherung mit eigenen Beiträgen verlangt.

5. Wertentwicklung

Auch an das Thema *Wertentwicklung* hat der Gesetzgeber gedacht. Nach § 4 VersAusglKassG muss die Versorgungsausgleichskasse stets den *Höchststreckungszins garantieren*. Zusätzlich müssen sämtliche Überschüsse zur Rentenerhöhung verwendet werden (§ 4 Abs. 2 und 3 VersAusglKassG). Auf diese Weise wird eine entsprechende Wertentwicklung des Anrechts sichergestellt.

6. Insolvenzversicherung

Aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen ist die Versorgungsausgleichskasse von Beginn an *Pflichtmitglied im gesetzlichen Sicherungsfonds* (§ 3 Abs. 4 VersAusglKassG).

7. Fazit

Zusammengefasst bietet die Kasse eine gelungene Lösung für die Altersversorgung des Ausgleichsberechtigten. Sie ermöglicht eine konsequente Weiterführung der ursprünglich betrieblichen Altersversorgung in einem kapitalgedeckten System ohne steuerliche Nachteile. Die Versorgungsberechtigten profitieren von einem Abschluss ohne Vertriebskosten,

einem festen Garantiezins, einer attraktiven Überschussbeteiligung und der Absicherung der Anrechte durch den gesetzlichen Sicherungsfonds.

IV. Die Geschäftsentwicklung der Versorgungsausgleichskasse

Dass die Kasse tatsächlich ein Erfolgsmodell ist, zeigt ein Blick auf die Geschäftsentwicklung der letzten Jahre.

1. Anzahl der Versicherungen

Betrachtet man den *Neuzugang (Stück)*, so liegt die Versorgungsausgleichskasse im langjährigen Mittel bei ca. 4.500 Versicherungen im Jahr (vor Abfindung). In den Jahren 2020 und 2021 verzeichnete sie allerdings einen leichten Rückgang auf ca. 4.000 Versicherungen, 2022 erreicht der Neuzugang wieder ca. 4.400 Versicherungen.

Der Versuch, diese Schwankung zu erklären, beinhaltet letztlich viel Spekulation. Zeitlich drängt sich natürlich ein Kontext zur Entscheidung des BVerfG vom 26.5.2020⁴ auf. Hiernach ist die externe Teilung auch von höheren Anrechten aus Pensionszusage und Unterstützungskasse (§ 17 VersAusglG) zwar grundsätzlich nicht zu beanstanden. Es ist nun allerdings Aufgabe der Familiengerichte, den Ausgleichswert künftig so zu bestimmen, dass die ausgleichsberechtigte Person keine unangemessene Verringerung ihrer Versorgungsleistungen zu erwarten hat. Dies bedingt ggf. eine Anpassung des Ausgleichswertes.

Da die Versorgungsausgleichskasse allerdings lediglich den Ausgleichswert entgegennimmt, fehlen der Kasse naturgemäß Kenntnisse dazu, ob Arbeitgeber im Zuge der Rechtsprechung vermehrt zur internen Teilung gewechselt sind oder ob Scheidungswillige sich nun eher mit der möglichen Zielversorgung auseinandersetzen.

Gesichert ist hingegen, dass die Anzahl der Scheidungen in den letzten Jahren rückläufig war. Die Bearbeitung der Verfahren durch die Gerichte, aber auch durch die Kasse selbst, war in diesen Jahren verlangsamt. Wenn man sieht, dass die Anzahl der Neuzugänge jetzt wieder deutlich nach oben geht, wird man Corona-Effekte hier sicherlich nicht ausblenden können.

Im *Bestand* hat die Versorgungsausgleichskasse jetzt ca. 40.000 Versorgungsberechtigte. Bezogen auf die Anzahl der Verträge liegt der Anteil an weiblichen Versorgungsberechtigten dabei bei ca. 80% (bezogen auf die Deckungsrückstellung sogar bei fast 90%).

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Aufteilung Anwärter / Rentner. Im Neuzugang liegt der Schwerpunkt bei über 90% im Bereich der aufgeschobenen Versicherungen (Anwärter).

2. Beiträge

Kontinuierlich steigend ist der *durchschnittliche Einmalbeitrag* pro Jahr. Lag dieser in den ersten Jahren bei gut 10.000 EUR, liegt der aktuelle Wert jetzt bei ca. 14.000 EUR. Dieser Effekt ist mit den Zinseffekten bei der Berechnung des Ausgleichswertes gut zu erklären.

Die meisten Neuzugänge weisen einen Einmalbeitrag zwischen 5.000 und 25.000 EUR auf. Höhere Summen – bis über 200.000 EUR – sind möglich, aber eher die Ausnahme.

⁴ BVerfG, Urteil vom 26.5.2020 – 1 BvL 5/18 –, BetrAV 4/2020 S. 325.

Insgesamt hat die Kasse langjährig jährliche Beitragseinnahmen von ca. 60 Mio. EUR bei einem von Beginn an positiven Jahresüberschuss. Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, der keine Gewinnerzielungsabsicht hat, wird der Überschuss der Verlustrücklage zugeführt.

V. Aktuelle Herausforderungen

Trotz der sehr erfreulichen Geschäftsentwicklung hat auch die Versorgungsausgleichskasse in der Praxis mit einigen Herausforderungen zu kämpfen.

1. „Unverständnis“ der Versorgungsberechtigten

Als Stolperstein erweist sich ab und an das besondere Aufnahmeverfahren durch die gerichtliche Zuweisung. So haben Ausgleichsberechtigte beispielsweise Schwierigkeiten damit, dass eine Versorgung bei der Kasse begründet wird, obwohl sie *keinen Antrag* unterschrieben haben. In der Regel wird dann recht massiv die Herausgabe des Ausgleichswertes an sich selbst verlangt.

Andere beschäftigen sich offensichtlich erst dann, wenn sie die Police in den Händen halten, eingehender mit dem Thema Versorgungsausgleich und entscheiden dann für sich, dass es *vermeintlich bessere Lösungen* gegeben hätte. Ist die Entscheidung aber erst einmal rechtskräftig, gibt es keine Wechseloption mehr – auch nicht in die Gesetzliche Rentenversicherung.

Manchmal drängt sich hier der Verdacht auf, dass im Rahmen des Scheidungsverfahrens keine oder jedenfalls keine korrekte Aufklärung darüber erfolgt ist, wer die Versorgungsausgleichskasse eigentlich ist, welche Aufgabe sie hat und wie die Versorgung aussieht. Dies erfordert dann leider recht viel Nacharbeit. Ein frühzeitiger Verweis auf die Homepage der Versorgungsausgleichskasse mit ihren umfangreichen Informationen könnte hier schon viel helfen.

Keine Bedeutung mehr hat hingegen das Thema *Transferverluste* der externen Teilung. In der Vergangenheit waren damit viele Beschwerden verbunden, da viele Versorgungsberechtigte die Kasse für die vermeintlich zu geringe Rentenhöhe verantwortlich machten. Seit der Entscheidung des BVerfG vom 26.5.2020 gab es dazu indes keine Beschwerden mehr.

2. Fehlende Beteiligung am gerichtlichen Verfahren

Die Versorgungsausgleichskasse ist als aufnehmender Versorgungsträger am Verfahren zum Versorgungsausgleich zu beteiligen (§ 219 FamFG). Dies bedingt vor allem, dass der Kasse eine Ausfertigung des entsprechenden *Beschlusses* *zugestellt* wird.

Leider wird dies in der Praxis oftmals nicht beachtet. Was simpel klingt, hat bedeutsame Konsequenzen, denn der bisherige Versorgungsträger oder der Ausgleichsberechtigte denken naturgemäß ebenfalls nicht immer daran, uns den Beschluss zum Versorgungsausgleich zuzuschicken. Im Zweifel erhält die Kasse den Beschluss überhaupt nicht. Wir reden hier immerhin von ca. 15 bis 20 Prozent des jährlichen Neuzugangs.

In der Praxis führt das dazu, dass

- Arbeitgeber oder Versorgungsträger der Versorgungsausgleichskasse Geld überweisen, ohne dass diese den Geldingang zuordnen kann.

- der Ausgleichsberechtigte sich an die Versorgungsausgleichskasse wendet mit der Frage, wann denn endlich die Unterlagen zu seiner Versorgung kommen oder – noch schlimmer – seine Rente!

Liegt kein passender Beschluss vor, muss der Sachverhalt in jedem Einzelfall aufwendig recherchiert werden. Teilweise erhält die Kasse Beschlüsse *erst Jahre* nach der Rechtskraft, was die Umsetzung der Entscheidung erheblich erschweren kann (Versorgungsträger existiert nicht mehr oder ist insolvent). Es kann letztlich auch nicht ausgeschlossen werden, dass einige Beschlüsse nie umgesetzt werden. Die Versorgungsausgleichskasse kann nur dann den Ausgleichswert einfordern und eine Versorgung einrichten, wenn ihr der entsprechende Beschluss bekannt ist.

Das Justizministerium hat zuletzt 2018 alle Landesjustizverwaltungen auf die Beteiligung der VAUSK am Verfahren hingewiesen, ohne dass dies zu einer Verbesserung geführt hat. Gleichfalls erfolglos war ein Anschreiben der Kasse an alle Familiengerichte. Die Kasse versucht nun, über den jeweiligen Einzelfall entsprechende Aufklärungsarbeit zu betreiben.

3. Schlechte Zahlungsmoral der abgebenden Versorgungsträger

Was im Laufe der Jahre deutlich besser geworden ist, ist die Zahlungsmoral der abgebenden Versorgungsträger. Wenn es heute zum Zahlungsverzug kommt, stehen oftmals tatsächlich Zahlungsschwierigkeiten im Raum. Da die Kasse die Versorgung einrichten muss, auch wenn der Ausgleichswert nicht entrichtet wird, existiert ein straff organisiertes Forderungsmanagement.

4. Abfindung aus schuldrechtlichem Versorgungsausgleich

Die aktuellste Herausforderung der Versorgungsausgleichskasse betrifft den schuldrechtlichen Versorgungsausgleich. Es gibt inzwischen zwei Entscheidungen,⁵ die der Kasse Ausgleichswerte aus der *Abfindung* des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs zugeführt haben.⁶

Die Versorgungsausgleichskasse hat in beiden Fällen Beschwerde eingelegt.

Zu dem Zeitpunkt, zu dem die Verweiskette des § 24 Abs. 2 VersAusglG i.V.m. § 15 VersAusglG in Kraft trat, nämlich am 1.9.2009 mit der Reform des Versorgungsausgleichs, war nicht die Versorgungsausgleichskasse, sondern die *gesetzliche Rentenversicherung* die Auffanglösung auch für die Ansprüche aus betrieblicher Altersversorgung. Die Versorgungsausgleichskasse wurde erst später als Auffanglösung implementiert und hat über das Gesetz zur Versorgungsausgleichskasse zudem einen klar umrissenen gesetzgeberischen Auftrag. „Aufgabe der Versorgungsausgleichskasse ist es, so § 1 VersAusglKassG, *ausschließlich* die Versorgung der ausgleichsberechtigten Person bei der *externen Teilung eines Anrechts* durchzuführen. Die Aufnahme von Abfindungszahlungen aus einem schuldrechtlichen Ausgleichsanspruch ist nicht vorgesehen.“

5 U.a. OLG Bamberg, Beschluss vom 11.4.2022 – 2 UF 37/21 –, BetrAV 5/2022 S. 423.

6 § 23 VersAusglG regelt, dass die ausgleichsberechtigte Person für ein noch nicht ausgeglichenes Anrecht von der ausgleichspflichtigen Person eine zweckgebundene Abfindung verlangen kann. Die Abfindung ist an den Versorgungsträger zu zahlen, bei dem ein bestehendes Anrecht ausgebaut oder ein neues Anrecht begründet werden soll. Für das Wahlrecht hinsichtlich der Zielversorgung gilt § 15 VersAusglG entsprechend (§ 24 Abs. 2 VersAusglG). Da in beiden Fällen die Abfindung verlangt, aber keine Zielversorgung angegeben wurde und es um den Ausgleich betriebsrentenrechtlicher Ansprüche ging, wiesen die Gerichte den Abfindungsbetrag jeweils der Versorgungsausgleichskasse zu.

Leider wurde der Beschwerde nicht abgeholfen. Die Versorgungsausgleichskasse wird indes auch in künftigen Verfahren Rechtsmittel einlegen, sofern eine entsprechende Zuweisung droht.

Die Versorgungsausgleichskasse kann zum einen die in § 24 Abs. 3 VersAusglG vorgesehene Ratenzahlung mit den aufsichtsrechtlich genehmigten Tarifen nicht abbilden.

Vor allem jedoch sieht die Kasse – anders als das OLG Bamberg – durchaus Unterschiede im *Vollstreckungsrisiko*. Während bei der externen Teilung ein Arbeitgeber oder ein Versorgungsträger Schuldner des Ausgleichswertes ist, ist der Abfindungswert von einer Privatperson zu zahlen. Das Risiko hat sich hier auch tatsächlich bereits voll verwirklicht, der Zahlungsverpflichtete ist mit unbekannter Adresse ins Ausland verzogen. Sämtliche Vollstreckungsversuche sind gescheitert. Der Ausfall – ca. 5.000 EUR – geht damit zulasten der (besonders schützenswerten) Versichertengemeinschaft der Versorgungsausgleichskasse.

Ob die Zahlung im zweiten Fall erfolgen wird – immerhin geht es hier um einen Ausgleichswert von 70.000 EUR –, ist noch offen.

Es bleibt zu hoffen, dass es sich bei der Zuweisung von Ausgleichswerten aus der Abfindung des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs weiterhin um Einzelfälle handelt, da die Kasse hierauf nicht eingerichtet ist und dies auch nicht ihrem gesetzgeberischen Auftrag entspricht.

VI. Zusammenfassung

Mit der Gründung der Versorgungsausgleichskasse wurde ein Auftrag des Gesetzgebers aus dem neuen Versorgungsausgleichsrecht erfüllt und die Grundlage dafür geschaffen, dass im Versorgungsausgleich bei Ausgleichsansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung im Fall der externen Teilung eine kapitalgedeckte Auffanglösung zur Verfügung steht, wenn die Ausgleichsberechtigten sich für keine konkrete Zielversorgung entscheiden.

13 Jahre nach der Gründung hat sich die Versorgungsausgleichskasse in diesem Kontext fest etabliert. Das zeigt die Geschäftsentwicklung der letzten Jahre sehr deutlich. Die Kasse bietet dabei durchaus eine sehr gelungene Lösung für die Altersversorgung des Ausgleichsberechtigten.

Hilfreich für die Praxis wäre es, wenn Familiengerichte auf die Zustellung der Beschlüsse zum Versorgungsausgleich an die Kasse achten würden.

Dr. Susanne Marian ist seit 2009 Vorstand der Versorgungsausgleichskasse, deren Gründung sie auch begleitet hat. Hauptberuflich ist sie seit über 23 Jahren bei der Allianz in verschiedenen Fach- und Führungsfunktionen tätig. Derzeit leitet sie mit der Allianz Pension Consult GmbH eine spezialisierte Beratungseinheit für betriebliche Altersversorgung, Zeitwertkontenlösungen und für die Kapitalanlage vermögender Privatkunden.



Prof. Dr. Tabea Bucher-Koenen / Caroline Knebel / Christina Meyer, Mannheim

Die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge für die Einkünfte im Alter – aktuelle Evidenz und Datengrundlagen

Projektbericht für das Forschungsnetzwerk Alterssicherung (FNA) der Deutschen Rentenversicherung Bund

Inhaltsübersicht

1. Einleitung
2. Funktionsweise und gesetzliche Rahmenbedingungen der bAV
 - 2.1 Struktur und Funktionsweise
 - 2.2 Gesetzliche Rahmenbedingungen
3. Datengrundlagen in Deutschland
 - 3.1 Arbeitgeber- und Trägerbefragung
 - 3.2 (Umfrage-)Daten auf Personen- und Haushaltsebene
 - 3.2.1 Verbreitung der Altersvorsorge
 - 3.2.2 Alterssicherung in Deutschland
 - 3.2.3 Lebensverläufe und Altersvorsorge
 - 3.2.4 Survey of Health Ageing and Retirement in Europa
 - 3.2.5 Sparen und Altersvorsorge in Deutschland
 - 3.2.6 Sozio-ökonomisches Panel
 - 3.2.7 Private Haushalte und ihre Finanzen
 - 3.2.8 Herausforderungen von Umfragedaten zur Altersvorsorge
 - 3.3 Daten auf Firmenebene
 - 3.4 Zwischenfazit: Datenlage zur bAV in Deutschland
4. Verbreitung, Heterogenität und Verbreitungshemmnisse
 - 4.1 Verbreitung allgemein
 - 4.2 Verbreitung nach Personen-Merkmalen
 - 4.2.1 Geschlecht
 - 4.2.2 Alter
 - 4.2.3 Einkommen und Bildung
 - 4.2.4 Beiträge
 - 4.3 Verbreitung nach Unternehmensmerkmalen
 - 4.4 Ergebnisse zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)
5. Fazit
Literaturverzeichnis

1. Einleitung

Seit den Rentenreformen der 1990er- und 2000er-Jahre sind in Deutschland für das Einkommen im Alter neben den Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) zunehmend auch Spar- und Vorsorgeleistungen aus der betrieblichen (bAV) und privaten Altersvorsorge (pAV) relevant (zum Beispiel Börsch-Supan et al. 2015). Aufgrund der wachsenden „sozialpolitischen Bedeutung“ (Baumann und Blank 2016), die der bAV und pAV damit zukommen,

ist das Wissen über Verbreitung, Sparleistungen, Vertragskosten, mögliche Risiken und zukünftige Leistungen dieser Vorsorgeformen wichtig, um den Vorsorgegrad zu bestimmen und mögliche politische Handlungsbedarfe frühzeitig zu erkennen.

Ziel dieses Beitrags ist es, den aktuellen Wissensstand zur bAV in Deutschland zusammenzufassen. In Bezug auf die bAV wurden die unvollständige Evidenzlage, Intransparenz und fehlende Datengrundlagen in den letzten Jahren regelmäßig bemängelt. Ein erhöhter Forschungsbedarf zur bAV wurde bereits Anfang der 2000er-Jahre festgestellt (zum Beispiel Deutsche Bundesbank 2001), besteht jedoch fort und wird in jüngeren Veröffentlichungen nach wie vor betont (zum Beispiel Walla 2011, Clemens und Förstemann 2015, Beznoska und Pimpertz 2016, Franzen 2020, Geyer und Himmelreicher 2021). Im Fokus der Bestandsaufnahme stehen deshalb vor allem folgende Fragen: Welche Datengrundlagen stehen bislang zur Verfügung? Welche Fragestellungen können auf Grundlage dieser Datensätze beantwortet werden? Insbesondere soll analysiert werden, inwiefern die vorhandenen Datenquellen geeignet sind, die Relevanz der bAV bei verschiedenen Personengruppen abzuschätzen sowie mögliche Vorsorgelücken und Determinanten unterschiedlichen Vorsorgeverhaltens zu bestimmen. Mithilfe der Ergebnisse unserer Bestandsaufnahme sollen schließlich der Bedarf an zukünftiger Forschung sowie die dafür benötigten Datenquellen identifiziert werden.

Unsere Ergebnisse unterstreichen, dass Individuen und Haushalte Ausgangspunkt der Analysen sein sollten. Großer Nachteil aller Survey-basierten Daten zur bAV ist jedoch, dass Personen schlecht über ihre bAV-Ansprüche informiert sind und es damit insgesamt zu einer Untererfassung der bAV-Abdeckung kommt. Zudem ist diese Untererfassung vermutlich nicht zufällig, sondern korreliert mit Finanzwissen und sozioökonomischen Merkmalen wie Einkommen und Bildungsstand. Dies macht es schwer, auf Basis von Umfragedaten den Verbreitungsgrad der bAV nach soziodemografischen und ökonomischen Merkmalen zuverlässig abzuschätzen. Administrative Daten von Arbeitgebern und Trägern sind besser geeignet, um präzise Informationen über die Verbreitung der bAV zu geben. Allerdings stehen hier meist nur Angaben auf Aggregatebene und keine Mikrodaten zur Verfügung, sodass keine (oder nur eingeschränkte) gruppenspezifischen Analysen möglich sind. Zudem kann die Rolle der bAV nicht im Kontext anderer Rentenansprüche und Sparleistungen bewertet werden, da diese Informationen auf Träger- beziehungsweise Arbeitgeberebene nicht vorhanden sind. Auch die Erfassung von mehreren bAV-Verträgen einer Person beziehungsweise die Abdeckung auf Haushaltsebene sind mit Arbeitgeber- und Trägerdaten nicht möglich. Ideal für die umfassende Erhebung der Verbreitung der bAV und Messung der Sparleistungen im Kontext der anderen Vorsorgeformen wäre daher eine Kombination aus Survey und administrativen Daten. Ansatzpunkte für eine solche Kombination könnten auf der einen Seite vorhandene Surveys wie das SOEP oder PHF sein, die um administrative Daten ergänzt werden. Umgekehrt könnte man auch von administrativen Daten wie zum Beispiel den Daten, die im Rahmen der säulenübergreifenden Renteninformation entstehen werden, ausgehen und sie in regelmäßigen Abständen um umfragebasierte Informationen ergänzen.

Der Beitrag ist folgendermaßen gegliedert: Abschnitt 2 fasst die Funktionsweise und den rechtlichen Rahmen der bAV in Deutschland kurz zusammen, um die Dimensionen notwendiger Analysen abzustecken. In Abschnitt 3 werden die Datensätze, die in Deutschland für wissenschaftliche Untersuchungen zur bAV zur Verfügung stehen, kurz dargestellt. Festgehalten werden soll in diesem Abschnitt vor allem,

welche Größen zur bAV in den Datensätzen erfasst werden und wie Ergebnisse auf Grundlage der entsprechenden Daten zu bewerten sind. Anschließend werden in Abschnitt 4 Forschungsergebnisse zur bAV zusammengefasst. Dabei interessieren uns insbesondere Ergebnisse zur Heterogenität in Verbreitung und Höhe der Anwartschaften. Abschließend fassen wir die Ergebnisse in Abschnitt 4 zusammen und beschreiben Anforderungen an eine Datengrundlage, die es zulässt, den möglichen sozialpolitischen Handlungsbedarf abzuschätzen.

2. Funktionsweise und gesetzliche Rahmenbedingungen der bAV

Das System der bAV in Deutschland ist sehr komplex und war innerhalb der letzten 20 Jahre Gegenstand einer Vielzahl gesetzlicher Veränderungen. Um die Grundlage für die folgenden Ausführungen zu schaffen, beschreiben wir in diesem Abschnitt die verschiedenen Formen der bAV (Durchführungswege) und fassen die gesetzlichen Neuerungen seit 2001 zusammen. Die Darstellung des institutionellen Gerüsts der bAV ist dabei nicht nur als Hintergrundinformation gedacht. Vielmehr bietet die Kenntnis der Funktionsweise und gesetzlicher Veränderungen Ansatzpunkte für wichtige Unterschiede, die eine Teilnahme an der bAV beeinflussen können und legt nahe, welche Größen bei Untersuchungen zu Vorsorgeleistungen ausschlaggebend sind.

2.1 Struktur und Funktionsweise

Im System der bAV in Deutschland gibt es fünf Durchführungswege, bei denen zwischen unmittelbaren und mittelbaren Durchführungswegen unterschieden werden kann.¹ Die wichtigsten Charakteristika werden im Folgenden beschrieben.

Bei der **Direktzusage**, dem einzigen unmittelbaren Durchführungswege, verpflichtet sich der Arbeitgeber, die Leistungen der bAV selbst zu erbringen. Es wird kein Versorgungsträger mit einbezogen, sodass das Risiko für die Erbringung der Leistungen durch Pensionsrückstellungen beim Arbeitgeber liegt. Die Direktzusage kann auch durch Entgeltumwandlung, d.h. durch Einzahlung eines Teils des Bruttogehalts in die bAV, finanziert werden (zum Beispiel Geyer und Himmelreicher 2021). Sie untersteht keiner Aufsicht durch die BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) (BaFin 2021b).

Unterstützungskassen werden vom Arbeitgeber genutzt, um die Beiträge der Mitarbeiter/-innen zu verwalten und Versorgungsleistungen zu erbringen. Bei diesem mittelbaren Durchführungswege haben die Arbeitnehmer/-innen keinen eigenen Anspruch auf Versorgungsleistungen gegenüber der Unterstützungskasse, sondern nur einen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber (BaFin 2021a). Unterstützungskassen sind nicht reguliert, d.h., sie unterliegen ebenfalls nicht der Aufsicht der BaFin (Clemens und Förstemann 2015, BaFin 2021b). Direktzusagen und Unterstützungskassen werden auch als interne Durchführungswege bezeichnet.

Bei der **Direktversicherung** schließt der Arbeitgeber im Namen der Arbeitnehmer/-innen eine Lebensversicherung ab. Somit gelten für Direktversicherungen die Regelungen für Lebensversicherungen – die Solvency-II-Richtlinie gilt und sie werden durch die BaFin beaufsichtigt (BaFin 2021b).

Pensionskassen sind selbstständige Versicherungsunternehmen, die wegfallendes Erwerbseinkommen absichern (BaFin 2021a). Zusatzversorgungskassen im öffentlichen Dienst sind

¹ Geyer und Himmelreicher (2021), BaFin (2021a, 2021b). Für einen detaillierten Überblick siehe Clemens und Förstemann (2015) sowie Buttler und Keller (2019).

eine spezielle Form der Pensionskasse, bei der Leistungen aufgrund eines Tarifvertrags ausbezahlt werden (ibidem).

Der Durchführungsweg **Pensionsfonds** wurde erst 2001 mit dem Altersvermögensgesetz eingeführt. Zwar ist der Pensionsfonds ähnlich zur Pensionskasse, hier können jedoch im Vergleich zu anderen Lebensversicherern die Mittel frei anlegt werden (Leiber 2005). Durch die Inkaufnahme höherer Risiken können potenziell höhere Renditen erzielt werden, was im Umkehrschluss jedoch auch zu Verlusten führen kann (BaFin 2021a). Auch Pensionskassen und Pensionsfonds unterliegen der Aufsicht durch die BaFin, Mindeststandards werden in der Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV-Richtlinie) festgelegt (BaFin 2021b).

Informationen über die Teilnahme an der bAV liegen somit bei den Arbeitgebern, aber auch bei den entsprechenden Trägern – je nach gewähltem Durchführungsweg. Diese Tatsache wird auch – wie später in Abschnitt 3.1 beschrieben – vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) genutzt, das regelmäßig neben Arbeitgeberbefragungen auch Trägerbefragungen durchführt, um die Verbreitung der bAV zu verfolgen. Da es bei interner Durchführung über Direktzusage und Unterstützungskassen keine übergeordnete Trägerstruktur gibt, ist die Datenlage aufgrund fehlender Statistiken schlechter als bei den anderen Durchführungswegen (Geyer und Himmelreicher 2021, BMAS 2021).

Weiter kann nach Art der Zusage unterschieden werden. Die klassische Form der Zusage in Deutschland war lange Zeit die reine Leistungszusage: Bei einer reinen Leistungszusage sagt der Arbeitgeber eine bestimmte Rentenleistung zu, meist in Anlehnung an das letzte Gehalt (zum Beispiel BaFin 2021b). Für die Arbeitnehmer/-innen ist die reine Leistungszusage mit einem geringen Risiko verbunden, da die Verantwortung für die Erbringung der Leistung über die ungewisse Restlebensdauer des Leistungsempfängers beim Arbeitgeber liegt (Franzen 2020).

Bei einer beitragsorientierten Leistungszusage sagt der Arbeitgeber aufgrund geleisteter Beiträge bestimmte Altersvorsorgeleistungen zu (BaFin 2021b). Beitragszusagen mit Mindestleistung garantieren die Zahlung von Beiträgen im Rahmen einer Direktversicherung, an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds – zugesagt werden zum Rentenbeginn jedoch lediglich die gezahlten Beiträge (BaFin 2021b). Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)² gibt es seit 2018 nun auch die Möglichkeit zur reinen Beitragszusage – hier wird keine Mindestleistung mehr garantiert. Franzen (2020) hält – auf Grundlage von Meinungen von Expertinnen und Experten – einen Trend weg von der Leistungszusage und hin zur beitragsorientierten Leistungszusage oder zur Beitragszusage mit Mindestleistung fest.

Die Art der Zusage ist für die Abschätzung zukünftiger Leistungen somit von grundlegender Bedeutung. Auch die Änderungen der Risikoverteilung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/-innen (Franzen 2020) aufgrund verschiedener Zusagearten und die Risikoakzeptanz der Versicherten im Rahmen reiner Beitragszusagen sind relevant. Eine Datengrundlage zur Untersuchung der bAV sollte demnach die Art der Versorgung, die damit verbundenen Risiken und die im Vorsorgeprozess anfallenden Entscheidungen (etwa Entscheidung zur Teilnahme, Entscheidung für ein Angebot bei mehreren Angeboten im Unternehmen, Entscheidungen zu Beginn der Auszahlung) ermöglichen.

2 Das Betriebsrentenstärkungsgesetz wird in Abschnitt 2.2 ausführlich beschrieben.

2.2 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Mit dem Übergang von einem weitgehend monolithischen zu einem mehrsäuligen Altersvorsorgesystem kam es auch in der bAV zu einer Reihe von gesetzlichen Änderungen. Tabelle 1 enthält eine zeitliche Übersicht der bAV-Reformen in Deutschland, die im Folgenden kurz beschrieben werden.

Mit dem Altersvermögensgesetz (AVmG) gab es im Jahr 2002 mehrere Neuerungen. Der Pensionsfonds wurde als neuer externer Durchführungsweg eingeführt. Eine weitere Neuerung war die Verbesserung der Regelungen zu Unverfallbarkeit und Übertragbarkeit von Anwartschaften³ (Leiber 2005).

Seit dem 1. Januar 2002 besteht durch das AVmG außerdem das Recht auf Entgeltumwandlung,⁴ das jedoch weiterhin durch den Tarifvorbehalt eingeschränkt ist (Deutsche Bundesbank 2001). Während es dem Arbeitgeber zuvor freistand, eine betriebliche Altersversorgung anzubieten und es sich dabei traditionell um eine Leistung des Arbeitgebers handelte, haben seit 2001 alle Arbeitnehmer/-innen ein Anrecht, einen Teil ihres Entgelts bis zu einem Höchstbetrag sozialversicherungsfrei in bAV-Ansprüche umzuwandeln. Die Regelung zur Entgeltumwandlung war zunächst bis 2008 befristet. Kritik an dieser Regelung wurde bereits seit 2007 im ökonomischen Diskurs erörtert (zum Beispiel Börsch-Supan et al. 2007). Befürworter der Sozialversicherungsbefreiung bei der Entgeltumwandlung loben, dass dieses Zugeständnis maßgeblich zur Stärkung der zweiten Säule beiträgt. Gegner dieser Regelung kritisieren jedoch die dadurch niedriger ausfallenden Sozialversicherungsbeiträge. Vor allem für Arbeitgeber sei die Entgeltumwandlung lukrativ, da sie nicht zu Zuzahlungen verpflichtet sind und somit Sozialabgaben sparen würden.⁵ Dieser Einwand wurde jedoch mit der Verpflichtung zur Zuzahlung der Sozialversicherungsbeiträge durch den Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung entkräftet. Außerdem sinken die Beiträge zur GRV, was wiederum zu geringeren Rentenanpassungen führe. Infolge dieser Diskussion stellte DIE LINKE 2015 eine kleine Anfrage an den Deutschen Bundestag, in der darauf verwiesen wurde, dass davon Gruppen betroffen seien, die nicht von der Entgeltumwandlung profitieren können, zum Beispiel Arbeitslose oder freiwillig Versicherte.

In den darauffolgenden Jahren wurden weitere Änderungen vorgenommen. Durch die Gesundheitsreform 2003 (GRV-Modernisierungsgesetz) müssen auf Betriebsrenten anstatt des halben Beitrags nun volle Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bezahlt werden. Mit dem Alterseinkünftegesetz (AEG) von 2004 wurde der Übergang zur nachgelagerten Besteuerung aller Rentenleistungen in die Wege geleitet. Somit wurden die Renten den Beamtenpensionen gleichgestellt (Leiber 2005). Außerdem gab es weitere Vereinfachungen und Vereinheitlichungen zwischen den Durchführungswegen.⁶ In dem Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge aus dem Jahr 2007 wurde neben der Entfristung der Entgeltumwandlung die Kinderzulage

3 Die Mindestbetriebszugehörigkeit wurde von zehn Jahren auf fünf Jahre gesenkt. Das Mindestalter bei Ausscheiden aus dem Betrieb wurde von 35 auf 30 Jahre angepasst. Außerdem gilt bei Entgeltumwandlung eine sofortige Unverfallbarkeit der Anwartschaften (Leiber 2005).

4 Die Entgeltumwandlung in einer Höhe von bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der GRV ist sozialabgabenfrei und bis zu 8 Prozent steuerfrei (Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages 2019). Das Recht auf Entgeltumwandlung wurde zunächst bis 2008 befristet, später wurde diese jedoch durch das Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge 2007 aufgehoben.

5 Für die Debatte siehe Öchsner (6.4.2015), Chefs dürfen weiter sparen. Süddeutsche Zeitung (<https://sz.de/1.2423138>, zuletzt aufgerufen am 30.10.2021).

6 Mit dem AEG wurden Unisex-Tarife bei der Riester-Rente eingeführt. Die steuerliche Förderung von Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds wurde angeglichen. Außerdem haben Arbeitnehmer/-innen bessere Mitnahmemöglichkeiten der bAV-Ansprüche bei Arbeitgeberwechsel und Arbeitnehmer/-innen mit ruhendem Arbeitsverhältnis, zum Beispiel wegen Elternzeit, jetzt die Möglichkeit, weitere Beiträge zu leisten (Leiber 2005).

Tabelle 1: Reformen der bAV in Deutschland seit 2000

Jahr	Reform	Beschreibung
2000/ 2001	Altersvermögensgesetz (AVmG)	Recht auf Entgeltumwandlung (jedoch mit Tarifvorbehalt), Einführung Pensionsfonds, Unverfallbarkeit der Anwartschaften, Verbesserung der Übertragbarkeit, Einführung der Riester-Rente
2003	GKV-Modernisierungsgesetz	voller Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (GKV/PV) für Betriebsrentner/-innen
2004	Alterseinkünftegesetz (AEG)	Übergang zur nachgelagerten Besteuerung, Vereinheitlichung der steuerlichen Förderung der Durchführungswege, bessere Portabilität bei Arbeitgeberwechsel, Beitragszahlungsrecht bei ruhendem Arbeitsverhältnis
2007	Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge	Entfristung Entgeltumwandlung, Erhöhung Kinderzulage Riester-Rente, Senkung des gesetzlichen Unverfallbarkeitsalters von 30 auf 25 Jahre
2018	Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg)	Anreize für höhere Verbreitung: Sozialpartnermodell mit Möglichkeit zur reinen Beitragszusage, „Automatische“ Entgeltumwandlung (Opting-out), Weitergabeparsparter Sozialversicherungsbeiträge aus Entgeltumwandlung Anreize für Geringverdiener/-innen: staatliche Zuschüsse für Geringverdiener/-innen, Erhöhung Freibetrag Grundsicherung und Riester-Grundzulage steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Anreize: Anhebung des steuerlichen Grenzbetrags von 4 Prozent auf 8 Prozent Sonstiges: DRV als objektive Informationsquelle
2019/ 2020	GKV-Betriebsrentenfreibetrags-gesetz	Entlastung pflichtversicherter Betriebsrentner/-innen

Quelle: eigene Darstellung nach *Leiber* (2005), *Dünn* (2017), Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2019).

für Riester-Renten erhöht und das gesetzliche Unverfallbarkeitsalter von 30 auf 25 Jahre gesenkt.

Die letzte große Reform gab es 2018 im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg). Ziel dieses Gesetzes ist „die Stärkung der Zusagebereitschaft kleinerer und mittlerer Unternehmen und ein[] erleichterte[r] Zugang zur Altersversorgung für Geringverdiener“ (Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages 2019, S. 6). Im Folgenden werden wir auf die wichtigsten Änderungen durch das BRSg eingehen.

Mit dem BRSg wurde das sogenannte Sozialpartnermodell eingeführt. Damit ist es möglich, auf tariflicher Ebene das Erteilen reiner Beitragszusagen zu vereinbaren, die auf garantierte Leistungen verzichten, was bisher innerhalb der bAV nicht vorgesehen war (*Buttler* und *Keller* 2019). Darüber hinaus wurde die Möglichkeit zur „automatischen“ Entgeltumwandlung eingeführt (*Dünn* 2017). Nach entsprechender tarifvertraglicher Regelung ist es nun möglich, dass Arbeitnehmer/-innen einer Entgeltumwandlung „stillschweigend zustimmen und gegebenenfalls ausdrücklich widersprechen müssen“ (Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages 2019, S. 6). Dieses Vorgehen wird auch als „Opting-out“-System bezeichnet. Außerdem ist der Arbeitgeber seit Inkrafttreten des BRSg nun bei Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds zu Zuzahlungen in Höhe von pauschal 15 Prozent des umgewandelten Entgelts verpflichtet. Hintergrund hierfür ist, dass der Arbeitgeber durch die Reduzierung des Bruttogehalts durch Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer/-innen geringere Sozialversicherungsbeiträge leisten muss (*Dünn* 2017).

Mit Blick auf Anreize für Geringverdienende wurde ein staatlicher Förderbetrag bei arbeitgebergeförderten Vertragsabschlüssen für Beschäftigte mit niedrigen Löhnen eingeführt.⁷ Außerdem wird die Grundzulage für Riester-Renten

von Geringverdienenden angehoben und die Freibeträge bei der Grundsicherung im Alter und Erwerbsminderung werden erhöht.

Als weiteres Element des BRSg wurde der steuerfreie Höchstbetrag von 4 Prozent auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung erhöht (Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages 2019). Die Rolle der Deutschen Rentenversicherung (DRV) als objektive Informationsquelle für alle drei Säulen soll weiter gestärkt werden (*Dünn* 2017).

Mit dem „Gesetz zur Einführung eines Freibetrages in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Förderung der bAV“ (kurz: GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz) aus dem Jahr 2020/21 werden pflichtversicherte Betriebsrentner/-innen weiter entlastet. Der Freibetrag zur gesetzlichen Krankenkasse wird dabei an die sozialversicherungsrechtliche Bezugsgröße gekoppelt. Die Beiträge zur Pflegeversicherung blieben unverändert.⁸

Da die beschriebenen gesetzlichen Änderungen alle eine Stärkung und weitere Verbreitung der bAV zum Ziel hatten, ist es relevant zu beobachten, inwiefern diese Ziele erreicht wurden und welcher weitere sozialpolitische Handlungsbedarf besteht.

In Bezug auf das System der Altersvorsorge allgemein gibt es in Deutschland eine öffentliche Debatte zur Einführung einer säulenübergreifenden Rentenübersicht. Im Koalitionsvertrag 2018 setzte sich die Bundesregierung zum Ziel, eine säulenübergreifende Renteninformation bereitzustellen. Das bedeutet, dass die gesetzliche sowie auch möglicherweise mehrere betriebliche und private Altersvorsorgeverträge auf einer Plattform zusammengeführt und überblicksartig dargestellt werden sollen. Personen sollen somit einen Über-

⁷ „Der Zuschuss beträgt 30 Prozent des gesamten zusätzlichen Arbeitgeberanteils, also mindestens 72 EUR bis höchstens 144 EUR jährlich“ (*Dünn* 2017, S. 147).

⁸ Quelle: Bundesministerium für Gesundheit, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/betriebsrentenfreibetragsgesetz.html>, zuletzt aufgerufen am 30.9.2021.

blick über alle möglichen zukünftigen Renteneinkommen erhalten. Im November 2020 wurde der Gesetzesentwurf zur Digitalen Renteninformation beschlossen.⁹

Bereits 2017 wurde ein erstes Pilotprojekt vom Deutsche Renten Information e.V. auf Basis eines Rentencockpits mit eingeschränktem Funktionsumfang durchgeführt.¹⁰ Die drei Hauptergebnisse dieses Projektes sind, dass in der Bevölkerung eine hohe Nachfrage nach Rententransparenz besteht, der realisierte Nutzen aus Rententransparenz signifikant ist, aber der manuelle Aufwand für die Nutzer/-innen zu groß war (Hackethal et al. 2018). Auf Basis dieser Erkenntnisse wurde zwischen 2018 und 2019 ein detailliertes Fachkonzept mit mehreren Projektpartner/-innen ausgearbeitet und schrittweise umgesetzt.

3. Datengrundlagen in Deutschland

Ziel dieses Berichts ist es, festzuhalten, was über die Verbreitung der bAV in verschiedenen Gruppen bekannt ist und welche Rolle die bAV für die aktuellen und zukünftigen Einkommen im Alter spielt. Die Grenzen möglicher Analysen werden durch die existierenden Datensätze definiert. Daher ist es wichtig, zu beschreiben, welche Datensätze grundsätzlich für die Erfassung der Vorsorgeleistungen in der bAV zur Verfügung stehen und welche Lücken diese Datenquellen aufweisen.

Strukturgebend für den nächsten Abschnitt sind deshalb die (Haupt-)Datenquellen, deren Charakteristika, erfasste Größen sowie Vor- und Nachteile. Besonders wichtig für die Bewertung des Vorsorgebeitrags der bAV ist es, den Beitrag der bAV zum Gesamtrenteneinkommen eines Individuums beziehungsweise Haushalts zu bewerten. Im Vordergrund der Datendarstellung beziehungsweise Erfassung steht daher, ob die Daten Auswertungen auf Individual- beziehungsweise Haushaltsebene zulassen. Im Folgenden werden die bestehenden Datensätze nach Größen bewertet, die die Erfassung der Verbreitung, der Höhe und der Art der Leistungen erlauben.

Unser Hauptaugenmerk liegt auf größeren und/oder regelmäßig durchgeführten Befragungen. Kleinere Umfragen – etwa von Versicherern oder Verbänden – werden nicht (ausführlich) berücksichtigt.¹¹ Bereits bestehende Bestandsaufnahmen zu den existierenden deutschen Datenquellen (etwa Kröger et al. 2011 und Beznoska und Pimpertz 2016) werden auf den neuesten Stand gebracht.

3.1 Arbeitgeber- und Trägerbefragung

Aufschluss über die allgemeine Verbreitung der bAV kann zunächst der Alterssicherungsbericht der Bundesregierung bieten. Der einmal pro Legislaturperiode zusätzlich zum Rentenversicherungsbericht erscheinende Bericht soll Einsicht in die Einkommenssituation von Seniorinnen und Senioren bieten und einen Überblick über die aktuellen Versorgungsleistungen geben (zum Beispiel BMAS 2020a). Grundlage für die Zahlen im Abschnitt zur bAV ist unter anderem die eigens dafür bestehende Trägerbefragung. Eine Stichprobe von „über 3.000 Betrieben sowie Pensionskassen, Pensionsfonds, Lebensversicherungen, die betriebliche Direktversicherungen anbieten, und öffentliche Zusatzversorgungsträger“ (BMAS 2020a) wurde dafür im Auftrag des BMAS (früher BMGF) seit 2001 inzwischen sechsmal zu bestehenden Anwartschaften erhoben (letzte Erhebung 2019*). Außerdem werden die Informationen um Angaben des Pensions-Sicherungs-Vereins, der BaFin und des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft ergänzt.

Die Trägerbefragung misst vor allem die Zahl der Anwartschaften und die Höhe der Beiträge insgesamt aufgeschlüsselt nach Durchführungswegen und nach Männern und Frauen. Zu beachten ist allerdings, dass in der Trägerbefragung jeweils die Anwärter/-innen eines Trägers erfasst werden und es damit zu Doppelnennungen zwischen den Trägern kommen kann. Wie viele Beschäftigte mindestens einen Vertrag innerhalb der bAV haben, kann daher nur indirekt ermittelt werden: Über Umfragedaten wird die durchschnittliche Anzahl von Verträgen einer Person ermittelt und die Zahl der Anwartschaften um diesen Faktor bereinigt.

Mithilfe der Daten lässt sich eine Zeitreihe bilden, die Aufschluss über verschiedene Tendenzen in der bAV bieten kann. Vor allem Änderungen in der Inanspruchnahme verschiedener Durchführungswege lassen sich gut erfassen. Auch die Angaben der Träger zum Angebot reiner Beitragszusagen sind für einen ersten Eindruck der Wirkungen des BRSG von Bedeutung. Allerdings sind die Angaben zu den Charakteristika der versicherten Personen sehr begrenzt. Die Verbreitung innerhalb verschiedener Personengruppen und damit erste Indizien zur Identifizierung potenziell unterversorgter Gruppen lassen sich auf Grundlage der aggregierten Daten aus der Trägerbefragung nicht feststellen. Auch eine detaillierte Abbildung der Vermögens- und Einkommenssituation ist nicht möglich. Eine Bestimmung des Beitrags, den die bAV in den Altersvorsorgeportfolios der Individuen oder Haushalte spielt, lassen diese Daten nicht zu. Ob die entsprechenden Sparleistungen im Alter für nur eine Person oder mehrere Personen ausreichen müssen, lässt sich aus den Daten ebenfalls nicht abschätzen – eine Betrachtung auf Haushaltsebene ist nicht möglich. Auch über Details – wie etwa die Kostenstrukturen der bestehenden Verträge – lässt sich nichts aussagen.

Aus diesen Gründen ist die Trägerbefragung zwar eine gute Datenquelle, um einen Eindruck zur Entwicklung der Verbreitung der bAV insgesamt zu gewinnen. Für mikroökonomische Analysen, die Abschätzung des Anteils der bAV beim Schließen der Rentenlücke, zur Identifizierung unterversorgter Gruppen oder für Reformevaluations sind die Daten jedoch nicht geeignet. Deshalb soll im nächsten Abschnitt auf eine Reihe von Umfragedaten, die weitere Größen in Bezug auf die bAV erfassen, eingegangen werden.

Aus diesen Gründen ist die Trägerbefragung zwar eine gute Datenquelle, um einen Eindruck zur Entwicklung der Verbreitung der bAV insgesamt zu gewinnen. Für mikroökonomische Analysen, die Abschätzung des Anteils der bAV beim Schließen der Rentenlücke, zur Identifizierung unterversorgter Gruppen oder für Reformevaluations sind die Daten jedoch nicht geeignet. Deshalb soll im nächsten Abschnitt auf eine Reihe von Umfragedaten, die weitere Größen in Bezug auf die bAV erfassen, eingegangen werden.

3.2 (Umfrage-)Daten auf Personen- und Haushaltsebene

Neben der Trägerbefragung stehen verschiedene Umfragedatensätze auf Haushalts- und Personenebenen zur Verfügung. Tabelle 2 (s. S. 291) fasst diese Datensätze zusammen. Erfasst werden die Jahre der Erhebung, von wem die Erhebung in Auftrag gegeben wurde, die Struktur und die Stichprobengröße. Tabelle 3 (s. S. 292) gibt einen Überblick über die in den Studien enthaltenen Größen zur bAV.

3.2.1 Verbreitung der Altersvorsorge

Zu nennen ist hier zunächst die Studie „Verbreitung der Altersvorsorge“ (AV), in der – ebenfalls im Auftrag des BMAS – seit 2011 inzwischen dreimal sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zwischen 25 und 65 Jahren zu ihrer Vorsorge-situation befragt wurden. Schwerpunkt der Umfrage sind Angaben zur betrieblichen und zur Riester-geförderten Alters-

9 Quelle: Bundestag, <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2020/kw44-de-digitale-renteneubersicht-798158>, zuletzt aufgerufen am 27.10.2021.

10 Mehr Informationen unter: <https://www.deutsche-renten.info/rentencockpit/>, zuletzt aufgerufen am 27.10.2021.

11 Für einen Überblick über solche „kleineren“ Umfragen bis 2013 sei an dieser Stelle auf Tabelle 4 in Wallau et al. (2014) verwiesen.

* Anm. d. Red.: Nach Erscheinen dieses Beitrages in der DRV-Schriftenreihe wurde eine erneute Trägerbefragung durchgeführt; vgl. BetrAV 3/2023 S. 165 und S. 202 ff.

vorsorge. Hier wird nach aktuellen Anwartschaften, also nach Verträgen, für die aktuell Beiträge gezahlt werden, gefragt und die Höhe der Eigenbeiträge erfasst. Hervorzuheben ist außerdem, dass erfasst wird, ob ein Informationsschreiben zur jeweiligen Vorsorgeart vorliegt. Sofern ein solches Schreiben vorhanden ist, werden die Befragten zusätzlich gebeten, die Gesamtbeiträge zur bAV in den Fragebogen zu übertragen – es werden also nicht nur die Eigenbeiträge, sondern auch die insgesamt von den Arbeitnehmer/-innen und den Arbeitgebern geleisteten Zahlungen erfasst. Des Weiteren wird nach den Rentenansprüchen und dem bestehenden Kapitalstock gefragt.

In der AV-Studie werden neben den Angaben zur bAV einige soziodemografische Merkmale, detaillierte Angaben zu bestehenden Riester-Verträgen und das Vorhandensein anderer Altersvorsorgeleistungen erfasst. Zusätzlich sollen die Teilnehmer/-innen die vorhandenen Informationsschreiben bewerten.

Vor allem für die Befragten, denen ein Informationsschreiben vorliegt, werden somit die meisten wichtigen Größen richtig erfasst. 65 Prozent der Befragten mit bAV (ohne Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, kurz ZÖD) liegt ein Schreiben vor, wovon wiederum 46 Prozent alle zusätzlich erfragten Größen angeben (AV 2019). Lediglich über die Art der Zusage und Vertragsdetails werden keine Angaben gemacht. Besonders hervorzuheben ist, dass der Datensatz gewisse Aussagen darüber zulässt, welche Rolle die bAV in den Portfolios der Individuen einnimmt. Auch wenn viele Vermögenswerte nicht genau erfasst werden, kann zumindest ein Eindruck darüber gewonnen werden, ob die bAV durch weitere Vorsorgeformen ergänzt wird. Aussagen über Haushalte sind jedoch nicht möglich. Ein weiterer Vorteil ist, dass klar zwischen bAV der Privatwirtschaft und ZÖD unterschieden werden kann.

Großer Nachteil der Studie ist allerdings, dass die Ergebnisse nur in aggregierter Form innerhalb des Studienberichts, nicht aber in Form eines Datensatzes zur Verfügung stehen. Mikro-

ökonomische Analysen – etwa multivariate Analysen, in denen der Einfluss bestimmter Charakteristika auf das Bestehen von bAV-Anwartschaften oder die Sparleistungen quantifiziert werden – sind somit nicht möglich. Um unterversorgte Personengruppen zu identifizieren, sind Wissenschaftler/-innen auf die im Bericht präsentierten Merkmalskombinationen angewiesen. Des Weiteren handelt es sich bei der Umfrage „Verbreitung der Altersvorsorge“ in jeder erneuten Befragung um eine unabhängige Stichprobe und damit nicht um eine Panelstudie. Fragen zum Sparen über den Lebenszyklus lassen sich somit nicht direkt beantworten, da das Verhalten eines Individuums nicht zu verschiedenen Zeitpunkten beobachtet werden kann. Analysen von Reaktionen auf bestimmte Veränderungen (zum Beispiel gesetzliche Änderungen oder persönliche Umstände) auf Grundlage der Studie sind somit nur begrenzt möglich.

3.2.2 Alterssicherung in Deutschland

Die Studie „Alterssicherung in Deutschland“ (ASID) ist ebenfalls eine wiederholte Befragung voneinander unabhängiger Stichproben. Sie wurde im Auftrag des BMAS zum ersten Mal 1986 durchgeführt, seit 1995 im vierjährigen Turnus. Ältere Menschen zwischen 55 und 80 Jahren (beziehungsweise seit 2019 zwischen 60 und 85 Jahren) werden in der Studie zu ihrer Einkommenssituation befragt. Ergebnisse aus ASID lassen somit im Gegensatz zu den zuvor beschriebenen Studien keinen Schluss auf zukünftige Vorsorgelücken zu, sondern geben nur das aktuelle Vorsorgeniveau älterer Generationen wieder (vgl. *Beznoska* und *Pimpertz* 2016). In Bezug auf die betriebliche Altersversorgung werden hier vor allem die Bezüge aus der bAV oder der ZÖD abgefragt. Diejenigen, die noch nicht im Ruhestand sind, werden außerdem gefragt, ob sie zukünftige Leistungen erwarten. Die Größen in ASID werden getrennt für die Ehepartner/-innen erfasst.

Auch ASID ist keine Panelbefragung. Somit können dynamische Vorgänge, wie beispielsweise Entsparverläufe, nicht beobachtet werden. Für viele Analysen, die heutige Spar- und Entspardynamiken betrachten wollen, ist ASID somit

Tabelle 2: Datensätze zur bAV auf Personenebene in Deutschland

Datensatz	Jahre der Erhebung/ Rhythmus	Auftraggeber	Struktur	Stichprobengröße und Stichprobenmerkmal
AV	2011, 2015, 2019	BMAS	Cross Section	N (2019): circa 11.906 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zwischen 25 und 65 Jahren
ASID	1986, 1992, seit 1995 vierjährig	BMAS	Cross Section	N (2011): circa 27.600 55- bis 80-Jährige; seit 2019: 60- bis 85-Jährige
LeA	2016	DRV und BMAS	einmalige Erhebung	N: circa 9.500 mit Verknüpfung der DRV-Prozessdaten 40- bis 60-Jährige (Geburtsjahrgänge 1957–1976) überproportionale Berücksichtigung: Personen aus Ostdeutschland und mit Migrationserfahrung
SHARE (SHARE-RV)	seit 2004, zweijährig	MEA	Panel	N für Deutschland: circa 2.700 Personen (Welle 8)/3.800 (Welle 7) 50 Jahre und älter
SAVE	2001–2013	MEA	Panel	N (2013): 1.430 Haushalte
SOEP (SOEP-RV*)	2013, 2018	DIW	Panel	N (2015): 14.000 Haushalte mit 30.000 Personen
PHF	2010/11, 2014, 2017	Deutsche Bundesbank	Panel	N (2017): circa 3.000 Haushalte mit 5.000 Personen (18+)

Anmerkung: * *Lüthen* et al. (2021) zur Verknüpfung von SOEP mit RV-Daten.

Quelle: eigene Darstellung.

Tabelle 3: Inhalte zur bAV in den Datensätzen auf Personenebene in Deutschland

Frage	AV	ASID	LeA	SHARE
Anzahl der bAV- Verträge	<ul style="list-style-type: none"> – Wird aktuell ein Vertrag bespart? – Anzahl der aktuellen Anwartschaften? 	<ul style="list-style-type: none"> – Vorhandensein kann aus bezogenen/erwarteten Leistungen geschlossen werden 	<ul style="list-style-type: none"> – Vorhandensein wird erfragt – Höhe der Anwartschaften im Jahr 2016 	<ul style="list-style-type: none"> – Wurde eingezahlt oder nicht? – auf ZÖD kann evtl. über SHARELIFE geschlossen werden
eingezahlte Beiträge im letzten Jahr	<ul style="list-style-type: none"> – Arbeitnehmerbeitrag für alle – Arbeitgeberbeitrag falls Informationsschreiben vorliegt 	-/-	-/-	-/-
Guthaben	falls Informationsschreiben vorliegt wird erfasst	-/-	-/-	-/-
Finanzierung (Arbeitgeber/Arbeitnehmer/Mischfinanzierung)	wird erfasst	-/-	-/-	-/-
Arbeitgeber-/Arbeitnehmeranteil Beiträge	falls Informationsschreiben vorliegt	-/-	-/-	-/-
Art der Durchführung	scheint vorhanden, wird aber wenig aufgeschlüsselt	-/-	-/-	-/-
Art der Zusagen	-/-	-/-	-/-	-/-
erwartete Leistungen	falls Informationsschreiben vorliegt	falls nicht im Ruhestand: voraussichtliche zukünftige Leistungen	-/-	wird abgefragt
Bezug bAV	-/-	getrennt für Frau und Mann erfasst	wird abgefragt	wird abgefragt
Charakteristika der Personen	<ul style="list-style-type: none"> – neue/alte Länder – Altersgruppen – berufliche Bildung – Anzahl Kinder unter 18 – Erwerbsumfang – Bruttohohn – Staatsangehörigkeit (deutsch/nicht deutsch) – Seit wann beim Arbeitgeber beschäftigt? 	<ul style="list-style-type: none"> – Fragen zur Lebens- und Wohnsituation (Haushaltsmitglieder, Einkommen, Alter, ...), Ausbildung und Erwerbstatus, Wohnkosten, Einkommensquellen 	<ul style="list-style-type: none"> – Alter – Geschlecht – Herkunft/ Migration – Bildung – Einkommen – Erwerbshistorie 	<ul style="list-style-type: none"> – Alter – Geschlecht – Einkommen – Haushaltsstruktur und Informationen über Partner/-in – Erwerbshistorie – Bildung – Finanzplanung – auch Gesundheitsvariablen
Charakteristika der Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> – Branche – Unternehmensgröße (Anzahl der Beschäftigten) 	<ul style="list-style-type: none"> – Betrieb der letzten Tätigkeit – Unternehmensgröße (Anzahl der Beschäftigten) 	-/-	<ul style="list-style-type: none"> – Branche des aktuellen Jobs – Branchen früherer Jobs
Vertragsdetails: Kosten et cetera	-/-	-/-	-/-	-/-
andere Sparleistungen/Portfolios	<ul style="list-style-type: none"> – detaillierte Angaben zu Riester-Verträgen – detaillierte Angaben zur GRV – Vorhandensein zusätzlicher Vorsorgeformen und Art der Vorsorgeform wird erfasst 	<ul style="list-style-type: none"> – Einkommen aus sonstigen Formen der Altersvorsorge – voraussichtliche zukünftige Leistungen anderer AV 	<ul style="list-style-type: none"> – Anwartschaften aus allen drei Säulen der AV 	<ul style="list-style-type: none"> – weitere AV-Sparleistungen werden abgefragt – Vermögensmodul („Assets“) vorhanden, Imputationen bislang bis Welle 7, ab 2022 auch für Welle 8
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> – Gründe gegen zusätzliche Altersvorsorge – Jemals ein Informationsschreiben erhalten? – Liegt ein Informationsschreiben vor? – Bewertung der Informationsschreiben 	<ul style="list-style-type: none"> – Auszahlung der bAV als einmaliger Kapitalbetrag wird erfasst 	<ul style="list-style-type: none"> – Umfragedaten werden mit DRV-Prozessdaten verknüpft 	<ul style="list-style-type: none"> – Zusatz- oder Einmalzahlungen aus Betriebsrente und deren Höhe – Bezug seit wann? – In welchen Jobs wurden Beiträge gezahlt?

Frage	SAVE	PHF	SOEP
Anzahl der bAV-Verträge	wird abgefragt für das letzte Jahr [alle Jahre außer 2011] 2011: Erwerben Sie oder Ihr Partner/Ihre Partnerin (getrennt für beide)?	wird abgefragt	[2013]: nur das Vorhandensein von Ansprüchen auf bAV wird abgefragt [2018] zusätzlich: Wie viele bAV-Verträge von verschiedenen Arbeitgebern
eingezahlte Beiträge im letzten Jahr	wird abgefragt (allerdings für „Sie oder Ihr Partner/Ihre Partnerin“) für das letzte Jahr (monatliche Beiträge) [alle Jahre außer 2011]	wird abgefragt	-/-
Guthaben	wird abgefragt (allerdings für „Sie oder Ihr Partner/Ihre Partnerin“) [alle Jahre außer 2011]	-/-	wird abgefragt („bislang erworbene Ansprüche“) [2013, 2018]
Finanzierung Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-/Mischfinanzierung	identifizierbar (Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeiträge gesondert abgefragt) [alle Jahre außer 2011]	-/-	wird abgefragt [2013, 2018]
Arbeitgeber-/Arbeitnehmeranteil Beiträge	berechenbar (Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeiträge gesondert abgefragt) [alle Jahre außer 2011]	-/-	-/-
Art der Durchführung	Unterscheidung in mittelbare versus unmittelbare Durchführung möglich [2013, 2010, 2009, 2008, 2007]	bAV, Direktversicherung, Vertrag selbst abgeschlossen?	-/-
Art der Zusagen	-/-	-/-	-/-
erwartete Leistungen	Welche Leistungen werden Sie voraussichtlich beziehen? [alle Jahre außer 2011]	voraussichtliche monatliche Höhe des Alterseinkommens, voraussichtliche Höhe Einmalzahlung	-/-
Bezug bAV	wird abgefragt [alle Jahre außer 2011]	kann erschlossen werden	wird regelmäßig abgefragt
Charakteristika der Personen	viele Charakteristika, unter anderem soziodemografische Merkmale, Zufriedenheit, Gesundheit, Sparverhalten, Finanzwissen, Einkommensformen, Erwartungen und Selbsteinschätzung	<ul style="list-style-type: none"> - Alter - Geschlecht - Einkommen - Haushaltsstruktur - Finanzbildung - Finanzplanung - Erwartungen et cetera 	Alter; Geschlecht; Einkommen; Haushaltsstruktur; et cetera
Charakteristika der Unternehmen	Informationen über IAB-Link in der 9. Erhebung	-/-	Branche des Unternehmens
Vertragsdetails: Kosten etc.	-/-	-/-	-/-
andere Sparleistungen/Portfolios	Vermögensformen und private Altersvorsorgeleistungen	wird erfasst	wird teilweise erfasst
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> - Bietet der Betrieb eine bAV an? [2013, 2011] - Information zur bAV bei Betriebseintritt? [2013] - Würden Sie gern Ansprüche auf eine bAV erwerben? [2013] - Quelle (Informationsschreiben/Selbstauskunft) bei Beiträgen zur bAV wird spezifiziert [2013, 2010, 2009, 2008, 2007] - Einstellung „Die betriebliche Altersvorsorge ist sicher“ [2013] - Seit wann erwerben Sie Ansprüche auf bAV/ZÖD? [2011] 	Prozentsatz GRV/Beamtenpension und bAV/pAV gemessen an letztem Netto Gehalt	<ul style="list-style-type: none"> - „Nutzen Sie dabei die Entgeltumwandlung“? - Sind die Angaben zu den bereits erworbenen Ansprüchen genau oder ungefähr?

Quelle: eigene Darstellung.

aufgrund der eingeschränkten Stichprobe und der fehlenden Panelstruktur nicht geeignet. Dennoch ist festzuhalten, dass die Ergebnisse der Befragung im Zeitverlauf immer aussagekräftiger werden, da zum Zeitpunkt der Riester-Reform (2001) 40-Jährige heute bereits 60 Jahre sind und in der nächsten Befragungsrunde erfasst werden. Die Studie kann somit durchaus dokumentieren, ob sich aggregierte Vorsorgemuster im Zeitverlauf verändern.

3.2.3 Lebensverläufe und Altersvorsorge

Im Jahr 2016 wurde die Umfrage „Lebensverläufe und Altersvorsorge“ (LeA) im Auftrag der DRV und des BMAS durchgeführt. Personen im Alter zwischen 40 und 60 Jahren (Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976) wurden nicht nur zu ihrer Altersvorsorgesituation, sondern auch im Detail zu ihren Erwerbsbiografien befragt (Heien und Krämer 2018). Wichtig zu beachten ist hierbei, dass Personen aus Ostdeutschland und Personen mit Migrationserfahrung¹² überproportional berücksichtigt werden. Somit ist es erstmals möglich, Erwerbstätigkeiten und Anwartschaften aus dem Ausland zu erfassen und im Hinblick auf mögliche Einflussfaktoren und Auswirkungen von Migration zu untersuchen.¹³

Hervorzuheben ist, dass die Umfragedaten aus der LeA-Studie über die Sozialversicherungsnummer mit Daten der gesetzlichen Rentenversicherung verknüpft wurden. Somit können die Erwerbsbiographien detailliert nachvollzogen und Kohortenvergleiche erstellt werden (Heien und Krämer 2018).

Der Datensatz hat den Nachteil, dass er nicht die Gesamtbevölkerung abdeckt und bisher nur einmal erfasst wurde. Ohne eine Panelstruktur kann die bAV nicht über den Lebenszyklus erforscht werden. Außerdem besteht kein Datenzugang für wissenschaftliche Nutzung.

3.2.4 Survey of Health Ageing and Retirement in Europe

Eine Panel-Studie über eine ähnliche Grundgesamtheit wie die der ASID-Studie, die Bevölkerung im Alter 50 und älter befragt, bietet die Studie „Survey of Health Ageing and Retirement in Europe“ (SHARE), die vom Munich Center for the Economics of Ageing (MEA) koordiniert wird. In inzwischen 28 europäischen Ländern und Israel werden ältere Menschen zu Themen rund um das Alter befragt. Für Aussagen über aktuelle Sparprozesse besteht damit das gleiche Problem wie für ASID: Jüngere Menschen werden nicht erfasst. Somit lassen sich auch in SHARE aktuelle Spardynamiken und Vorsorgestände jüngerer Generationen nur eingeschränkt beobachten.

In Hinblick auf die Auszahlungsphase der bAV werden Bezug und ungefährender Nettobetrag der Einkommen aus einer Betriebsrente erfasst. Dank der Panel-Struktur können im Gegensatz zu ASID auch Dynamiken beobachtet werden. Es wird erfasst, ob ein Teil der Betriebsrentenansprüche als Einmalzahlung ausgezahlt wurde. Außerdem wird nach dem Jahr des ersten Bezugs gefragt.

Zudem werden in SHARE Personen, die noch keine Rente beziehen, gefragt, ob sie in Zukunft Anspruch auf eine Betriebsrente haben werden, wie lange sie bereits Beiträge einzahlen, wie hoch die durchschnittlichen Beiträge waren

und wie hoch die erwarteten Rentenleistungen vermutlich ausfallen werden. Auch wenn hier nicht gesondert nach ZÖD und bAV der Privatwirtschaft befragt wird, können über retrospektive Angaben zur Erwerbstätigkeit in verschiedenen Lebensabschnitten (SHARELIFE) Rückschlüsse gezogen werden, ob die Person im öffentlichen Dienst tätig war.

3.2.5 Sparen und Altersvorsorge in Deutschland

Eine breitere Bevölkerungsschicht umfasst hingegen die ebenfalls vom MEA erhobene Studie „Sparen und Altersvorsorge in Deutschland“ (SAVE), die zum ersten Mal in einer experimentellen Vorerhebung 2001 und anschließend 2003/4, von 2005 bis 2011 jährlich und abschließend 2013 erhoben wurde. Ziel der Panel-Studie war es, die „dynamischen Veränderungen des Sparverhaltens im Zeitablauf zu erfassen“.¹⁴ Abgefragt werden mit den finanziellen Variablen auch Angaben zur bAV. Dabei unterscheidet sich der konkrete Fragenkatalog ein wenig von Welle zu Welle. In fast allen Wellen werden die Anzahl der Verträge, die monatlich geleisteten Beiträge sowie die aktuelle Höhe des Guthabens abgefragt. Allerdings kann hier bei Ehepaaren nicht unterschieden werden, welcher Teil des Paares die Beiträge leistet. Ab 2007 sind außerdem Informationen darüber vorhanden, ob die Angaben aus Unterlagen entnommen wurden oder auf Schätzungen des Antwortenden beruhen. Auch Aussagen über Anteile von Arbeitgebern und Arbeitnehmer/-innen zur bAV sind theoretisch möglich, da die geleisteten Beiträge gesondert abgefragt werden.

Neben den Variablen zur bAV werden auch genauere Angaben zur pAV und anderen Vermögenswerten erfasst, was einen Einblick in die Portfolios der Sparernden erlaubt. Zusätzlich werden auch „soziologische und verhaltenspsychologische Merkmale“¹⁵ abgefragt, was eine Reihe verhaltensökonomischer Analysen ermöglicht. Grundsätzlich bietet die Studie damit Anhaltspunkte dafür, welche Personengruppen im Rahmen der bAV sparen (zum Beispiel *Beznoska* und *Pimpertz* 2016, *Lamla* und *Coppola* 2013). Die Panelstruktur bietet Aufschluss über mögliche Änderungen in den Sparleistungen im Zeitverlauf. Allerdings wird – wie in der Literatur angemerkt – der Stichprobenumfang bei der Analyse bestimmter Personengruppen häufig schnell recht klein, was gruppenspezifische Aussagen erschwert (*Kröger* et al. 2011). Nachteil der Studie ist außerdem, dass der Zeitraum, über den Aussagen getroffen werden können, im Jahr 2013 endet. Neuere Entwicklungen, insbesondere potenzielle Effekte der Einführung des BRSG im Jahr 2018, sind somit nicht abgedeckt. Details zu den bestehenden Verträgen bietet die Umfrage ebenfalls nicht.

3.2.6 Sozio-ökonomisches Panel

Auch innerhalb des „Sozio-ökonomischen Panels“ (SOEP), der Panel-Haushaltsbefragung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), die seit 1984 mit inzwischen rund 15.000 Haushalten durchgeführt wird, wurden bereits Angaben zur bAV abgefragt. In den Erhebungen 2013 und 2018 wurden Sonderbefragungen zur bAV durchgeführt. In beiden Befragungen wurde nach bislang erworbenen Ansprüchen und der Art der Finanzierung gefragt.¹⁶ Das SOEP bietet somit eine weitere Datengrundlage, die für Analysen zur

12 „Das in der LeA-Studie verwendete Konzept der Migrationserfahrung baut auf der individuellen Mobilität im Zuge von Zuwanderung oder von Erwerbsmobilität über nationalstaatliche Grenzen hinweg auf. Es sind also Personen von Interesse, die im Ausland geboren sind und im Laufe ihres Lebens nach Deutschland zugezogen sind – beispielsweise auch im Ausland geborene Deutsche.“ Quelle: LeA, https://www.lea-studie.de/DE/Navigation/01_DieStudie/DieStudie_node.html, zuletzt aufgerufen am 10.12.2021.

13 Quelle: LeA, https://www.lea-studie.de/DE/Navigation/01_DieStudie/DieStudie_node.html, zuletzt aufgerufen am 10.12.2021.

14 Quelle: Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, <https://www.mpisoc.mpg.de/sozialpolitik-mea/forschung/save/>, zuletzt aufgerufen am 29.9.2021.

15 Quelle: Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik, <https://www.mpisoc.mpg.de/sozialpolitik-mea/forschung/save/>, zuletzt aufgerufen am 29.9.2021.

16 Zusätzlich wird innerhalb des SOEPs nach der monatlichen Gesamtsparsparnis gefragt. *Beznoska* und *Pimpertz* (2016) warnen jedoch vor der direkten Verwendung dieser Variable: In Verbindung mit Fragen zur Riester-Rente wurden hier Inkonsistenzen festgestellt.

Verbreitung der bAV genutzt werden kann. Vor allem die reichhaltigen Informationen zu den befragten Personen und die Information zu Haushaltsstrukturen, die im Panel zur Verfügung stehen, sind hier hervorzuheben.

Aufgrund der unregelmäßigen Erhebung und des großen zeitlichen Abstands zwischen den Befragungen ist das Potenzial der Daten jedoch auch hier beschränkt. Eine regelmäßige Abfrage von Werten der Altersvorsorge kann außerdem zu gewissen Lerneffekten und damit eventuell zu genaueren Angaben der Befragten führen. Diese Effekte sind im SOEP aufgrund der unregelmäßigen Abfrage von bAV-Größen nicht zu erwarten.

3.2.7 Private Haushalte und ihre Finanzen

Weiteren Aufschluss kann die seit 2010 regelmäßig durchgeführte Panel-Studie „Private Haushalte und ihre Finanzen“ (PHF) der Deutschen Bundesbank bieten. In der neuesten verfügbaren Welle der Studie (2017) werden ca. 5.000 Haushalte mit mindestens einem Haushaltsmitglied über 18 Jahre befragt, um sich einem umfassenden Bild der „finanziellen Struktur, dem Einkommen und dem Ausgabeverhalten privater Haushalte“ (Deutsche Bundesbank 2017) zu nähern. In Bezug auf die bAV werden hier die Anzahl der bAV-Verträge sowie Informationen zu den Beiträgen und erwartete zukünftige Rentenzahlungen oder Einmalzahlungen abgefragt. Es kann jedoch nicht nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen unterschieden werden. Zusätzlich wird abgefragt, was die Befragten in Bezug auf ihre Ersatzquote erwarten, also den Prozentsatz des erwarteten letzten Nettoeinkommens, der durch die Alterseinkünfte ersetzt werden wird.

3.2.8 Herausforderungen von Umfragedaten zur Altersvorsorge

Grundsätzliches Problem von Befragungsdaten bei der Erfassung von Altersvorsorge-, Einkommens- und Vermögensvariablen sind die häufig recht niedrigen Antwortquoten (Englisch: response rate). Die „item non-response“, also die fehlende Beantwortung bestimmter Fragen, wurde von *Coppola* und *Lamla* (2013) für die SAVE-Studie insbesondere für die Fragen zur bAV dokumentiert. Fragen zur privaten Altersvorsorge scheinen weniger stark betroffen, zur bAV fehlen die Antworten jedoch von etwa einem Drittel der Befragten pro Jahr (*Coppola* und *Lamla* 2013, S. 112). Auch für die PHF-Daten haben wir die fehlenden Antworten untersucht: Im PHF 2017 gibt es für 5,3 Prozent der Personen (N=5.834) keine Angabe dazu, ob sie eine bAV besitzen.¹⁷ Von den Personen, die mindestens einen bAV-Vertrag besitzen (N=1510), kennen 63 Prozent die Höhe der gezahlten eigenen Arbeitnehmerbeiträge nicht. 74 Prozent kennen ihr erwartetes Renteneinkommen nicht. Knapp 18 Prozent der Befragten können nicht angeben, in welchem Alter sie ihre Erstauszahlung erhalten werden. Dieser Beobachtung liegt das Problem zugrunde, dass vielen Personen gar nicht bewusst ist, ob und in welchem Umfang sie oder ihr Arbeitgeber in die bAV einzahlen (zum Beispiel *Börsch-Supan* et al. 2015). Gerade bei der Abschätzung von Verbreitungsgradienten – also der Verbreitung eines Vorsorgeprodukts entlang eines bestimmten Charakteristikums, zum Beispiel Einkommen – sind Umfragedaten mit einer weiteren Schwierigkeit konfrontiert. Sind bestimmte Merkmale wie etwa Einkommen mit Finanzbildung korreliert (zum Beispiel *Bucher-Koenen* und *Knebel* 2021), könnte ein Teil der Varianz in der Verbreitung von Vorsorgeprodukten auch dadurch entstehen, dass Personen mit bestimmten Merkmalen systematisch weniger gut über bestehende Ansprüche Bescheid wissen.

¹⁷ Eigene Berechnungen.

3.3 Daten auf Firmenebene

Auch auf Firmenebene gibt es verschiedene Datenquellen. Diese werden in Tabelle 4 (s. S. 296) zusammengefasst.

Vom Statistischen Bundesamt wurden 2008 und 2012 „Verdienste und Arbeitskosten – Aufwendungen und Anwartschaften betrieblicher Altersvorsorge“ (VAK) veröffentlicht. Hier werden Aufwendungen der Arbeitgeber und Anwartschaften nach Wirtschaftszweig, Unternehmensgröße und differenziert nach Durchführungsweg dargestellt. Die Daten stehen nur in aggregierter Form zur Verfügung. Allerdings werden nur Unternehmen mit 10 oder mehr Mitarbeiter/-innen berücksichtigt. Folglich sind die Ergebnisse nicht für alle Unternehmen in Deutschland repräsentativ (*Beznoska* und *Pimpertz* 2016).

Das Statistische Bundesamt ist außerdem für die „Verdienststrukturhebung“ (VSE) verantwortlich. In dieser Erhebung wurden 2010 und 2014 erstmals Daten zur Verbreitung der Entgeltumwandlung unter Beschäftigten erfasst (*Geyer* und *Himmelreicher* 2021). Während im Jahr 2010 nur Betriebe mit 10 oder mehr Mitarbeiter/-innen berücksichtigt wurden, konnten im Jahr 2014 alle Betriebe abgedeckt werden (ibidem). Somit ist die VSE 2014 repräsentativ. Die VSE ermöglicht allerdings lediglich Analysen der Entgeltumwandlung. Die Angaben sind sehr genau, da sie aus der betrieblichen Lohnabrechnung stammen.¹⁸ Außerdem ist die Stichprobe mit etwa 60.000 Betrieben und ungefähr einer Million erfasster Arbeitsverhältnisse umfangreich.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans Böckler Stiftung führte in den Jahren 2010 und 2015 eine Befragung von circa 2.000 Betriebsräten durch. Die Stichprobe umfasst Betriebe mit Betriebsräten und mehr als 20 Mitarbeiter/-innen. Die WSI-Betriebsrätebefragung gibt Auskunft darüber, welche bAV von den Unternehmen angeboten wird und unterscheidet dabei zwischen Branchen und Betriebsgrößen. Im Zusammenhang mit der Finanzierung der bAV wird erfasst, ob die Finanzierung ausschließlich über Arbeitnehmer/-innen oder über Arbeitgeber stattfindet oder ob eine Mischfinanzierung besteht. Es lässt sich jedoch keine Aussage darüber treffen, wie das Verhältnis von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil bei der Mischfinanzierung ist (*Baumann* und *Blank* 2016). Tarifbindung und Mitbestimmung werden durch die WSI-Betriebsrätebefragung abgedeckt. Um das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten abschätzen zu können, wird als Proxy für die Mitbestimmung die Behinderung des Betriebsrates herangezogen. Da die Zusatzbefragung jedoch nicht regelmäßig nach der bAV fragt, lassen sich Dynamiken schwer erfassen. Eine Befragung nach der Einführung des BRSG gibt es bislang nicht.

Eine weitere Unternehmensbefragung mit Fragen zur bAV wird durch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) erhoben. Seit 2010 werden Personalverantwortliche in 1.000 bis 1.500 Unternehmen bis zu dreimal jährlich innerhalb des „IW Personalpanel“ zu „arbeitsmarkt- und personalpolitischen Themen“ befragt. Dabei werden nur Unternehmen mit fünf Mitarbeiter/-innen oder mehr berücksichtigt. Somit sind keine Aussagen über die Situation in der Gesamtwirtschaft möglich (*Pimpertz* und *Stettes* 2018). In zwei Erhebungswellen wurden bislang Angaben zur bAV erhoben. 2013 und 2017 wurden jeweils fünf Fragen zur bAV gestellt. Dabei ging es vor allem um die Durchführungswege und die Modalitäten der Beitragsfinanzierung der Arbeitgeber. In der Herbstwelle 2017 wurden außerdem das Wissen der Arbeitgeber zum BRSG und ihre Erwartungen zu den Auswirkungen abgefragt.

¹⁸ Siehe hierfür die Beschreibung der VSE unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Methoden/Erlauterungen/erlauterung-Verdienststrukturhebung.html>.

Tabelle 4: Datensätze zur bAV auf Firmen- und Versicherungsebene in Deutschland

Datensatz	Jahre der Erhebung/ Rhythmus	Auftraggeber	Stichprobengröße und Stichprobe
VAK	2008, 2012	Statistisches Bundesamt	nur Betriebe mit 10 oder mehr Mitarbeiter/-innen
VSE	2010, 2014	Statistisches Bundesamt	2010: nur Betriebe mit 10 oder mehr Mitarbeiter/-innen 2014: alle Betriebe
WSI	2010, 2015	WSI	2.000 Betriebsräte; nur Unternehmen mit mehr als 20 Mitarbeiter/-innen und einem Betriebsrat
IW-Personalpanel	seit 2010, bis zu dreimal jährlich	IW	Personalverantwortliche in 1.000 bis 1.500 Unternehmen; Unternehmen mit 5 Mitarbeiter/-innen oder mehr

Quelle: eigene Darstellung.

3.4 Zwischenfazit: Datenlage zur bAV in Deutschland

Insgesamt stellt sich die aktuelle Datenlage zur bAV folgendermaßen dar. Auf der einen Seite bestehen mit SOEP, SHARE, SAVE und PHF Datensätze, die grundsätzlich eine Erfassung der bAV-Sparleistungen auf individueller beziehungsweise auf Haushaltsebene im Kontext anderer Spar- und Absicherungsformen erlauben. Auf der anderen Seite haben alle diese Datensätze zentrale Limitationen: Im SOEP wird die bAV nur unregelmäßig erfasst, SHARE umfasst nur ältere Haushalte und damit weitgehend vergangene Sparmuster, SAVE wird nicht fortgeführt, und in PHF und SHARE fehlen zum Beispiel Angaben zu den Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteilen bei der Finanzierung der Beiträge. Großer Nachteil aller Survey-basierten Daten zur bAV ist vor allem, dass Personen schlecht über ihre bAV informiert sind und es damit insgesamt zu einer Untererfassung der bAV-Abdeckung kommt – dies betrifft sowohl die Untererfassung von Ansprüchen beim aktuellen Arbeitgeber als auch sogenannte vergessene Anwartschaften bei früheren Arbeitgebern. Zudem ist diese Untererfassung vermutlich nicht zufällig, sondern korreliert mit Finanzwissen und sozioökonomischen Merkmalen wie Einkommen und Bildungsstand. Dies macht es schwer, auf Basis von Umfragedaten den Verbreitungsgrad der bAV nach soziodemografischen und ökonomischen Merkmalen zuverlässig abzuschätzen.

Administrative Daten von Arbeitgebern und Trägern sind besser geeignet, um präzise Informationen über die Verbreitung der bAV zu geben. Allerdings stehen hier meist nur Angaben auf Aggregatebene und keine Mikrodaten zur Verfügung, sodass keine (oder nur eingeschränkte) gruppenspezifischen Analysen möglich sind. Zudem kann die Rolle der bAV nicht im Kontext anderer Rentenansprüche und Sparleistungen bewertet werden, da diese Informationen auf Träger- beziehungsweise Arbeitgeberebene nicht vorhanden sind. Auch die Erfassung von mehreren bAV-Verträgen einer Person beziehungsweise die Abdeckung auf Haushaltsebene sind mit Arbeitgeber- und Trägerdaten nicht möglich.

Ideal für die umfassende Erhebung der Verbreitung der bAV und Messung der Sparleistungen im Kontext der anderen Vorsorgeformen wäre daher eine Kombination aus Survey- und administrativen Daten. Ein Beispiel für solch eine Datenkombination stellt SHARE-RV dar (Börsch-Supan et al. 2018). Hier werden die Umfragedaten aus SHARE mit den administrativen Daten der Rentenversicherung kombiniert. Auch für das SOEP wird es mit SOEP-RV in Zukunft eine Möglichkeit geben, die Umfragedaten mit den Daten der Rentenversicherung zu verknüpfen (Lithen et al. 2021). Ein weiteres Beispiel für solche Datenverknüpfungen ist außerdem die Kombination der SAVE-Daten mit administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit (Coppola und Lamla 2012). Eine Kom-

bination vorhandener Umfragedaten mit bAV-bezogenen administrativen Informationen wäre ein vielversprechender Weg, um bestehende Datenlücken zu schließen.

Ein weiterer wichtiger Schritt für die genauere Erfassung von bAV-bezogenen Informationen wurde in der Studie „Verbreitung der Altersvorsorge“ des BMAS durch die Erfassung der Daten aus den Informationsbriefen geleistet. Hier wäre es wichtig, bei fehlenden Informationsbriefen zu erfassen, ob der Arbeitgeber Daten zur Verfügung stellen kann. Außerdem wäre die Erfassung dieser Daten in einem Paneldatensatz wichtig, um Veränderungen von Spar- und Vorsorgemustern im Zeitablauf zu ermöglichen.

Ein weiteres großes Potenzial zur Verbesserung der Datenlage besteht auch in Daten, die durch die Einführung der säulenübergreifenden Renteninformation entstehen werden. Derzeit ist festgelegt, dass die Daten über eine Identifikationsnummer von den angebundenen Vorsorgeeinrichtungen durch die dafür ins Leben gerufene „Zentrale Stelle für die Digitale Rentenübersicht“ abgerufen werden können. Die Nutzenden können entscheiden, ob sie ihre Daten in einem Nutzerkonto speichern möchten. Ist dies nicht gewünscht, werden die Daten nach der Bearbeitung gelöscht (Deutscher Bundestag 2020, S. 12, § 12 (3)). Diese einzigartige Plattform wird eine sehr wertvolle Möglichkeit bieten, die Verbreitung und Heterogenität der Altersvorsorge in Deutschland zu untersuchen. Daher sollte sichergestellt werden, dass diese Daten – nach Einwilligung der Nutzenden – für wissenschaftliche Zwecke zugänglich gemacht werden. Denkbar wäre beispielsweise die regelmäßige Ziehung einer anonymen Teilstichprobe von Konten oder die Ansprache von Personen über eine repräsentative Umfrage und in diesem Zusammenhang die Erhebung der Informationen aus der individuellen Rentenübersicht – Vorbild könnten Datensätze wie SHARE-RV oder SOEP-RV sein.

4. Verbreitung, Heterogenität und Verbreitungshemmnisse

Trotz der beschriebenen Einschränkungen der momentan existierenden Datenquellen lassen sich Aussagen über die Verbreitung der bAV in verschiedenen Personen- und Unternehmensgruppen und über bestehende Verbreitungshemmnisse machen. Im folgenden Abschnitt soll deshalb festgehalten werden, was wir auf Grundlage der beschriebenen Datensätze wissen. Dabei sollen auch – wo möglich – Größen über verschiedene Datenquellen hinweg verglichen werden, um zu dokumentieren, inwieweit die Ergebnisse übereinstimmen. Insbesondere soll auch darauf geachtet werden, worüber aufgrund fehlender Datengrundlagen keine präzisen Aussagen getroffen werden können.

4.1 Verbreitung allgemein

Aufschluss über die allgemeine Verbreitung der bAV kann zunächst die zu diesem Zwecke geschaffene Trägerbefragung (siehe Abschnitt 3.1) bieten. Abbildung 1 stellt die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt sowie derjenigen mit bAV dar. Die zugrunde liegenden Zahlen sind bereits um Mehrfachanwartschaften zwischen Durchführungswegen korrigiert. Der sich so ergebende Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit bAV ist zwischen 2013 und 2019 von etwa 59 Prozent auf 54 Prozent gesunken. Zuletzt fiel der Anteil zwischen 2017 und 2019 um 0,7 Prozentpunkte, obwohl die Anzahl der Anwartschaften weiter anstieg. Wie aus Abbildung 1 ersichtlich wird, ist dieses Muster auf einen Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ohne gleichermaßen starken Anstieg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit bAV zurückzuführen. Die gemeinsam mit der Trägerbefragung veröffentlichten Ergebnisse aus der Arbeitgeberbefragung (BMAS 2021) legen 2019 eine leicht geringere Verbreitungsquote von 51 Prozent im Gegensatz zu den 53,9 Prozent aus der Trägerbefragung nahe. Diese Unterschiede können vor allem dadurch erklärt werden, dass eine Reihe von Betriebsstätten, die tarifvertraglich zu ZÖD verpflichtet sind, in der Arbeitgeberbefragung nicht abgebildet werden.

Um die Vergleichbarkeit der Datengrundlagen und damit auch indirekt die Qualität von Umfragedaten zur bAV zu evaluieren, sollen die Ergebnisse aus der Trägerbefragung zur allgemeinen Verbreitung nun mit den Größen aus den in Abschnitt 3.2 beschriebenen Haushalts- und Personenbefragungen verglichen werden.

In der im Auftrag des BMAS durchgeführten Studie „Verbreitung der Altersvorsorge“ (AV, siehe Abschnitt 3.2.1) wird angegeben, dass im Jahr 2019 54 Prozent (davon 17 Prozent ZÖD und 38 Prozent bAV ohne ZÖD) der Befragten in die bAV einzahlten. Die exakte Übereinstimmung mit der Zahl aus der Trägerbefragung (53,9 Prozent) ist dadurch bedingt, dass die Eckdaten zur Verbreitung in die Gewichtung der Daten der Studie „Verbreitung der Altersvorsorge“ einbezogen wurden. Begründet wurde die Einbeziehung der Daten aus der Trägerbefragung in die Gewichtung unter anderem mit der bereits problematisierten fehlenden Information der Befragten über ihre bAV-Anwartschaften (BMAS 2020c). Bei einer Gewichtung der Daten nach sozioökonomischer Struktur, aber ohne Einbeziehung der Information aus der Trägerbefragung ergibt sich ein geringerer Verbreitungsgrad von 48,4 Prozent. Das ist ein erstes Anzeichen dafür, dass Umfragedaten die Verbreitung der bAV tendenziell unterschätzen. Das bestätigt sich auch, wenn die Daten aus der Trägerbefragung mit Ergebnissen aus der SAVE-Studie (siehe Abschnitt 3.2.5) und dem SOEP (beschrieben in Abschnitt 3.2.6) verglichen werden.

Für das SOEP wird das Jahr 2013 zum Vergleich herangezogen. Im SOEP wurden 2013 zusätzliche Fragen zur bAV gestellt. Eine Schwierigkeit beim Vergleich der Größen aus SOEP und SAVE mit den Ergebnissen aus der Trägerbefragung ist, dass für die Umfragedaten eine Definition von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zugrunde gelegt werden müsste, um die Vergleichbarkeit der Bezugsgrößen zu gewährleisten.

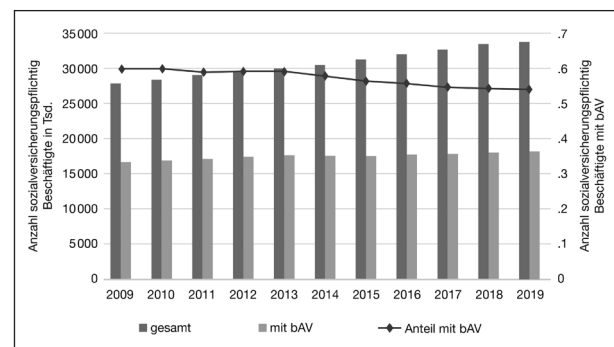
Beznoska und Pimpertz (2016) beziffern den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit bAV im SOEP für das Jahr 2013 mit rund 38 Prozent. Werden Haushalte mit sozialversicherungspflichtig beschäftigtem Haupteinkommensbezieher betrachtet, so steigt dieser Wert um 10 Prozentpunkte auf etwa 48 Prozent. Die Verbreitung wird auf Grundlage der Trägerbefragung für 2013 auf etwa 59

Prozent geschätzt. Die Werte aus dem SOEP liegen also deutlich unter der Verbreitungsquote in der Trägerbefragung. Dies verdeutlicht die bereits beschriebene Schwierigkeit von Umfragedaten: Die Ergebnisse stützen die These, dass Personen- und Haushaltsbefragungen die Verbreitung der bAV tendenziell unterschätzen. Somit sind auch weitere Analysen zur Heterogenität in der Verbreitung und zu im Rahmen der bAV geleisteten Beiträgen auf Grundlage von Umfragedaten mit Vorsicht zu bewerten.

Auch in den Daten der SAVE-Studie fällt die Verbreitung geringer aus: Börsch-Supan et al. (2016b) stellen für 2012 (Daten aus SAVE 2013) eine Verbreitung der bAV von unter 30 Prozent fest. Allerdings bezieht sich diese Zahl nicht auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, sondern auf die Gesamtstichprobe. Ein geringerer Verbreitungsgrad als in der Trägerbefragung ist somit nicht verwunderlich.

In diesem Kontext ist auch die Studie von Lamla und Coppola (2013) auf Grundlage der SAVE-Daten relevant. Die Teilnehmer/-innen wurden in der Befragungswelle 2011 zunächst gefragt, ob es in ihrem Betrieb die Möglichkeit zur bAV gibt. Während insgesamt nur 31 Prozent der betrachteten Stichprobe über eine bAV verfügen, erhöht sich die Abdeckungsquote auf 66 Prozent, wenn man die Stichprobe derjenigen betrachtet, die auch angegeben haben, dass es in ihrem Betrieb die Möglichkeit zur bAV gibt. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass Kenntnis und Bewusstsein („awareness“) ausschlaggebend dafür sind, ob Menschen über eine bAV verfügen oder entsprechende Informationen in einer Umfragestudie angeben können.

Abbildung 1: Anzahl und Anteil der bAV-Anwartschaften sozialversicherungspflichtig Beschäftigter laut Trägerbefragung

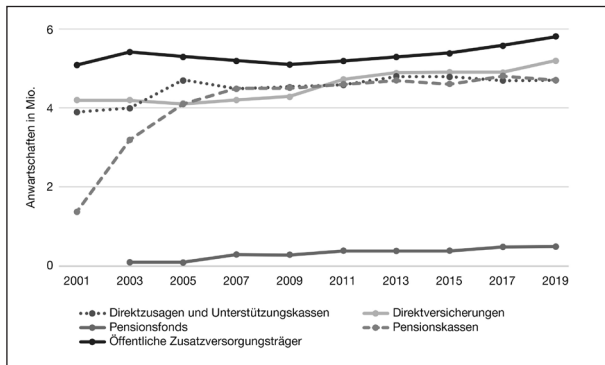


Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage der Arbeitgeber- und Trägerbefragungen 2019, 2017, 2015, 2013 (BMAS 2021, BMAS 2019, BMAS 2016, BMAS 2015).

In Bezug auf die Entgeltumwandlung sind vor allem die Ergebnisse aus Geyer und Himmelreicher (2021) auf Grundlage der neuesten Welle der VSE-Daten (Verdienststrukturerhebung, siehe Abschnitt 3.3) relevant. Die Ergebnisse legen nahe, dass 2018 etwa 18,7 Prozent der relevanten Stichprobe Entgelt in bAV-Anwartschaften umgewandelt haben.

Die Trägerbefragung (BMAS 2021) lässt auch eine Aufschlüsselung der Verbreitung der verschiedenen Durchführungswegen zu, die innerhalb der Umfragedaten gewöhnlich nicht genau erfasst werden. In Abbildung 2 (s. S. 298) werden alle Anwartschaften in den verschiedenen Durchführungswegen abgebildet. Dabei wird deutlich, dass der Anstieg in den Anwartschaften zu Beginn der 2000er-Jahre vor allem durch einen starken Anstieg bei den Pensionskassen getrieben wurde.

Abbildung 2: Anwartschaften nach Durchführungswegen



Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage von BMAS (2020b).

Abschließend sollen noch kurz die Ergebnisse zu Gründen für das Fehlen einer bAV aus der Studie AV beleuchtet werden. Der mit Abstand am häufigsten genannte Grund dafür, dass die befragte Person bislang keine bAV abgeschlossen hat, war das fehlende Angebot seitens des Arbeitgebers (47 Prozent). Das deutet darauf hin, dass sich einige des Anspruches auf Entgeltumwandlung entweder nicht bewusst sind oder bei fehlendem Angebot nicht selbst auf den Arbeitgeber zugehen wollen (BMAS 2020b). Häufig wurde außerdem genannt, dass man sich noch nicht mit dem Thema beschäftigt habe (22 Prozent) oder sich die Beiträge nicht leisten könne (20 Prozent).

4.2 Verbreitung nach Personen-Merkmalen

Trotz der eingeschränkten Anwendbarkeit von Umfragedaten soll die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung entlang verschiedener persönlicher Merkmale untersucht werden. Im Folgenden werden vor allem die Dimensionen Alter, Geschlecht, Einkommen sowie das Vorhandensein anderer Vorsorgeformen betrachtet.

4.2.1 Geschlecht

Das Geschlecht der bAV-Anwärter/-innen ist das einzige Charakteristikum, das innerhalb der Trägerbefragung (siehe Abschnitt 3.1) erfasst wird. Allerdings stehen geschlechtsspezifische Verbreitungsangaben nur für die Pensionskassen, Pensionsfonds, Direktversicherungen und die ZÖD zur Verfügung. Angaben zu Direktzusagen und Unterstützungskassen kommen vom Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG). Die PSVaG-Daten erlauben keine getrennte Ausweisung der Anzahl der Anwartschaften nach Männern und Frauen. Aufgrund dieser Einschränkungen ist eine allgemeine Aussage über die Verbreitung bei Männern und Frauen auf Grundlage der Trägerbefragung nicht möglich.

In der Arbeitgeberbefragung fällt der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen mit bAV mit 53 Prozent höher aus als der Anteil der Männer (47 Prozent), wobei die absolute Anzahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Frauen mit bAV geringer ist. In der Studie AV (siehe Abschnitt 3.2.1) ist der Anteil der Männer mit bAV mit 55 Prozent höher als der Anteil der Frauen (53 Prozent). Die Angaben beziehen sich hier auf den Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigter Männer beziehungsweise Frauen zwischen 25 und 65 Jahren. Die Studie AV (BMAS 2020b) lässt auch eine Unterscheidung nach ZÖD und bAV in der Privatwirtschaft zu: Während der Anteil der Frauen mit ZÖD mit 23 Prozent höher ist als der Anteil der Männer mit ZÖD (12 Prozent), ist die bAV in der Privatwirtschaft unter Frauen mit 31 Prozent weniger verbreitet als unter Männern (44 Prozent). Dieses Bild bestätigt sich auch in Daten der Trägerbefragung und

der LeA-Studie. Wie beschrieben, ist auf Grundlage der Trägerbefragung keine allgemeine Aussage über die Verbreitung der bAV unter Männern und Frauen möglich. Allerdings gibt es Angaben über den Frauen- und Männeranteil an den Anwartschaften in bestimmten Trägergruppen: Während der Frauenanteil an den Anwartschaften bei Pensionskassen etwa 35 Prozent und bei Pensionsfonds etwa 26 Prozent beträgt, fällt dieser Anteil in der ZÖD mit 68 Prozent deutlich höher aus (BMAS 2020b).

Für die Entgeltumwandlung dokumentieren Geyer und Himmelreicher (2021) auf Grundlage der VSE-Daten (siehe Abschnitt 3.3) eine höhere Verbreitung unter Männern (20,87 Prozent) als unter Frauen (15,91 Prozent).

4.2.2 Alter

Betrachtet man die Verbreitung der bAV über verschiedene Altersgruppen hinweg, so zeigt sich generell, dass die Verbreitung mit dem Alter zunimmt. In Ergebnissen aus den SOEP-Daten (siehe Abschnitt 3.2.6) aus dem Jahr 2013 liegt der Anteil mit bAV unter den 25- bis 34-Jährigen noch bei 28,4 Prozent und damit deutlich unter dem Durchschnitt von 37,5 Prozent. Für die Gruppe der 55- bis 64-Jährigen steigt dieser Anteil deutlich auf 46,4 Prozent (Beznoska und Pimpertz 2016). Auch in den AV-Daten (siehe Abschnitt 3.2.1) findet sich diese Tendenz bestätigt. Im Ergebnis-Bericht zur AV-Befragung (BMAS 2020b) wird außerdem die Verbreitung über Altersgruppen getrennt für Männer und Frauen präsentiert: Während der Anteil der Männer mit bAV bis in die Altersgruppe 45 bis 55 Jahre auf 59 Prozent steigt, fällt der Anteil für die 55- bis 65-Jährigen nochmals leicht auf 57 Prozent ab. Bei Frauen ist zwischen diesen Altersgruppen hingegen ein Sprung zu verzeichnen: Während der Anteil in der Altersgruppe 45 bis 55 Jahre noch bei 53 Prozent liegt, steigt er in der folgenden Altersgruppe (55 bis 65 Jahre) um fünf Prozentpunkte auf 58 Prozent an. In der LeA-Studie (siehe Abschnitt 3.2.3) lässt sich für die alten Bundesländer ein ähnliches Bild zeichnen: Für 40- bis 54-Jährige steigt die Beteiligung an der bAV, jedoch fällt sie für 55- bis 59-Jährige sowohl bei Männern als auch bei Frauen (Heien und Krämer 2018).

Für die Entgeltumwandlung ist auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung (siehe Abschnitt 3.3) ein ähnlicher Trend festzustellen: Der Prozentsatz derjenigen, die Entgelt in bAV-Ansprüche umwandeln, steigt von 16,14 Prozent für 25- bis 34-Jährige auf 22,06 Prozent in der Gruppe der 45- bis 54-Jährigen an (Geyer und Himmelreicher 2021). Der leichte Rückgang in der Gruppe der 55- bis 64-Jährigen auf 18,3 Prozent kann an dieser Stelle auch damit erklärt werden, dass es sich bei den Angaben um aktive Entgeltumwandlung handelt und nicht um bereits bestehende Anwartschaften aus Entgeltumwandlung – kumulative Effekte sind hier also nicht zu erwarten.

Der Anstieg der Verbreitung über die Altersgruppen kann zumindest teilweise damit erklärt werden, dass längere Betriebszugehörigkeit das Vorhandensein einer bAV fördert. Ob und zu welchen Teilen es sich beim beschriebenen Trend allerdings um Alters- oder Kohorten-Effekte handelt, kann in dieser Form nicht festgestellt werden. Um Alters- und Kohorten-Effekte zu unterscheiden, müsste man verschiedene Kohorten in den gleichen Altersgruppen beobachten, was die Wichtigkeit von Panel-Daten für Vorsorgeanalysen unterstreicht. Ein Vergleich derselben Personen in den Wellen 2013 und 2018 des SOEP könnte zumindest einen ersten Anhaltspunkt bieten. Auch mithilfe verschiedener Wellen von SAVE oder SHARE könnten Kohorten-Effekte angenähert werden.

Außerdem ist zu beachten, dass es sich beim Alterseffekt zu Teilen auch um einen Informationseffekt handeln könnte: Da die Verrentung bei älteren Menschen zeitlich näher rückt und damit Information über die finanzielle Lage im Alter relevanter wird (zum Beispiel *Dinkova et al. 2021*), könnte es sein, dass diese Gruppe besser über Rentenansprüche aus verschiedenen Quellen Bescheid weiß.

4.2.3 Einkommen und Bildung

Je höher das Einkommen, desto wahrscheinlicher wird es, dass eine Person über eine bAV verfügt. In der Studie AV (siehe Abschnitt 3.2.1) liegt der Anteil der Personen mit bAV bei einem Bruttolohn von 1.500 bis 2.500 Euro bei etwa 37 Prozent. Dieser Anteil steigt auf mehr als das Doppelte (78 Prozent) in der Einkommensgruppe 4.500 bis 5.500 Euro. Auch Ergebnisse aus der SOEP-Welle 2013 (siehe Abschnitt 3.2.6) bestätigen diesen Trend: Der Anteil der bAV-Anwärter/-innen steigt mit dem Bruttoerwerbseinkommen und der durchschnittliche Wert von 37,5 Prozent wird zwischen dem 5. und 6. Dezil des Bruttoerwerbseinkommens erreicht (*Beznoška und Pimpertz 2016*). Ähnliche Analysen auf Grundlage von SAVE (siehe Abschnitt 3.2.5) bestätigen diesen Trend ebenfalls (*Börsch-Supan et al. 2016b*).

Interessant in Bezug auf die Korrelation zwischen Einkommenshöhe und Verbreitungsgrad ist auch, dass der Anteil der Frauen in der Studie AV in jeder Einkommensgruppe bis auf die Höchste deutlich höher ist als der Anteil der Männer: In der Einkommensgruppe 3.500 bis 4.500 Euro verfügen beispielsweise 64 Prozent der Männer über eine bAV. Der Verbreitungsgrad unter den Frauen in derselben Einkommensgruppe liegt etwa 10 Prozentpunkte höher bei 75 Prozent. Wie im Studienbericht erläutert wird, ist der insgesamt leicht geringere Verbreitungsgrad bei Frauen damit zu erklären, dass Frauen vor allem in den niedrigeren Einkommensgruppen mit geringerer Verbreitung stärker vertreten sind.

Aus der Studie AV ist weiter zu entnehmen, dass der gleiche Zusammenhang zwischen Einkommen und Verbreitung für die ZÖD nicht gilt. Der bAV-Anteil sinkt hier – nachdem er zunächst ansteigt – in den höheren Einkommensgruppen. Das wird aber vor allem durch den geringeren Anteil Beschäftigter im öffentlichen Dienst in den entsprechenden Einkommensgruppen erklärt.

Auch der Bildungsgrad einer Person hat einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, über eine bAV zu verfügen. Unter den Personen ohne Abschluss liegt der Verbreitungsgrad auf Grundlage der Ergebnisse aus der Studie AV nur bei 24 Prozent. Dieser Anteil steigt für Personen mit Meister- oder Technikerabschluss beziehungsweise (Fach-)Hochschulabschluss auf etwa 65 Prozent. *Geyer und Himmelreicher (2021)* dokumentieren mit Daten aus der VSE (siehe Abschnitt 3.3) ebenfalls eine positive Korrelation von Bildungsgrad und Verbreitungsgrad.

Empirische Befunde zeigen, dass Einkommen und auch Bildung mit Finanzbildung korrelieren (zum Beispiel *Bucher-Koenen und Knebel 2021*). Somit ist auch hier zu beachten, dass ein Teil der höheren Verbreitungswerte bei höherem Einkommen darauf zurückzuführen sein könnte, dass die entsprechenden Gruppen besser informiert sind.

Zu beachten sind zuletzt auch Ergebnisse aus dem SOEP (2013, siehe Abschnitt 3.2.6) zu den Beschäftigungsverhältnissen innerhalb von Paarhaushalten. Die Verbreitung der bAV fällt vor allem dann sehr niedrig aus, wenn eine Person arbeitslos ist: Insgesamt lag die Verbreitungsquote in Paarhaushalten mit sozialversicherungspflichtigem Haupteinkommensbezieher bei etwa 53,8 Prozent. Ist ein Partner

jedoch arbeitslos, sinkt dieser Anteil auf 28,6 Prozent (*Beznoška und Pimpertz 2016*).

4.2.4 Beiträge

Eine wichtige Dimension, die von Zahlen zur reinen Verbreitung nicht abgedeckt werden kann, sind die geleisteten Beiträge zur bAV. Solange nicht genauer bekannt ist, im Rahmen welcher Art von Zusage und Vertrag die Beiträge geleistet wurden, lassen sich damit allerdings keine exakten Aussagen über zukünftige Altersvorsorgeansprüche machen.

Für die Höhe der Beiträge kann wieder auf die Arbeitgeber- und Trägerbefragung (siehe Abschnitt 3.1) zurückgegriffen werden. Hier werden die durchschnittlichen monatlichen Beiträge in Pensionskassen, Pensionsfonds, der ZÖD und bei Direktversicherungen angegeben. Die Beiträge werden hier auch getrennt nach Männern und Frauen ausgewiesen, auch wenn die Daten nicht immer völlig kohärent sind, da einige Einrichtungen die Angaben nur gesamt übermitteln. Laut Trägerbefragung wurden im Dezember 2019 in Pensionskassen im Durchschnitt 90 Euro monatlich, in Pensionsfonds 105 Euro, in Direktversicherungen 106 Euro und in der ZÖD 224 Euro an Beiträgen gezahlt. Die Beiträge der Frauen sind dabei, sofern messbar, meist geringer als die der Männer.

Auch Ergebnisse aus der Studie AV (siehe Abschnitt 3.2.1) lassen Aussagen über die Höhe der Beiträge zu. Erfasst werden hier, wie beschrieben, die Eigenbeiträge. Liegt den Befragten ein Informationsschreiben vor, so werden zusätzlich die Arbeitgeberanteile erfasst. Die Studie AV erlaubt außerdem Aussagen über Beiträge in Gruppen mit bestimmten soziodemografischen Merkmalen. Die durchschnittliche Höhe der monatlichen Eigenbeiträge in der bAV (ohne ZÖD) liegt 2019 bei 120 Euro, die Beiträge von Frauen fallen mit 108 Euro geringer aus als die der Männer (128 Euro). Der Anteil des Bruttoeinkommens, den Frauen durchschnittlich für die bAV aufbringen, fällt mit 3,9 Prozent (Männer: 2,9 Prozent) hingegen höher aus. Für Frauen wie Männer – und damit auch insgesamt – steigt die Höhe der Beiträge mit dem Bruttogehalt an. Während in der Einkommenskategorie 1.500 bis 2.500 Euro durchschnittlich 89 Euro an bAV-Eigenbeiträgen erbracht wird, steigen die Beitragszahlungen auf 180 Euro in der Einkommensgruppe 5.500 Euro und mehr. In dieser höchsten erfassten Einkommenskategorie sind die durchschnittlich geleisteten Beiträge der Frauen (195 Euro) außerdem höher als die der Männer (177 Euro). Der Anteil des Bruttoeinkommens, den die Befragten durchschnittlich für bAV-Beiträge aufwenden, sinkt mit der Höhe des Einkommens von 7,4 Prozent in der Gruppe unter 1.500 Euro auf 2,4 Prozent in der Gruppe 5.500 Euro und mehr.

Betrachtet man die Gesamtbeiträge, die für etwa die Hälfte der Befragten zur Verfügung stehen, steigen die durchschnittlichen Beiträge auf 171 Euro. Die Beiträge der Männer sind dabei höher (187 Euro) als die durchschnittlichen Beiträge der Frauen. Auch die Gesamtbeiträge steigen mit dem Bruttoeinkommen.

In der ZÖD sind die durchschnittlich geleisteten Eigenbeiträge laut der Studie AV mit 77 Euro niedriger als in der bAV der Privatwirtschaft (120 Euro). Die Beiträge der Männer sind mit durchschnittlich 90 Euro höher als die durchschnittlich geleisteten Beiträge der Frauen mit 69 Euro. Auch hier steigen die Beiträge mit dem Einkommen, was aber aufgrund der am Bruttoeinkommen bemessenen Beiträge nicht verwunderlich ist. Etwa ein Drittel der Beschäftigten mit ZÖD machten zusätzlich Angaben zu den Gesamtbeiträgen. Die durchschnittlichen Gesamtbeiträge in der ZÖD belaufen sich auf 174 Euro.

Für die innerhalb der Entgeltumwandlung geleisteten Beiträge können Ergebnisse aus *Geyer und Himmelreicher (2021)* auf Grundlage der VSE (siehe Abschnitt 3.3) herangezogen werden. Erfasst werden jährlich geleistete Beiträge: Im Durchschnitt wurden im Rahmen der Entgeltumwandlung 1.389 Euro jährlich geleistet, was monatlichen Zahlungen von rund 116 Euro entspricht. Die Beiträge von Männern fallen auch bei der Entgeltumwandlung höher aus (1.554 Euro pro Jahr) als die der Frauen (1.146 Euro pro Jahr). *Geyer und Himmelreicher (2021)* halten für die Entgeltumwandlung generell fest, dass der Verbreitungsgrad mit der Höhe der geleisteten Beiträge korreliert, d.h., in Gruppen, in denen ein höherer Anteil Beiträge zur bAV geleistet wird, fällt der durchschnittlich geleistete Beitrag auch höher aus.

Zuletzt soll in diesem Abschnitt noch ein kurzer Blick auf die Art der Finanzierung der Beiträge geworfen werden. Grundsätzlich stehen eine reine Arbeitgeber-, eine reine Arbeitnehmer- und eine Misch-Finanzierung der Beiträge zur Auswahl. Die reine Arbeitnehmerfinanzierung wird allerdings mit Auslaufen der Übergangsfrist für Altverträge (1. Januar 2022) auf Grundlage der Neuregelungen zur Verpflichtung von Zuzahlungen durch den Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung weitgehend wegfallen (BMAS 2020b). In der Studie AV geben 29 Prozent der Befragten eine reine Arbeitgeberfinanzierung, 16 Prozent eine reine Arbeitnehmerfinanzierung und 50 Prozent eine Mischfinanzierung an. Allerdings fällt die Art der Finanzierung in den Durchführungswegen unterschiedlich aus: Bei den Direktzusagen und Unterstützungskassen (unmittelbare Durchführungsweg) kommt die reine Arbeitgeberfinanzierung mit 53 Prozent (Direktzusage) und 41 Prozent (Unterstützungskasse) deutlich häufiger vor als im Gesamtdurchschnitt. Die reine Arbeitnehmerfinanzierung kommt bei Direktzusagen am seltensten (7 Prozent) und bei Direktversicherungen am häufigsten (23 Prozent) vor.

4.3 Verbreitung nach Unternehmensmerkmalen

Neben soziodemografischen Merkmalen kann die Verbreitung auch entlang bestimmter Unternehmensmerkmale untersucht werden. Vor allem die geringe Verbreitung in kleinen und mittleren Unternehmen war häufig Gegenstand von Diskussionen (zum Beispiel *Wallau et al. 2014*) und eine Ausweitung der Verbreitung in diesen Unternehmen ist mit dem BSRG Ziel jüngster Gesetzgebung.¹⁹ Im folgenden Abschnitt werden deshalb kurz Ergebnisse zur Verbreitung nach Art der Unternehmen zusammengefasst. Dabei gehen wir vor allem auf Ergebnisse zur Verbreitung nach Unternehmensgröße, nach Branche und schließlich auf bestehende Hemmnisse ein.

Der Zusammenhang zwischen Unternehmensgröße und Verbreitung der betrieblichen AV wird in allen Studien bestätigt. Die Befragung der Träger lässt keine Schlüsse auf die Art der Unternehmen zu, Information kommt aus der ergänzenden Arbeitgeberbefragung (siehe Abschnitt 3.1): Insgesamt liegt der Anteil der Betriebe, die in der Arbeitgeberbefragung angeben, eine bAV durchzuführen, 2019 bei 45 Prozent. Die Ergebnisse aus der Arbeitgeberbefragung zeigen deutlich, dass weiterhin gilt: Je größer die Betriebsstätte gemessen an der Anzahl der Mitarbeiter/-innen, desto eher gibt es ein betriebliches AV-Angebot (das heißt mindestens ein/e Mitarbeiter/-in mit aktiver bAV-Anwartschaft) und desto höher der Anteil der in die bAV einbezogenen Mitarbeiter/-innen. So gab es – laut Arbeitgeberbefragung – in 27 Prozent der Betriebsstätten mit ein bis vier sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter/-innen ein bAV-Angebot. Dieser Anteil fällt

in Betrieben mit fünf bis neun Mitarbeiter/-innen allerdings bereits mehr als doppelt so hoch aus (60 Prozent) und steigt mit der Betriebsgröße auf 90 Prozent und bis zu 100 Prozent weiter an. Aus der Arbeitgeberbefragung geht aber auch hervor, dass die Verbreitung vor allem in kleineren Unternehmen mit fünf bis neun Mitarbeiter/-innen zwischen 2001 und 2019 von 34 Prozent auf 60 Prozent stark angestiegen ist. Allerdings sind die Ergebnisse über die Zeit aufgrund veränderter Grundgesamtheiten nicht gänzlich belastbar (BMAS 2021). Auch der Anteil der einbezogenen Mitarbeiter/-innen steigt mit der Unternehmensgröße von etwa 23 Prozent in den kleinsten Betrieben (ein bis vier Mitarbeiter/-innen) auf bis zu 88 Prozent in den größten. Wie aus Abbildung 3 (s. S. 301) hervorgeht, steigt der Anteil der einbezogenen Mitarbeiter/-innen jedoch zunächst weniger schnell mit der Betriebsgröße als die generelle Verbreitung der bAV.

Diese Ergebnisse aus der Arbeitgeberbefragung finden sich auch in anderen Studien – der gleiche Trend wird zum Beispiel in der Studie AV oder in der Stichprobe der Betriebsrätebefragung (*Baumann und Blank 2016*, siehe Abschnitt 3.2) dokumentiert. Die Studie AV erlaubt außerdem eine getrennte Betrachtung nach Männern und Frauen, die den Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Verbreitungsgrad für beide Geschlechter dokumentiert. Das Fehlen eines Angebots zur bAV seitens des Arbeitgebers wird von Beschäftigten kleiner Unternehmen deutlich öfter als Grund dafür angeführt, dass sie bislang nicht im Rahmen der bAV für die Altersvorsorge sparen (BMAS 2020b).

Auch die Art der Finanzierung der bAV variiert mit der Betriebsgröße. Ergebnisse hierzu gibt es beispielsweise in der Arbeitgeberbefragung und aus der Betriebsrätebefragung des WSI. Allerdings sind reine Verbreitungsanalysen hier nicht leicht darstellbar, da es innerhalb eines Unternehmens verschiedene Finanzierungsformen geben kann. Insgesamt zeigt sich vor allem, dass die rein arbeitgeberfinanzierte bAV am häufigsten in sehr großen Unternehmen vorkommt.

Analysen der Verbreitung nach Branchen finden sich zum Beispiel in der Arbeitgeberbefragung, in der Studie AV und in den Analysen mit der WSI-Betriebsrätebefragung. Die Verbreitung unterscheidet sich auch nach Branchen. *Baumann und Blank (2016)* nennen vor allem unterschiedliche Betriebsstrukturen, die wirtschaftlichen Gegebenheiten innerhalb der verschiedenen Branchen, „unterschiedliche[] Traditionen der ‚Sozialpartnerschaft‘“ und Charakteristika der Beschäftigten als Gründe für Branchenunterschiede.

In der Arbeitgeberbefragung wurde außerdem nach Gründen für die Nichteinführung einer bAV gefragt. Am häufigsten genannter Grund (69 Prozent, wobei Mehrfachnennungen möglich waren) seitens der befragten Arbeitgeber war „fehlendes Interesse der Beschäftigten an einer bAV-Regelung“ (BMAS 2020b). Außerdem werden häufig (39 Prozent) hohe Kosten auf Betriebsseite als Grund angeführt. Dass die Durchführung zu kompliziert oder zu aufwendig sei, geben 19 Prozent der befragten Arbeitgeber an. Immerhin 6 Prozent wissen nicht vom gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung.

4.4 Ergebnisse zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)

Erste Analysen zur Einführung des BRSG in Deutschland zeigen, dass viele Unternehmen noch nicht ausreichend über die neue Gesetzeslage und Möglichkeiten zur Förderung der bAV informiert sind (BMAS 2021). So geben beispielsweise nur 11 Prozent der Arbeitgeber²⁰ an, „(eher) gut“ über die

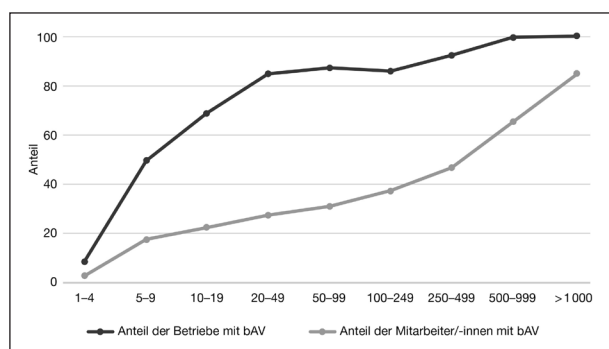
¹⁹ Quelle: Bundesfinanzministerium, https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Gesetzestexte/Gesetze_Verordnungen/2017-08-23-Betriebsrentenstaerkungsgesetz.html, zuletzt aufgerufen am 30.10.2021.

²⁰ Hier werden sowohl Arbeitgeber mit als auch ohne bAV-Angebot berücksichtigt (BMAS 2021, S. 96).

neuen Möglichkeiten des BRSG informiert zu sein (BMAS 2021, S. 96). Während es keine Unterschiede im Kenntnisstand zwischen alten und neuen Bundesländern gibt, zeigt sich, dass die Unternehmensgröße eine wichtige Rolle spielt. Von Unternehmen mit weniger als zehn sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter/-innen kennen sich nur 10 Prozent „(eher) gut“ mit dem BRSG aus. Dieser Anteil steigt kontinuierlich mit der Mitarbeiterzahl. Unternehmen mit 500 bis 999 Beschäftigten geben in einem Drittel der Fälle an, das BRSG „(eher) gut“ zu kennen. Bei großen Unternehmen mit mehr als 1.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt der Anteil sogar 64 Prozent.

Die Befragung des IW-Personalpanels zeichnet ein ähnliches Bild: Während rund 70 Prozent der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten angeben, das BRSG zu kennen oder am Rande davon gehört zu haben, liegt dieser Anteil bei Unternehmen mit fünf bis 49 Beschäftigten bei nur 42 Prozent (Pimpertz und Stettes 2018). Die Auswertungen zeigen außerdem, dass die Branchenzugehörigkeit und die Tarifvertragsbindung nicht mit dem Kenntnisstand der Unternehmen korrelieren (ibidem).

Abbildung 3: Verbreitung der bAV nach Betriebsgröße



Quelle: eigene Darstellung auf Grundlage der Arbeitgeber- und Trägerbefragungen 2019 (BMAS 2021).

Die Wirksamkeit der neugeschaffenen Möglichkeit, Opting-out-Modelle in der bAV zu etablieren, wurde in Deutschland bislang noch nicht untersucht. Eine solche Analyse gestaltet sich vor allem auch deshalb schwierig, da bislang noch wenige Betriebe von der Möglichkeit Gebrauch gemacht haben. Die letzte Arbeitgeberbefragung (BMAS 2021) ergab, dass 2020 bislang nur 2 Prozent der Betriebsstätten in Deutschland das Opting-out-Modell nutzen. 22 Prozent antworten mit „weiß nicht“ und 77 Prozent der Betriebe nutzen diese Möglichkeit noch nicht. Die geringe Verbreitung ist jedoch nicht zuletzt auch mit der bislang relativ kurzen Wirkdauer der neuen gesetzlichen Lage zu erklären (ibidem). Der Anteil der Betriebe, welche den Förderbetrag zur bAV von Geringverdienern in Anspruch nehmen, ist mit 4 Prozent ebenfalls sehr gering (ibidem).

Die Einführung des Sozialpartnermodells wurde als großer Erfolg in der Stärkung der Betriebsrenten gewertet. Drei Jahre nach der Verabschiedung des BRSG gibt es noch keinen Träger, der reine Beitragszahlungen durchführt (BMAS 2021). Das erste Sozialpartnermodell ist jedoch auf dem Weg. Die „Deutsche Betriebsrente“ wurde zwischen den Versicherungsunternehmen Talanx und Zurich und der Gewerkschaft ver.di ausgehandelt.²¹ Der ursprünglich für Juli 2021 geplante Start musste verschoben werden, da die Prüfung der BaFin noch nicht abgeschlossen ist.²² Laut der Trägerbefragung

21 Quelle: ver.di, <https://www.verdi.de/presse/downloads/pressemappen/++co++3bd1de8c-824f-11eb-9529-001a4a160129>, zuletzt aufgerufen am 14.10.2021.

22 Quelle: Rezmer, Finanzaufsicht bremst Start erster neuartiger Betriebsvorsorge, in: Handelsblatt, 5.7.2021, <https://www.handelsblatt.com/27393324.html>, zuletzt aufgerufen am 15.10.2021.

2019 sind insgesamt 27 Prozent der Träger bereit, reine Beitragszahlungen anzubieten, weitere 13 Prozent der Träger sind „auf Nachfrage bereit, hierzu ein Modell zu entwickeln“ (BMAS 2021, S. 68). Im Vergleich zur Trägerbefragung 2017 ist das ein Anstieg von 28 Prozent auf 40 Prozent der Träger, die dem Sozialpartnermodell interessiert gegenüberstehen.

Im IW-Personalpanel wurden 2017 bereits die Erwartungen der Unternehmen an das Sozialpartnermodell erfragt. Von den Unternehmen, die das Sozialpartnermodell kennen oder am Rande davon gehört haben, erwarten nur 18,5 Prozent, dass „künftig mehr Mitarbeiter von einer bAV profitieren“ (Pimpertz und Stettes 2018, S. 15 f.).

Es zeigt sich also, dass zur Erfassung und Dokumentation der sich langsam entfaltenden Effekte des BRSG kontinuierlich belastbare Daten erfasst werden müssen.

4.5 Zwischenfazit: Verbreitung der bAV in Deutschland

Insgesamt zeigen sich je nach Datengrundlage deutliche Unterschiede in der Verbreitung der bAV in Deutschland. Dies deutet darauf hin, dass je nach Erfassungsebene und Erfassungsart die Angaben unterschiedlich gut sind. Besonders in personen- oder haushaltsbezogenen Daten fallen die Angaben zur bAV geringer aus als bei Firmen- oder Trägerbefragungen.

Bezogen auf sozioökonomische Charakteristika lassen sich in den meisten Fällen Vergleiche zwischen Männern und Frauen, Einkommen, Bildung und nach Alter machen. Allerdings wäre für die Abschätzung künftiger bAV-Anwartschaften auch die Erfassung von Kohorten-Effekten wichtig, die sich nur mithilfe von längeren und regelmäßigen Panelbefragungen vernünftig schätzen ließen.

Die Untererfassung der bAV-Anwartschaften in Umfragedaten birgt zudem das Problem, dass die fehlenden Informationen über mögliche bAV-Anwartschaften mit dem Alter, dem Einkommen und dem Bildungsstand korrelieren. Dies könnte tatsächlich eine geringere Verbreitung entlang dieser Charakteristika bedeuten, der Gradient könnte aber auch zu stark gemessen sein, wenn Personen mit zunehmendem Alter, Einkommen und Bildung besser über ihre Ansprüche informiert sind und daher in Umfragen entsprechende Angaben machen.

Insgesamt zeigen die zitierten Studien und Daten fast ausschließlich Mittelwerte beziehungsweise Anteile bestimmter Werte. Es werden bis auf wenige Ausnahmen keine multivariaten Analysen gemacht (zum Beispiel Geyer und Himmelreicher 2021; Dummann 2008). Diese wären nötig, um Kombinationen von Merkmalen gezielt zu analysieren.

Weiterhin scheint es ein Kommunikationsproblem zu geben. Viele Arbeitnehmer/-innen geben an, keine bAV zu haben, weil es kein Angebot des Arbeitgebers gibt. Gleichzeitig gibt es viele Arbeitgeber, die angeben, aufgrund fehlenden Interesses der Mitarbeiter/-innen keine bAV anzubieten. Hier wäre es interessant, mithilfe genauerer Daten zu erfassen, welche Informationen Arbeitgeber ihren Mitarbeiter/-innen zur Verfügung stellen und wie diese wahrgenommen und bewertet werden, um eine effektive Kommunikation bei der bAV zu ermöglichen und Hürden bei der Inanspruchnahme abzubauen.

Die Wirkung des BRSG kann auf Basis vorhandener Daten noch nicht bewertet werden. Es gibt kaum Untersuchungen zur Wirkung gesetzlicher Veränderungen auf die Verbreitung und zu den Determinanten bestimmter Vorsorgeentscheidungen innerhalb der bAV. Diese kausalen Analysen wären

aber zentral, um die Verbreitung der bAV besser abzuschätzen, ihr Potenzial für künftige Renteneinkommen zu erfassen und mögliche sozialpolitische Handlungsoptionen aufzuzeigen.

5. Fazit

Um die Rolle der bAV im Gesamtkontext der Altersvorsorge richtig bewerten zu können, sollten Ausgangspunkt der Analysen Individuen beziehungsweise Haushalte sein. Umfragedatensätze auf Individuen- beziehungsweise Haushaltsebene enthalten für die Abschätzung der Verbreitung in verschiedenen Gruppen wichtige Informationen über soziodemografische Merkmale und decken die bAV neben Einkommen aus anderen Quellen wie zum Beispiel der GRV und der pAV ab. Die Datensätze unterscheiden sich jedoch stark in den Details zur bAV, die (nicht) abgefragt werden. Des Weiteren hat die Forschung gezeigt, dass Personen oft nicht ausreichend über ihre bAV-Ansprüche informiert sind und deshalb die bAV-Angaben in Umfragen tendenziell unterschätzt werden. Hier kann die geplante Digitale Rentenübersicht einen essenziellen Beitrag leisten und den Bürger/-innen einen säulenübergreifenden Überblick über ihre Rentenansprüche zur Verfügung stellen. Diese potenzielle Datenquelle wäre auch für wissenschaftliche Untersuchungen sehr relevant und sollte für diese Zwecke nutzbar gemacht werden.

Eine weitere Lösung wäre es außerdem, Vertragsinformationen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil an Beiträgen, et cetera direkt von den Arbeitgebern zu beziehen und mit den Umfragedaten zu verknüpfen. Ein Datenbezug von Arbeitgeberseite hätte zusätzlich den Vorteil, dass sich Informationen über den Arbeitgeber in Bezug auf die bAV erfassen ließen, die aus Bestandsdaten nicht zu schließen sind: Bietet der Arbeitgeber eine bAV an? Wie viele Vertragsoptionen und welche Ausgestaltungselemente stehen im Unternehmen zur Verfügung? Welche Mitarbeiter/-innen nehmen das bAV-Angebot an?

Vor allem in Hinblick auf vermehrte Arbeitgeberwechsel in den Erwerbshistorien wäre es wichtig, zusätzlich zu aktuell besparten Verträgen auch Altverträge zu erfassen. Oft vergessen Personen, dass sie bereits Ansprüche aus früheren Arbeitsverhältnissen gesammelt haben. Für ein vollständiges Bild der Vermögenswerte ist es zusätzlich wichtig, sowohl Ansprüche aus der GRV/Beamtenpension als auch pAV-Verträge zu erfassen.

Um die Wirkung des BRSG auf die Verbreitung der bAV zu untersuchen, sehen wir folgenden Datenbedarf: Für die Auswertung von kurz- und mittelfristigen Auswirkungen des BRSG ist es essenziell, administrative Daten und Survey-Daten zu verknüpfen. Diese Daten sollten mindestens beinhalten: 1) Vorhandensein einer bAV, 2) Art des Durchführungsweges und der Zusage und 3) Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge getrennt. Die benötigte Datenfrequenz, um Aussagen über längere Zeithorizonte treffen zu können, sind idealerweise jährliche Daten. So können auch Arbeitgeberwechsel angemessen erfasst werden. Hier könnte man auf Erfahrungen aus verknüpften Datensätzen wie zum Beispiel SHARE-RV, SOEP-RV oder der SAVE-Verknüpfung mit den IAB-Daten aufbauen. Außerdem kann Heterogenität anhand von soziodemografischen Merkmalen nachvollzogen werden und die Portfoliozusammensetzung der Haushalte verfolgt werden.

Wichtig wäre auch ein besseres Verständnis der Entscheidungssituation auf Unternehmensebene. Hier wäre es beispielsweise interessant, die Umsetzung von Tarifverträgen genauer zu untersuchen. Außerdem ist bisher noch nichts darüber bekannt, wie viele Verträge und welche Verträge den

Mitarbeiter/-innen von den Arbeitgebern angeboten werden und wie dies die Entscheidungen von Arbeitnehmer/-innen beeinflusst. Hier wäre eine gezielte Zusammenarbeit mit einzelnen Unternehmen, wie dies beispielsweise in den USA oft vorkommt, eine vielversprechende Strategie.

Die genaue Analyse der verfügbaren Datensätze hat gezeigt, dass es keine konkreten Informationen zu Kosten oder Gebühren von Verträgen gibt. An dieser Stelle wäre es interessant, den Trade-off zwischen bAV- und pAV-Verträgen genauer zu analysieren. Da bAV-Verträge beispielsweise oft durch Tarifverträge ausgehandelt werden, sind die Konditionen vermutlich besser und die Verträge kostengünstiger. Auch hierzu gibt es bisher keine ausreichende Forschung, um dieses bewerten zu können.

Insgesamt zeigt sich also ein sehr heterogenes Bild der Datenlage zur bAV in Deutschland. Aufgrund der aktuellen Reformen der bAV sollten daher drei Aspekte in den Fokus genommen werden. (1) Bestehende Datenlücken sollten dringend durch die Erfassung zusätzlicher Größen in bestehenden Datensätzen geschlossen werden. (2) Die Datenlage sollte durch die Bereitstellung von administrativen Daten von Arbeitgebern und Trägern und deren Verknüpfung mit Umfragedaten verbessert werden. Vielversprechend in diesem Zusammenhang scheinen auch die Daten der säulenübergreifenden Renteninformation. (3) Der Zugang von Wissenschaftler/-innen zu vorhandenen Datenquellen sollte erleichtert werden. Somit kann die Rolle der bAV für die künftigen Renteneinkommen zeitnah abgeschätzt werden und mögliche sozialpolitische Handlungsbedarfe können rechtzeitig erkannt werden.

Literaturverzeichnis

- AV (2019). Verbreitung der Altersvorsorge 2019 – Abschlussbericht. Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Forschungsbericht 565.
- BaFin (2021a). Wie unterscheiden sich die einzelnen Durchführungswege? https://www.bafin.de/SharedDocs/FAQs/DE/Verbraucher/Versicherung/Produkte/bAV/03_unterscheidung_durchfuehrungswege.html, zuletzt aufgerufen am 27.9.2021.
- BaFin (2021b). Das System der betrieblichen Altersversorgung. https://www.bafin.de/DE/Aufsicht/Versicherer/Pensionsfonds/Einrichtungen_bAV/System/system_bav_node.html, zuletzt aufgerufen am 20.10.2021.
- Baumann, H. und Blank, F. (2016). Die betriebliche Altersversorgung. Verbreitung und Finanzierung – Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. WSI Report, Nr. 30.
- Beznoska, M. und Pimpertz, J. (2016). Neue Empirie zur betrieblichen Altersvorsorge: Verbreitung besser als ihr Ruf, IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln. 43(2), S. 3–19.
- BMAS (2012). Verbreitung der Altersvorsorge 2011 – Endbericht.
- BMAS (2015). Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2013) – Endbericht. Forschungsbericht 449/1.
- BMAS (2016). Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015) – Endbericht. Forschungsbericht 475.
- BMAS (2019). Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2017) – Endbericht, Forschungsbericht 523.
- BMAS (2020a). Ergänzendes Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Altersversicherungsbericht 2020).
- BMAS (2020b). Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019) – Abschlussbericht.
- BMAS (2020c). Verbreitung der Altersvorsorge 2019 (AV 2019) – Methodenbericht. Forschungsbericht 565/M.
- BMAS (2021). Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019) – Endbericht, Forschungsbericht 567.
- Börsch-Supan, A., Bucher-Koenen, T., Coppola, M. und Lamla, B. (2015). Savings in Times of Demographic Change: Lessons from the German Experience. Journal of Economic Surveys, 29(4), S. 807–829.

Börsch-Supan, A., Bucher-Koenen, T., Ferrari, I., Kutlu-Koc, V. und Rausch, J. (2016a). Die Entwicklung der Rentenlücke und das Sparverhalten deutscher Haushalte. MEA Discussion Papers.

Börsch-Supan, A., Bucher-Koenen, T., Goll, N. und Maier, C. (2016b). 15 Jahre Riester – eine Bilanz. Expertise für den Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Arbeitspapier 12/2016.

Börsch-Supan, A., Czaplicki, C., Friedel, S., Herold, I., Korbmacher, J. und Mika, T. (2018). SHARE-RV: Linked Data to Study Aging in Germany. In: Winker, P., v. Büttner, T., Riphahn, R., Smolny, W., Wagner, J. (Hrsg.): Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik. Berlin: De Gruyter.

Börsch-Supan, A., Reil-Held, A. und Wilke, C. B. (2007). Zur Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung. MEA Discussion Papers, 117-07, S. 1–58.

Börsch-Supan, A., Roth, M. und Wagner, G. G. (2017). Altersvorsorge im internationalen Vergleich: Staatliche Produkte für die zusätzliche Altersvorsorge in Schweden und dem Vereinigten Königreich. (Forschungsbericht/Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB494).

Bucher-Koenen, T. und Knebel, C. (2021). Finanzwissen und Finanzbildung in Deutschland – Was wissen wir eigentlich?. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, 01/2021, S. 11–32.

Buttler, A. und Keller, M. (2019). Einführung in die betriebliche Altersvorsorge. 9. Auflage, VVV GmbH, Karlsruhe.

Clemens, J. und Förstemann, T. (2015). Das System der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Wirtschaftsdienst, 95(9), S. 627–635.

Coppola, M. und Lamla, B. (2012). Empirical Research on Households' Saving and Retirement Security: First Steps towards an Innovative Triple-Linked Dataset. MEA Discussion Papers, 258–2012.

Coppola, M. und Lamla, B. (2013). Savings and Old Age Provision in Germany (SAVE): Design and Enhancements. In: Schmollers Jahrbuch, 133. Jg., S. 109–117.

Deutsche Bundesbank (2001). Die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland. Monatsbericht März 2001, S. 1–61.

Deutsche Bundesbank (2017). Die Studie zur wirtschaftlichen Lage privater Haushalte (PHF), S. 1–74.

Deutscher Bundestag (2015). Kleine Anfrage der Abgeordneten Matthias W. Birkwald u.a. und der Fraktion DIE LINKE betreffend „Auswirkungen der beitrags- und steuerfreien Entgeltumwandlung bei der betrieblichen Altersversorgung auf die Sozialversicherungen sowie die Finanzen des Bundes“, BT-Drs. 18/14362.

Deutscher Bundestag (2020). Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen (Gesetz Digitale Rentenübersicht). BT-Drs. 19/23550.

Dinkova, M., Kalwij, A., und Alessie, R. (2021). Know More, Spend More? The Impact of Financial Literacy on Household Consumption. De Economist, 169, S. 469–498.

Dummann, K. (2008). What determines the demand for occupational pensions in Germany?. Journal of Pension Economics and Finance, 7(2), S. 131–156.

Dümm, S. (2017). Das Betriebsrentenstärkungsgesetz. RVaktuell, 5/6/2017, S. 144–149.

Franzen, D. (2020). Qualität der betrieblichen Altersvorsorge – Ergebnisse einer Expertenbefragung. Working Paper Forschungsförderung, Hans Böckler Stiftung, 169, S. 1–57.

Geyer, J. und Himmelreicher, R. (2021). Charakteristika der Entgeltumwandlung: Wer sorgt in welchem Umfang für das Alter vor?. DIW Discussion Papers 1929.

Hackethal, A., Bucher-Koenen, T., Kasinger, J. und Laudenbach, C. (2018). Wie viel Rente wirst du bekommen? – Pilotstudie zur Einführung einer Renteninformationsplattform in Deutschland. SAFE White Paper, 57, S. 1–17.

Heien, T. und Krämer, M. (2018). Lebensverläufe und Altersvorsorge der Personen der Geburtsjahrgänge 1957 bis 1976 und ihrer Partner. DRV-Schriften Band 115, S. 1–260.

Kröger, K., Fachinger, U. und Himmelreicher, R. (2011): Empirische Forschungsvorhaben zur Alterssicherung – Einige kritische Anmerkungen zur aktuellen Datengrundlage, Working Paper Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten, 170.

Lamla, B. und Coppola, M. (2013). Is it all about access? Perceived access to occupational pensions in Germany. MEA Discussion Paper No. 277–2013.

Leiber, S. (2005). Formen und Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge – Eine Zwischenbilanz. WSI Mitteilungen, 6/2005, S. 314–321.

Lüthen, H., Schröder, C., Grabka, M. M., Goebel, J., Mika, T., Brüggemann, D., Ellert, S. und Penz, H. (2021). SOEP-RV: Linking German Socio-Economic Panel Data to Pension Records. Journal of Economics and Statistics, aop.

Munnell, A., Belbase, A. und Sanzenbacher, G. (2016). State initiatives to cover uncovered private sector workers. Center of retirement research at Boston College, 16–4, S. 1–9.

Pimpertz, J. und Stettes, O. (2018). Neue Impulse für die betriebliche Altersvorsorge? Status-quo-Messung zur Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes. IW Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 45(3), S. 3–19.

Thaler, R. H. und Benartzi, S. (2004). Save More Tomorrow™: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving. Journal of Political Economy, 112(1), S. 164–187.

Walla, C. (2011). Personenbefragung zur betrieblichen Altersversorgung – Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie. WISTA – Wirtschaft und Statistik, S. 786–793.

Wallau, F., Gädckens, C. und Werner, J. (2014). Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen (Machbarkeitsstudie BAV in KMU) – Endbericht. Forschungsbericht Sozialforschung des BMAS, 444.

Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2019). Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung in Deutschland. Ausarbeitung WD 6–3000–023/19.

(DRV-Schriften Band 125 – April 2022 – Herausgeber: Deutsche Rentenversicherung Bund)

Prof. Dr. Tabea Bucher-Koenen leitet seit Januar 2019 im ZEW – dem Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung in Mannheim – den Forschungsbereich „Altersvorsorge und nachhaltige Finanzmärkte“. Sie ist Professorin für Finanzmärkte an der Universität Mannheim und Co-Direktorin des Mannheim Institute for Financial Education (MIFE).



Caroline Knebel ist seit Dezember 2019 wissenschaftliche Mitarbeiterin im ZEW-Forschungsbereich „Altersvorsorge und nachhaltige Finanzmärkte“. Sie beschäftigt sich u.a. mit Verhaltensfragen in Bezug auf Sparentscheidungen, Finanzwissen und Altersvorsorge.



Christina Meyer ist seit April 2020 wissenschaftliche Mitarbeiterin im ZEW-Forschungsbereich „Altersvorsorge und nachhaltige Finanzmärkte“. Sie beschäftigt sich mit staatlichen Rentensystemen sowie privaten Altersvorsorgeentscheidungen und deren Verteilungswirkung.



Moderne wertpapiergebundene Versorgungszusagen

Kapitalmarkt- und sachwertorientierte Altersvorsorge dominiert die Frage nach der Wahl der „richtigen“ Altersvorsorge in der bAV. Dieser Diskussion stellt sich auch die unmittelbare Versorgungszusage, die sich zunehmend damit befasst, wie eine kapitalmarktorientierte betriebliche Altersversorgung im Rahmen der Direktzusage gestaltet und technisch durchgeführt werden kann.

Kapitalmarktorientierte Direktzusagen werden auch als wertpapiergebundene Versorgungszusagen (WPVZ) bezeichnet. Charakteristisch für sie ist die Gestaltung als beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ), bei der die Beiträge in einem geeigneten Wertpapier- oder Fonds-Portfolio angelegt werden und der Versorgungsberechtigte unmittelbar von der Performance der Kapitalanlage profitiert. Diese kapitalmarktorientierte Konstruktion der Zusage bietet durch ihre Form ein breites Spektrum an Gestaltungsmöglichkeiten, die in der Regel ohne größeren Aufwand sowohl technisch als auch in der Administration abgebildet werden können. Dadurch verfügt sie über den Vorteil, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre bAV im Rahmen ihrer unterschiedlichen Vitae aktiv selbst gestalten können. Voraussetzung dafür ist, dass diese Gestaltungsmöglichkeiten und Optionen in der Versorgungsordnung des Arbeitgebers verankert sind.

Neben der Kapitalmarktorientierung und den Gestaltungsmöglichkeiten ergibt sich ein dritter wichtiger Vorteil: Die für die Administration notwendigen Prozesse können schlank und effizient abgebildet werden, erlauben eine weitgehende Automatisierung der Administration und unterstützen die digitale Kommunikation zu den Versorgungszusagen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Die dadurch induzierte Transparenz für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über den aktuellen Stand ihrer bAV ist ein wichtiges Kriterium für die Akzeptanz der bAV aufseiten der Arbeitnehmenden.

Im folgenden Abschnitt gehen wir auf die Anforderungen ein, die an eine moderne wertpapiergebundene Zusage gestellt werden. Im Abschnitt 2 beschreiben wir die konkreten Rahmenbedingungen einer WPVZ. Diese Rahmenbedingungen drücken sich regelmäßig in Form einer Versorgungsordnung aus, auf deren Basis der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmenden Zusagen erteilt. Diesem Abschnitt kommt besondere Bedeutung zu, da eine geeignete Gestaltung der WPVZ die Administration der Zusagen unterstützt und es ermöglicht, Prozesse in der Verwaltung der Zusagen weitestgehend zu automatisieren sowie die Kommunikation zu den Zusagen digital abzubilden.

Im Abschnitt 3 gehen wir auf die konkrete Umsetzung der wertpapiergebundenen Versorgungszusage ein. Für den Arbeitgeber besteht die WPVZ zum einen aus der Führung der Zusagen, zum anderen aus der Führung der Wertpapiere oder Fonds, die einer Zusage zuzuordnen sind. Im Rahmen der Durchführung der WPVZ wird der Arbeitgeber daher die Führung der Wertpapiere mit einer Kapitalanlagegesellschaft (KAG) bzw. einer Vermögensverwaltung umsetzen. Um die

arbeits-, steuer- und betriebsrentenrechtliche Führung der Zusagen sicherzustellen, kann der Arbeitgeber sich eines Administrators bedienen. Der Administrator kann ein Teil des HR-Bereichs des Arbeitgebers sein. In der Praxis wird die Administration oft an einen geeigneten Dienstleister ausgelagert. Dieser Administrator verwaltet nicht nur die Zusagen, sondern steuert auch die Kaufs- und Verkaufsaufträge über die KAG auf Basis regelmäßiger Stammdaten-, Beitragsdaten- und individueller Änderungsmeldungen.

I. Kapitalmarktorientierung in der bAV

Die diesjährige DAV-Jahrestagung hat erneut gezeigt, dass die Diskussion zur Finanzierung der Altersversorgung zunehmend durch einen Fokus auf eine stärkere Kapitalmarkt- bzw. Sachwerteorientierung im Rahmen der Vorsorge geprägt ist.¹ Diese Diskussion geht auch nicht an der betrieblichen Altersversorgung vorbei und wurde auf gesetzlicher Seite unter anderem durch eine Stärkung der Kapitalmarktorientierung mit Einführung der reinen Beitragszusage im Rahmen des Sozialpartnermodells (§ 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 2a BetrAVG) abgebildet.

Dieser Trend der stärkeren Kapitalmarktorientierung manifestiert sich ebenso in den mittelbaren Durchführungswegen durch ein mittlerweile breites Spektrum an innovativen, fondsbasierten Angeboten und macht auch vor Direktzusagen nicht halt. Hier entwickelt sich ein Trend zur Nutzung von beitragsorientierten Leistungszusagen mit einer deutlichen Kapitalmarktorientierung.^{2,3}

Sofern Arbeitgeber bereit sind, eine bAV anzubieten, die über die Erfüllung des Anspruchs des Arbeitnehmenden nach § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG hinausgeht, stehen für die Arbeitgeber im Wesentlichen zwei Kriterien bei der Einrichtung im Vordergrund. Zum einen sind die Finanzentscheider des Arbeitgebers daran interessiert, dass die Bilanzstruktur nach Einführung der bAV eine bilanzneutrale Abbildung von Rückstellungen für Verpflichtungen aus der bAV sowie vorhandenem Kapital zur Bedeckung der Verpflichtungen ermöglicht. Ferner haben sie Interesse an schlanken Prozessen in der Administration der bAV, mit dem Ziel, dass die Verwaltungsaufwände dauerhaft niedrig bleiben.

Bieten Arbeitgeber eine kapitalmarktorientierte bAV an, wünschen sie, dass ein mögliches Kapitalanlagerisiko für sie so gering wie möglich gehalten wird, da sie andernfalls Gefahr laufen, nach § 1 Abs. 1 S. 4 BetrAVG für die Erfüllung der Leistung einzustehen, sofern der Zeitwert der Kapitalanlage zum Zeitpunkt der Leistung einen geringeren Wert aufweist als die zugesagte Leistung.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen wiederum sind an einer hohen Rendite im Rahmen ihrer bAV interessiert. Dieses „Mehr“ an Rendite kann, wie beim Sozialpartnermodell auch, insbesondere durch eine

- überdurchschnittlich erfolgreiche Kapitalanlage
- geringe Kosten in der Kapitalanlage und
- dauerhaft niedrige Verwaltungskosten

erreicht werden.⁴ Allerdings gilt auch für die Arbeitnehmenden, dass sie ein Kapitalanlagerisiko weitestgehend vermeiden wollen. Bei einer kapitalmarktorientierten bAV dürfte

1 Adelhardt/Happacher/Hofmann/Reiter/Surminski, DAV Jahrestagung Plenary Session, 28.4.2023.

2 Lurse Studie, BetrAV 2/2022 S. 122 (122).

3 Lucius, Kraft des Kapitalmarkts für die bAV entfesseln, BetrAV 4/2022 S. 291 (291).

4 Vgl. dazu in Bezug auf das Sozialpartnermodell Meissner in: Kisters-Kölkes/Linden/Meissner, Leitfadens bAV: Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG). Diese Einschätzung gilt vergleichbar auch für die WPVZ.

daher neben der Rendite die Kommunikation zur bAV als weiterer Faktor eine erhebliche Rolle für die Akzeptanz der bAV durch die Arbeitnehmenden spielen. Arbeitnehmende erwarten, gut über ihre bAV informiert zu werden und sie erwarten eine hohe Transparenz auf die erreichten Anwartschaften bzw. erreichbaren Leistungen ihrer bAV. Beides muss bei der technischen Konzeptionierung der bAV von Beginn an berücksichtigt werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben zudem eine zunehmende Flexibilität bei der Gestaltung ihrer beruflichen Vita (Elternzeiten, Teilzeitgradänderungen, Pflegezeiten, Auszeiten). Diese zunehmend aktive Gestaltung des eigenen Berufslebens hat entsprechenden Einfluss auf die daran geknüpfte bAV. Es ist daher davon auszugehen, dass die Arbeitnehmenden eine bAV dann als attraktiv empfinden, wenn diese eine einfache und leicht zu nutzende Flexibilität bietet und an die Veränderungen des Arbeitslebens der Arbeitnehmenden anpassbar ist.

Insbesondere mit Blick auf die Arbeitnehmenden gilt eine bAV dann als modern, wenn neben einer hohen Rendite sowohl eine digitale Transparenz als auch Gestaltungsmöglichkeiten während der Anwartschaftsphase gegeben sind.

II. Gestaltung einer wertpapiergebundenen Versorgungszusage

Wertpapiergebundene Versorgungszusagen sind zunächst und ohne Berücksichtigung der Anforderungen an eine bAV im Sinne des Betriebsrentengesetzes definiert. Eine genaue Definition ergibt sich aus § 253 Abs. 1 S. 3 HGB: „Soweit sich die Höhe von Altersversorgungsverpflichtungen ausschließlich nach dem beizulegenden Zeitwert von Wertpapieren im Sinn des § 266 Abs. 2 A. III. 5 bestimmt, sind Rückstellungen hierfür zum beizulegenden Zeitwert dieser Wertpapiere anzusetzen, soweit er einen garantierten Mindestbetrag übersteigt.“

Dies hat mehrere Effekte: Zum einen wird bei der wertpapiergebundenen Versorgungszusage die Pensionsverpflichtung also nicht mehr primär versicherungsmathematisch bewertet, sondern der Wert der Verpflichtung richtet sich nach dem Zeitwert der Wertpapiere oder Fonds, die aus den Beiträgen gekauft werden, sofern der garantierte Mindestbetrag nicht unterschritten wird.⁵

Zum anderen bedeutet dies, dass der Arbeitgeber, sofern er keinen garantierten Mindestbetrag zusagt, nur die Zahlung eines vereinbarten Beitrags schuldet, der am Kapitalmarkt angelegt wird. Die daraus resultierende Leistung ist für den Arbeitgeber ohne Bedeutung. Das Kapitalanlagerisiko liegt damit beim Arbeitnehmenden.

Diese Form der Zusage entspricht einer „Reinen Beitragszusage“ und ist nur eingeschränkt nutzbar im Gestaltungsrahmen des BetrAVG. Im Folgeabschnitt gehen wir darauf ein, unter welchen Rahmenbedingungen es sich um eine betriebliche Altersversorgung handelt.

1. Wertpapiergebundene Versorgungszusagen als Direktzusagen

Eine betriebliche Altersversorgung als reine Beitragszusage ist nach § 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 2a BetrAVG nur im Rahmen des Sozialpartnermodells mit Durchführung in einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung zulässig. Haben Arbeitgeber keinen Zugang zu einer tarifvertraglichen Lösung, so bleibt ihnen der Weg, eine reine Beitragszusage

anzubieten, verschlossen. Vergleichbares gilt, wenn Arbeitgeber eine zusätzliche kapitalmarktorientierte Lösung neben der reinen Beitragszusage anbieten wollen. Auch hier ergibt sich aufgrund der gesetzlichen Definition keine Möglichkeit, diese im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung anzubieten.

Etwas anderes gilt, wenn Arbeitgeber im Rahmen einer Direktzusage die Kapitalmarktorientierung mit einem Leistungsversprechen kombinieren. Denn eine Direktzusage ist nach der Definition des § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG die Zusage von Leistungen zum Zweck der Versorgung. Wird die Direktzusage dann nach § 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BetrAVG als beitragsorientierte Leistungszusage gestaltet, kann eine gewünschte Kapitalmarktorientierung erreicht werden.

Anzumerken ist, dass es nicht zulässig ist, Direktzusagen als Beitragszusagen mit Mindestleistung (BZML) zu gestalten, da diese nach § 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 BetrAVG nur für Zusagen zulässig sind, bei denen der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu zahlen.

2. Merkmale einer wertpapiergebundenen Versorgungszusage

Die wertpapiergebundene Versorgungszusage als Direktzusage weist die folgenden vier Merkmale auf:

1. Es handelt sich um beitragsorientierte Leistungszusage, die in der Regel als Kapitalzusage ausgestaltet ist.
2. Die Beiträge der Zusage werden in ein Wertpapier- oder Fonds-Portfolio investiert.
3. Die Höhe der Leistung ergibt sich aus den angesparten Fondsanteilen zum Zeitpunkt der Leistung.
4. Der Arbeitgeber steht für einen Teil oder alle Beiträge, gegebenenfalls sogar inkl. einer zugesagten Verzinsung, ein.

Kennzeichnend ist, dass bei einer WPVZ die Anlage von Beiträgen in ein geeignetes Wertpapierportfolio im Vordergrund steht. Die Kapitalanlagestrategie des Portfolios verfolgt dabei das Ziel, zum Renteneintritt eine bestmögliche Leistung zu erreichen. Damit liegt der Fokus der WPVZ klar auf der Altersversorgung. Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung spielen nur eine untergeordnete Rolle und werden, sofern die Versorgungsordnung des Arbeitgebers sie vorsieht, sich darauf beschränken, vorhandenes Kapital (teil-)auszuzahlen.

3. Gestaltung der wertpapiergebundenen Versorgungszusage

Da die wertpapiergebundene Versorgungszusage als beitragsorientierte Leistungszusage konstruiert wird, definiert sie sich über die folgenden drei Punkte:

1. die Kapitalanlage,
2. die Höhe der zu leistenden Beiträge,
3. der Zusammenhang zwischen Leistungen und Beitrag.

Die Ausgestaltung der WPVZ als Zusage auf eine Kapitalzahlung erleichtert, wie wir sehen werden, die Gestaltung der Zusage als BOLZ. Die Anlage der Beiträge erfolgt dann gemäß einer Kapitalanlagerichtlinie in ein Wertpapier- oder Fonds-Portfolio. Die Höhe der Beiträge ist weitestgehend frei gestaltbar. Die Höhe der Leistung ergibt sich aus dem Wert der angesparten Fondsanteile zum Zeitpunkt des Eintritts des Leistungsfalls, mindestens aber das X-fache der eingezahlten Beiträge, wobei das X noch zu definieren ist.

⁵ von Henckel/Meyer/Peun/Roß, BetrAV 8/2022 S. 627 (629).

Der Zusammenhang zwischen Leistung und Beitrag ist nach § 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BetrAVG allerdings nicht weiter spezifiziert. Im Gesetzestext heißt es wörtlich: „Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage)“.

Es fehlt eine Indikation auf ein konkretes Verhältnis zwischen Beitrag und Leistung. In einem Urteil des BAG vom 30.8.2016, in dem sich die Parteien um die Höhe einer Rentenanwartschaft streiten, gibt der Leitsatz eine erste Indikation zum Verhältnis zwischen Beitrag und Leistung.⁶ Demnach gilt, dass wenn ein Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Versorgungsanwartschaft umzuwandeln, bereits bei der Umwandlung der Beiträge in eine Anwartschaft feststehen muss, welche Höhe die aus den Beiträgen resultierende Leistung im Versorgungsfall mindestens hat. Im Zusammenhang mit der Konstruktion der Zusage als Kapitalzusage liefert das BAG somit einen Ansatz, um Beitrag und Leistung ins Verhältnis zueinander zu setzen und gewissermaßen eine Rechenvorschrift festzulegen.

Um diese Rechenvorschrift zu beschreiben, seien nun $T > 0$, die Anzahl aller während der Anwartschaftsphase gezahlten Beiträge, und $B(t)$ für $t = 1, 2, \dots, T$ die während der Anwartschaft in eine Leistung umgewandelten Beiträge. Wird die Zusage als Kapitalzusage gestaltet, können den Beiträgen einzelne Kapitalbausteine $K(t)$ für alle $t = 1, 2, \dots, T$ als Bestandteile der Leistung zugeordnet werden. Die Kapitalbausteine $K(t)$ werden aus den Beiträgen $B(t)$ mithilfe eines Umrechnungsfaktors $X(t)$ errechnet:

$$K(t) = X(t) * B(t) \text{ für alle } t = 1, 2, \dots, T.$$

Es liegt auf der Hand zu klären, welchen Gestaltungsspielraum der Arbeitgeber bei der Festlegung des Vektors der Umrechnungsfaktoren X hat.

Wir unterscheiden drei grundlegende Fälle

1. $X(t) > 1,0$ für alle $t = 1, 2, \dots, T$
2. $X(t) = 1,0$ für alle $t = 1, 2, \dots, T$
3. $X(t) < 1,0$ für alle $t = 1, 2, \dots, T$

Mischformen der Fälle 1 – 3 sind möglich, werden hier aber nicht weiter betrachtet.

Der Fall $X(t) > 1,0$ entspricht grundsätzlich einer Mindestverzinsung. Also z.B. einer tatsächlichen Verzinsung, bei der sich die Faktoren aus einem Zins in Abhängigkeit von der Laufzeit bis zum Leistungsfall ergeben. Oder alternativ das Festschreiben als konstanten Faktor X_c mit $X(t) = X_c$ für alle $t = 1, 2, \dots, T$. Der zweite Fall ist sehr leicht in einer Versorgungsordnung zu verankern und für die Versorgungsberechtigten gut nachvollziehbar. Er bringt allerdings den Nachteil mit sich, dass Beiträge mit kurzer Laufzeit eine erheblich bessere Verzinsung aufweisen als Beiträge, die in der frühen Phase der Zusage umgewandelt wurden. Dies ist kontraindikat, sofern die Beiträge mit einer hohen Chancen- und Risikoorientierung am Kapitalmarkt investiert werden sollen. Grundsätzlich gilt aber in diesem Fall, dass Zusagen mit einer Verzinsung der Beiträge unproblematisch sind und eine so gestaltete BOLZ in den Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes fällt.

Der Fall $X(t) = 1,0$ für alle $t = 1, 2, \dots, T$ erzeugt eine Nähe zur Beitragszusage mit Mindestleistung. Da diese nach § 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 BetrAVG nur den Durchführungswegen

Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung offensteht, kommt es hier wesentlich auf die Formulierung in der Zusage an. Es muss ein Bezug zwischen Beitrag und Leistung unter Nutzung des Umrechnungsfaktors hergestellt werden. Die Wirkung mag wirtschaftlich vergleichbar sein, aber durch diesen Konnex wird eine Beitragszusage mit Mindestleistung vermieden.

Der Fall $X(t) < 1,0$ für alle $t = 1, 2, \dots, T$ entspricht der Erwartung, dass durch eine Optimierung der Risikotragfähigkeit für den Arbeitgeber und Übernahme eines gewissen Kapitalanlagerisikos durch den Versorgungsberechtigten eine überdurchschnittliche Performance der Kapitalanlage mit entsprechender Chancenorientierung erreicht werden kann. Diese abgesenkte Beitragsgarantie wird in der Fachliteratur überwiegend als darstellbar gesehen.^{7,8} Am Markt zu beobachten sind abgesenkte Beitragsgarantien mit Faktor $0,7 < X(t) < 1,0$.⁹

Allerdings sind abgesenkte Beitragsgarantien derzeit rechtlich nicht flankiert. Es mag gute Gründe geben, dass diese vor Gericht Bestand haben werden, sofern sie dort verhandelt werden. Es bleibt allerdings das Risiko für den Arbeitgeber, dass er für die volle Beitragsleistung einstehen muss, sofern es eine für ihn ungünstige Entscheidung gibt. Ob sich dieses Risiko dann tatsächlich manifestiert, bleibt abzuwarten, da selbst eine ungünstige Entscheidung nur dann zum Tragen kommt, wenn die Kapitalanlage eine entsprechend schlechte Performance bis zum Eintritt des Versorgungsfalls zeigt und der Wert der Fondsanteile zum Leistungsstichtag unter die mindestens geschuldeten Beiträge fällt.

4. Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeitnehmende

Die Konstruktion der wertpapiergebundenen Versorgungszusage ermöglicht es, leicht und ohne technischen Aufwand Spielräume und Wahlmöglichkeiten (Optionen) zur Gestaltung der bAV einzuräumen. Sie ist flexibel genug, sodass Anwärtler und Anwärtlerinnen auf Veränderungen im Berufsleben aktiv und gestaltend reagieren können. So können beispielsweise beliebig lange beitragsfreie Zeiten vereinbart werden, da eine Wiederinkraftsetzung jederzeit möglich ist. Damit diese Spielräume und Optionen genutzt werden können, müssen sie allerdings vor Einrichtung der Zusage in einer Versorgungsordnung seitens des Arbeitgebers genannt worden sein.

Die Wahlmöglichkeiten stehen schlanken und kostenminimalen Prozessen in der Administration nicht entgegen, sondern sind vielmehr Ausdruck der Tatsache, dass durch die Konstruktion der WPVZ schon die Höhe eines gemeldeten Beitrags für einen aktiven Anwärtler den Prozess definiert. Hinzu kommt, dass die Nutzung der Spielräume und Optionen keine technischen Änderungen verursachen, wie dies beispielsweise bei einer Versicherung der Fall ist.

Typische Spielräume und Optionen sind:

- Flexibler Abruf und Aufschub zum Altersübergang
- Ratenzahlungen der Leistung
- Außerplanmäßige Einmalzahlungen, z.B. aus variabler Vergütung oder Weihnachtsgeldern
- Übertragungen nach § 4 Abs. 2 BetrAVG mit Verkauf des Wertpapierportfolios und anschließender Übertragung
- Unbeschränkte Beitragsfreistellung und jederzeitige Wiederinkraftsetzung, auch nach längerer Beitragsfreistellung

⁷ Siehe beispielsweise Langohr-Plato oder Biedlingmeier/Lapp oder Meissner in: Meissner/Schrehardt, Abgesenkte Garantien, Sicherheit, Rendite, (betriebliche) Altersversorgung und Niedrigzins, 2021.

⁸ Vergleichbar: zum BMF-Schreiben zu fondsgebundenen Rückdeckungsversicherungen bei Unterstützungskassen: Ulbrich, BetrAV 7/2022 S. 537 (540).

⁹ Lurse Studie, a.a.O. (Fn. 2).

⁶ BAG-Urteil vom 30.8.2016 – 3 AZR 361/15 –, BetrAV 1/2017 S. 96.

- Änderung der Kapitalanlagestrategie
- Einräumen eines Wahlrechts für eine lebenslange Rente bei Altersübergang, z.B. durch Einzahlung des Versorgungskapitals in eine sofort beginnende Rentenversicherung.

5. Ratenzahlungen

Arbeitgeber bieten zur Reduzierung der Steuerlast des Leistungsempfängers häufig die Option an, das Alterskapital über mehrere Jahre in jährlichen Raten auszuzahlen. Grundsätzlich können Arbeitgeber Ratenzahlung mit beliebiger Laufzeit anbieten und mit dem Empfänger der Altersleistung vereinbaren. Üblich sind Laufzeiten von drei bis fünf Jahren. Das vorhandene Versorgungskapital VK , das zur Auszahlung zur Verfügung steht, wird durch die Zahl der Raten dividiert und in gleich hohen Raten R ausgezahlt. Das vorhandene Kapital wird während der Laufzeit der Ratenzahlung gemäß eines Kapitalanlageplans angelegt und die Raten dem Kapital entnommen. Ein erwirtschafteter Überschuss wird mit der letzten Rate ausgezahlt. Ein möglicher Verlust geht zulasten des Arbeitgebers, es wird immer mindestens die Rate R ausgezahlt.

Formal ergeben sich das Versorgungskapital VK und die Rate R aus der folgenden Formel. Dabei seien l die Anzahl der Raten und $Depotwert(L)$ der Zeitwert der Wertpapiere zum Zeitpunkt L des Eintritts des Leistungsfalls. Dann gilt:

$$VK = \max\left(\sum_{t=1}^{t=L} X(t) * B(t), Depotwert(L)\right)$$

$$R = \frac{VK}{l}$$

Ob Ratenzahlungen einer Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 S. 1 erster Halbsatz BetrAVG unterliegen, sofern sie sich über einen Zeitraum erstrecken, in dem eine erhebliche Entwertung durch Kaufkraftverlust droht, ist offen. Unter § 16 BetrAVG fallen nur laufende Leistungen und das BAG hat diese Frage trotz Auszahlung in 12 Raten nicht behandelt.¹⁰ Während bei kurzen Laufzeiten aufgrund der im § 16 Abs. 1 S. 1 erster Halbsatz BetrAVG genannten Frist von drei Jahren eine Anpassungsprüfung regelmäßig entfällt, ist es zu empfehlen, dass Arbeitgeber bei der Gestaltung ihrer Versorgungsordnung den § 16 BetrAVG berücksichtigen, sofern sie Ratenzahlungen anbieten, die Laufzeiten von mehr als fünf Jahre haben. Andernfalls laufen sie Gefahr, einer Anpassungsprüfungspflicht zu unterliegen. Daher ist es zu empfehlen, dass in diesen Fällen die Raten nach § 16 Abs. 1 S. 3 BetrAVG um 1% p.a. dynamisiert werden. Die Dynamisierung ist zusätzlich aus dem verfügbaren Kapital VK , gemindert um die jeweiligen Entnahmen der Raten während der Laufzeit der Ratenzahlung, zu erwirtschaften. Ein Einrechnen der 1%-Dynamisierung im Sinne einer Barwertkalkulation der Raten auf Basis des Versorgungskapitals ist nach Einschätzung des Autors nicht zulässig, da sie die Anpassungsprüfungspflicht unterläuft.

Ein weiterer Aspekt ist der Umgang mit Hinterbliebenenleistungen, die während der Laufzeit der Ratenzahlungen fällig werden. Hier gibt es grundsätzlich zwei Modelle:

1. Auskehrung des Restkapitals unter Berücksichtigung des mindestens geschuldeten Kapitals
2. Unveränderte Fortführung der Ratenzahlung.

Das jeweilige Modell ist durch den Arbeitgeber in der Versorgungsordnung festzulegen.

¹⁰ BAG, Urteil vom 30.8.2021 – 3 AZR 272/15 –, BetrAV 8/2016 S. 725.

6. Stichtage und Fehlerhandling

Zu der Frage, welcher Zeitwert für die Wertpapiere anzusetzen ist, sofern Fehler entstehen, z.B. durch verspätete Beitragsmeldungen oder durch Meldungen, die zwangsläufig erst nach dem anzusetzenden Stichtag der Ermittlung des Zeitwerts beim Arbeitgeber eingehen, z.B. im Leistungsfall bei Tod des Versorgungsberechtigten, sind Regelungen erforderlich. Diese Regelungen sind entweder in der Versorgungsordnung niederzulegen oder müssen mit dem Administrator und der Kapitalanlagegesellschaft geregelt werden.

Im Folgenden unterscheiden wir zwei Sachverhalte: Sachverhalt A zum Stichtag der Order im Rahmen der Beitragszahlung und Sachverhalt B zum Stichtag zur Ermittlung des Depotwerts.

Sachverhalt A: Beitragszahlung

Für jeden Arbeitnehmenden müssen vor einem Orderstichtag die Beitragshöhen vom Arbeitgeber an den Administrator gemeldet werden. Dieser veranlasst über den Vermögensverwalter oder die Kapitalanlagegesellschaft den Kauf von Wertpapieren in Höhe der gemeldeten Beiträge zum Orderstichtag. Kommt es in diesem Prozess zu einer verspäteten Meldung, wird die Order nicht durchgeführt. Der nachfolgende Fehlerbehandlungsprozess muss daher zwischen Arbeitgeber und dem Administrator im Vorfeld festgelegt werden. Üblich ist, dass bei einer verspäteten Meldung des Arbeitgebers die zu kaufenden Anteile auf Basis des historischen Kurses ermittelt werden und die so ermittelten Anteile dann zum aktuellen Kurs des nächstmöglichen Orderstichtags gekauft werden. Die sich dabei ergebenden Abweichungen zwischen historischem Kaufpreis und tatsächlichem Kaufpreis gehen zugunsten bzw. zulasten des Arbeitgebers. Gleiches gilt für rückwirkende Beitragskorrekturen, sofern also ein Arbeitgeber für einen Arbeitnehmenden den Beitrag einer früheren Meldung nachträglich korrigieren muss.

Sachverhalt B: Depotwert

Der Depotwert muss für die Leistungsfälle Alter, Tod und Invalidität ermittelt werden. Für das Ausscheiden aufgrund von Alter verfügen Arbeitgeber über Prozesse zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und können in diese Prozesse auch die Auszahlung des Alterskapitals bzw. die Anmeldung der Optionen, die der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wählen möchten, integrieren. Für den Arbeitgeber gilt, dass beizubringende Bescheinigungen, wie z.B. eine Rentenbescheinigung der Deutschen Rentenversicherung, um das Alterskapital in Anspruch nehmen zu können, oder Fristen zur Wahl von Optionen klar in der Versorgungsordnung geregelt sein müssen. Entsprechend planbar ist die Leistung: Die Höhe der Altersleistung entspricht dem Depotwert zum gewählten Stichtag und wird durch Verkauf aller Anteile an diesem Stichtag abgesichert.

Während der Leistungsfall Alter durch geeignete Regelungen in der Versorgungsordnung in die Zukunft planbar ist, gilt dies nicht für Invalidität oder Tod. Hier kommen die Meldungen über eine Erhebung des Anspruchs erst nach Eintritt des Leistungsfalls. Für die Ermittlung des Versorgungskapitals wird in der Regel auf den Stichtag des Eintritts des Versorgungsfalls abgestellt, nicht auf den Stichtag der Meldung. Entsprechend wird das auszuzahlende Kapital auf Basis des historischen Kurses der zugrunde liegenden Wertpapiere ermittelt. Eine Abweichung zwischen geschuldetem Kapital und dem durch den Verkauf der Wertpapiere erzeugten Erlös geht entweder zugunsten oder zulasten des Arbeitgebers.

In die Kategorie des Sachverhalts B fällt auch der Versorgungsausgleich. Um allerdings eine Teilung auf Basis von historischen Kursen zu vermeiden, empfiehlt es sich, dass der Arbeitgeber in einer Teilungsordnung festlegt, dass eine Teilung auf Basis der Stücke zu den jeweiligen Stichtagen erfolgt. Diese der Ehezeit zuzurechnenden Stücke können so ermittelt, geteilt und dann der Anteil des Versorgungsausgleichsberechtigten verkauft und das Kapital ausgekehrt werden. Teilungskosten können im Rahmen dieser Teilung berücksichtigt werden. Es ist dabei zu beachten, dass der Ausgleichsberechtigte auch Ansprüche auf die Mindestleistung erworben hat. Ein Administrator, der diesen Prozess für den Arbeitgeber steuert, wird zudem auch Veränderungen der Depotstruktur durch Lifecycle Modelle während der Ehezeitdauer berücksichtigen.

7. Sicherungsmodelle

Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG sichert die wertpapiergebundenen Versorgungszusagen gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers, da sie als unmittelbare Versorgungszusage nach § 7 Abs. 1 S. 1 BetrAVG in den Rahmen der durch das Betriebsrentengesetz aufgespannten Insolvenzversicherung fallen.

Bei der Einführung von wertpapiergebundenen Versorgungszusagen ist es dennoch zu empfehlen, eine über den PSVaG hinausgehende Besicherung einzurichten. Zwei Gründe spielen dafür eine Rolle. Zum einen gilt es, die Ansprüche der Arbeitnehmenden im Falle der Insolvenz zu besichern, da ohne eine entsprechende Sicherung die Wertpapiere in die Insolvenzmasse fallen. Zum anderen können bei geeigneter Konstruktion des Sicherungsmodells die Voraussetzungen des § 253 Abs. 1 S. 3 HGB und des § 246 Abs. 2 S. 2 HGB erfüllt werden, wodurch die Wertpapiere zusätzlich die Voraussetzungen als (saldierungsfähiges) Deckungsvermögen erfüllen. Im Ergebnis sind die Wertpapiere nach § 253 Abs. 1 S. 4 HGB in der Handelsbilanz mit dem Zeitwert zu bewerten. Die Pensionsrückstellungen sind nach § 253 Abs. 1 HGB in gleicher Höhe anzusetzen und können mit dem Zeitwert der Wertpapiere verrechnet werden.

Verpfändung

Diese Besicherung kann zum einen durch die Verpfändung eines individuellen Depots an den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erreicht werden. Voraussetzung dafür ist, dass für jede Zusage und jeden Arbeitnehmer oder jede Arbeitnehmerin konkret ein Depot für diese Zusage eingerichtet wird und für dieses Depot eine Verpfändungsvereinbarung mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin geschlossen wird. Dieses Vorgehen ist leicht zu etablieren, lohnt sich jedoch nur bei kleinen Beständen, da der administrative Aufwand bei der Einrichtung hoch ist.

CTA

Ein weiteres Modell der Besicherung ist die Einrichtung einer Verwaltungs- und Sicherungstreuhandlösung (Doppelseitige Treuhand). Bei diesen Lösungen verwaltet der Treuhänder meist ein Wertpapierdepot für alle Zusagen eines Arbeitgebers. Den Anwärtern und Anwärterinnen wird jeweils ein fiktiver Anteil an dem Treuhandvermögen zugerechnet. Diese Modelle sind sinnvoll bei größeren Beständen und haben zudem den Vorteil, dass sie unter bestimmten Bedingungen auch nach IFRS/US-GAAP die Saldierung erlauben, da hier die Auslagerung der Verpflichtungen auf ein CTA Voraussetzung ist.¹¹

¹¹ Ein detaillierter Überblick über Sicherungsmodelle findet sich unter anderem bei Schminke, BetrAV 7/2022 S. 526 (529).

8. Beispiel

Im Folgenden geben wir ein Beispiel für eine wertpapiergebundene Versorgungszusage. Es gelten die folgenden Rahmenbedingungen:

- Alter bei Erteilung der Zusage 35
- Endalter 67
- $X(t) = 1,0$ für alle t
- Bausteine jährlich 1.200 €
- Anpassung der Bausteine im Alter 51 auf 1.800 €, im Alter 56 auf 2.400 € und im Alter 60 auf 3.000 € jährlich
- Entgeltumwandlungen als Einmalzahlungen aus variabler Vergütung sind zulässig und werden mehrfach über die Laufzeit i.H.v. 5.000 € oder 10.000 € getätigt
- fünf Jahre beitragsfreie Zeit zwischen dem 45. und dem 50. Lebensjahr
- Vorgezogener Altersrentenbeginn mit 65
- Insgesamt eingezahlte Beiträge: 111.800 €
- Wert des Depots zum Ablauf 181.502 €
- Auszahlung in fünf gleichen Raten à 36.300 €
- Der verbleibende Rest des Depots aus Gewinnen von 12.913 € wird mit Ablauf der letzten Rate ebenfalls ausgezahlt.

Die Abbildung 1 zeigt die Einzahlungen und die kumulierten Beiträge sowie den kumulierten Mindestanspruch, den der Anwärter gegenüber dem Arbeitgeber hat. Zur Veranschaulichung wird die Entwicklung des Zeitwerts auf der Basis eines sehr einfachen, fondsbasierten Depots simuliert. Es besteht aus einer Investition von 100% in den MSCI World bis zum Alter 60 und anschließendem Switch in ein Depot, bestehend zu 20% aus MSCI World und 80% festverzinslichen Wertpapieren. Für die Kursdaten wurden die historischen Fondskurse seit 1988 herangezogen. Das Kapital, das im Alter 65 zur Auszahlung zur Verfügung steht, bleibt in diesem Depot investiert. Die Raten, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer schuldet, werden durch Verkauf entsprechender Depotanteile erreicht.

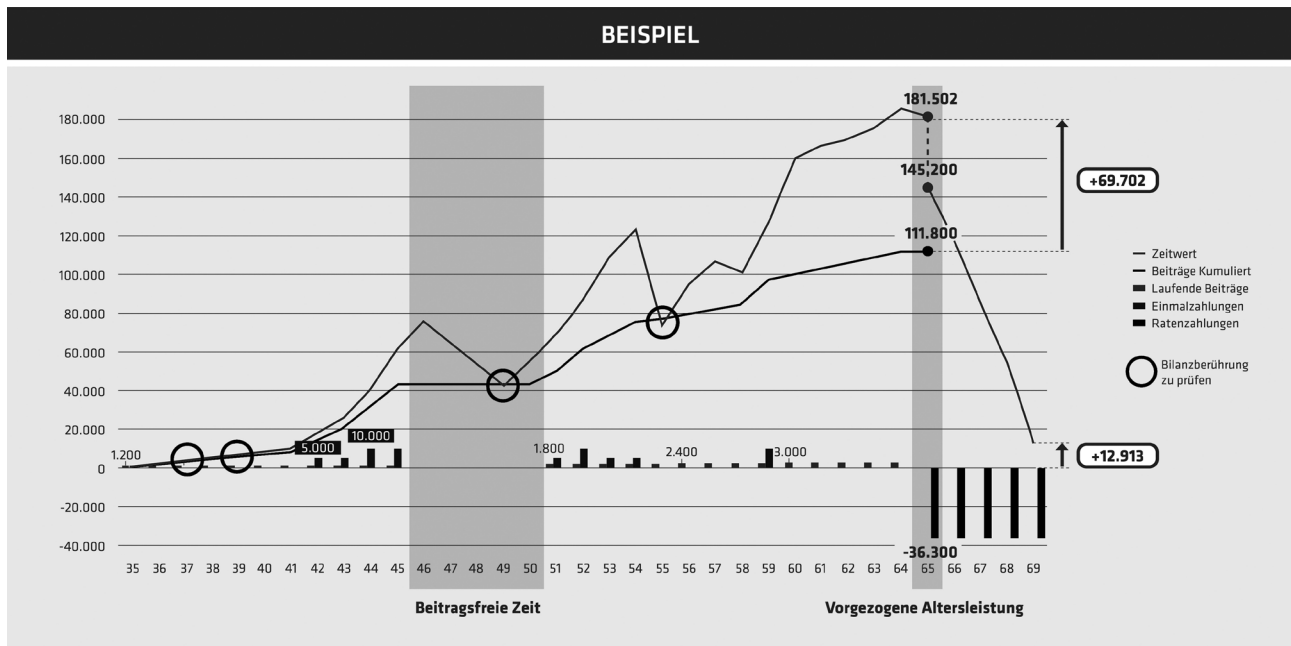
In dem Beispiel ergibt sich zum Zeitpunkt des Eintritts in die Altersrente ein Zeitwert des Depots von 181.502 € und damit ein Überschuss gegenüber den eingezahlten Beiträgen von 69.702 €. Der Arbeitgeber muss demnach nicht für die gezahlten Beiträge einstehen. Das vorhandene Kapital wird in fünf gleiche Raten à 36.600 € aufgeteilt und dem vorhandenen Depot über die Ratenzahlungsdauer entnommen. Nach Entnahme der ersten Raten zum Stichtag des Altersrentenübergangs hat das Depot noch einen Wert von 145.202 €.

Nach der letzten Rate ergibt sich noch ein Überschuss von 12.913 €. Dieser Überschuss ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass in dem gewählten Modell das Depot weiterhin zu 20% im MSCI World investiert bleibt. Üblicherweise wird der Überschuss von 12.913 € mit der letzten Rate an den Rentner/die Rentnerin ausgekehrt. Offensichtlich ist auch eine negative Performance des Depots innerhalb des Zeitraums der Ratenzahlungen möglich. In dem Fall geht eine Unterdeckung zulasten des Arbeitgebers.

Während der Anwartschaft gibt es in dem Beispiel vier Jahre, in denen der Zeitwert des Depots niedriger ist als die geschuldeten Beiträge. Die Punkte sind mit Kreisen markiert. In diesen Fällen ist es möglich, dass die vom Arbeitgeber angestrebte *bilanzneutrale Abbildung* der bAV für diese Zusage nicht erreicht wird. Der Arbeitgeber hat zu prüfen, ob der Zeitwert des Depots niedriger ist als der notwendige Erfüllungsbetrag für die zugesagten Gartelleistungen der Beiträge.¹² Sollte dies der Fall sein, dann ist eine Saldierung nur

¹² IDW RS HFA 30 n.F., Tz. 71.

Abbildung 1: Beispiel der Einzahlungen, Auszahlungen sowie der Entwicklung von Mindestansprüchen und dem Zeitwert der Wertpapiere einer WPVZ



noch im Rahmen des Aktivvermögens möglich, die Differenz wird als Pensionsverpflichtung ausgewiesen.

Die hinsichtlich der bilanzneutralen Abbildung kritischste Phase in der wertpapiergebundenen Versorgungszusage findet sich wie in dem Beispiel dargestellt meist in den frühen Jahren der Versorgungszusage, da hier noch keine ausreichende Wertsteigerung vorliegt, um Schwankungen auszugleichen. Ein deutliches Risiko findet sich zudem in einer Kombination von hohen Einmalzahlungen, gefolgt von einer längeren Phase der Beitragsfreistellung in Kombination mit einer mehrjährigen Krise. Der Autor hat die Einmalzahlungen bis zum Alter 45 mit anschließender Beitragsfreistellung bewusst so gewählt, um diesen Effekt sichtbar zu machen. Die in den Altern 46 bis 49 dargestellten Fondswerte spiegeln das Platzen der Dotcom-Blase im März 2000.

Arbeitgeber sind bei Entgeltumwandlungen aus Einmalzahlungen aus variabler Vergütung damit einem erhöhten Kapitalanlagerisiko ausgesetzt. Von daher ist es legitim, wenn Arbeitgeber das Risiko beherrschbar machen wollen und Effekte wie in dem Beispiel minimieren möchten. Dies kann unter anderem dadurch erreicht werden, dass Arbeitgeber eine in der Versorgungsordnung verankerte Beschränkung der Höhe nach für Einmalzahlungen festschreiben. Gleiches gilt auch für Entgeltumwandlungen kurz vor dem Bezug der Altersleistung, um eine Spekulation zulasten des Arbeitgebers zu vermeiden. Der zweite Hebel, über den Arbeitgeber verfügen, ist eine von ihnen gewählte, geeignete Kapitalanlagestrategie. Eine solche Strategie besteht aus einem individuellen Anlagekonzept wie z.B. Wertsicherungsmodelle oder Lebenszyklusmodelle, das die Versorgungsordnung geeignet unterstützt.¹³ Sie kann außerdem Sonderregelungen vorsehen, in denen z.B. große Einmalbeiträge anders angelegt werden als regelmäßig wiederkehrende Beiträge.

III. Technische Umsetzung

Bei der technischen Umsetzung einer wertpapiergebundenen Versorgungszusage gehen wir in diesem Abschnitt von dem Fall aus, dass der Arbeitgeber die Verwaltung der WPVZ

über einen geeigneten Administrator durchführt und dieser Administrator mit der vom Arbeitgeber für die Steuerung der Kapitalanlagen vorgesehenen Kapitalanlagegesellschaft zusammenarbeitet.

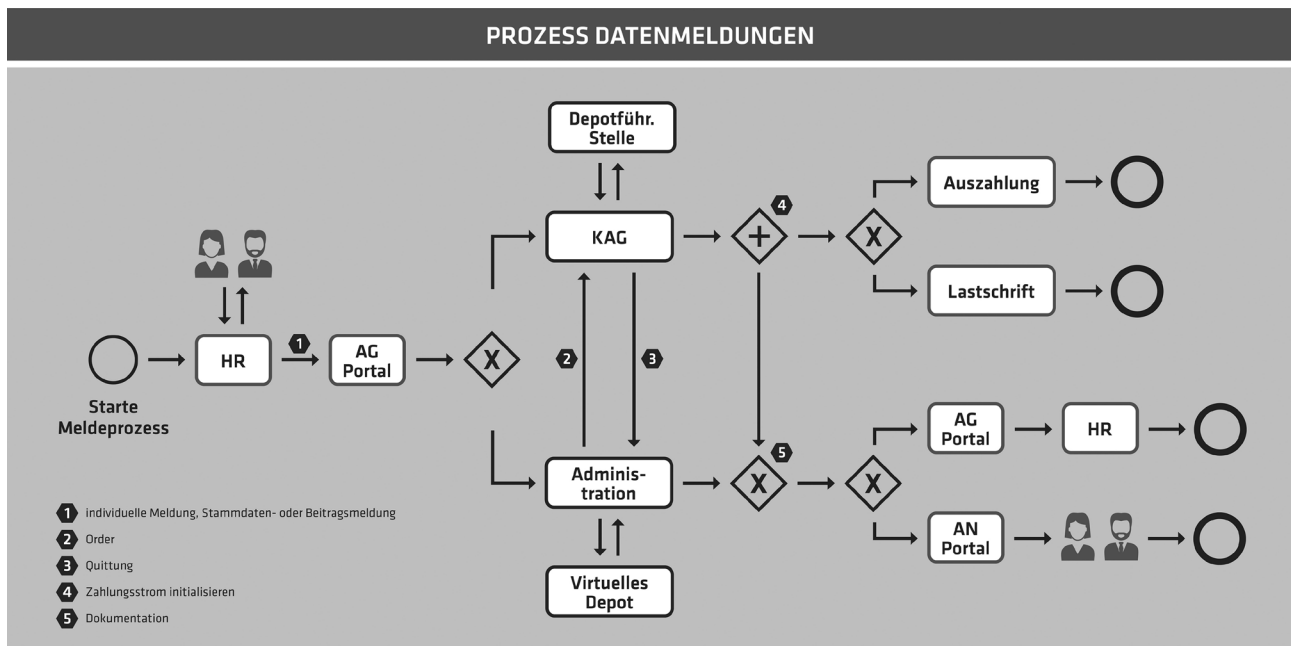
1. Prozess der Datenmeldung

Grundsätzlich folgen alle Meldeprozesse dem in der Abbildung 2 (s. S. 310) gezeigten groben Schema. Ausgehend davon, dass alle Prozesse beim Arbeitgeber beginnen, wird der Arbeitgeber für eine Zusage in Abstimmung mit dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin eine Meldung zu der Zusage in Richtung Administrator und ggf. der KAG anstoßen. Diese Meldung wird durch den Administrator und der KAG in enger Abstimmung verarbeitet. Da die Mehrzahl der Prozesse einen Kauf oder Verkauf von Anteilen an dem Depot bedingen, wird der Administrator mittels einer Orderdatei alle Käufe und Verkäufe auf Basis der Meldungen des Arbeitgebers initialisieren und erhält nach erfolgreicher Durchführung eine Quittierung des Orderprozesses. Auf diese Weise kann der Administrator für jede Zusage sowohl die zugesagte Mindestleistung als auch die konkreten Anteile des Wertpapierdepots in einem virtuellen Depot führen. Das virtuelle Depot ist dabei entweder die Abbildung eines individuellen, dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin zugeordneten Depots oder es entspricht, falls der Arbeitgeber die Wertpapiere als Ganzes verwaltet, dem virtuellen Anteil des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin an einem Gesamtd Depot.

Nach erfolgter Umsetzung des Meldeprozesses wird vonseiten der KAG eine Auszahlung oder eine Lastschrift initialisiert. Die Administration beendet den Prozess durch Dokumentation für den Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden. Sowohl für die Initialisierung der Meldeprozesse als auch für die Dokumentation bieten sich Portallösungen an. Damit wird auf der Ebene von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden der Prozess digital. In den Fällen, in denen der Prozess nicht in einem Schritt abgeschlossen wird (z.B. bei einem Versorgungsausgleich), kann durch die Meldung des Administrators im Arbeitgeberportal der nächste Schritt im Prozess initialisiert werden.

¹³ Für eine Übersicht siehe Horst, BetrAV 1/2022 S. 13.

Abbildung 2: Melde- und Verarbeitungsprozess in der WPVZ



2. Meldearten

Bei den Meldungen des Arbeitgebers wird zwischen Stammdaten- und Beitragsdatenmeldungen sowie individuellen Änderungsdatenmeldungen unterschieden. Die Stammdaten- und Beitragsdatenmeldungen werden in der Regel auf Basis eines z.B. monatlich stattfindenden Datenaustausches für den gesamten Bestand durchgeführt. Portale sehen hier oft auch die Möglichkeit einer individuellen Meldung vor.

a) Stammdatenmeldungen

Über Stammdatenmeldungen kann der Arbeitgeber alle Änderungen der Stammdaten an den Administrator melden. Dazu gehört:

- Änderung Stammdaten (Name, Adresse usw.)
- Anmelden neuer Person (Zusage einrichten)

Die folgenden Prozesse können ebenfalls über Stammdatenmeldungen initialisiert werden. In diesen Fällen ist jedoch zusätzlich immer auch eine individuelle Änderungsmeldung erforderlich:

- Dienstaustritt
- Tod
- Tod mit Hinterbliebenenleistung

Bei einer zu einer Stammdatenmeldung korrespondierenden individuellen Änderungsmeldung steht vor allem die Dokumentation der Zusage und ihren Veränderungen im Vordergrund.

b) Beitragsdatenmeldungen

Die geleisteten Beiträge der WPVZ folgen dem Ist-Stellungsprinzip. Zusätzlich gilt, dass Veränderungen der Beiträge, anders als bei versicherungsförmiger Durchführung der bAV, keine versicherungstechnischen Änderungen bedingen. Durch diese Konstruktion lässt sich ein technisch schlanker Melde- und Administrationsprozess abbilden.

Am deutlichsten wird dies bei Änderungen des laufenden Beitrags und der Ausübung von Optionen im Rahmen der

Beitragsänderungen. So ist eine Anpassung eines laufenden Beitrags jederzeit möglich. Eine Anpassung des Beitrags wird daher nicht gesondert gemeldet, sondern erfolgt im Rahmen einer (zum Beispiel monatlich erfolgenden) Beitragsmeldung an den Administrator. Auf der Basis des gemeldeten Beitrags einer Zusage wird durch den Administrator die Orderdatei bestückt und die KAG kauft zum Orderstichtag entsprechend Wertpapiere oder Fondsanteile. Die Dokumentation der Änderung erfolgt durch entsprechenden Nachweis im Arbeitnehmenden Portal. Dieses Vorgehen bedingt jedoch, dass immer eine Beitragsmeldung erforderlich ist, selbst dann, wenn der Beitrag unverändert bleibt. Unterbleibt die Beitragsmeldung, gilt dies als Nullmeldung und es werden keine Wertpapiere oder Fonds gekauft.

Mit entsprechender Kennzeichnung in den Meldesätzen können alle weiteren Prozesse, die den Beitrag verändern, über eine Beitragsmeldung angemeldet werden. Mit der Beitragsmeldung können dann

- Fortschreibung mit regulärem Beitrag,
- Beitragsänderungen,
- (außerplanmäßige) Einmalzahlungen,
- entgeltlose Zeiten und
- Wiederinkraftsetzungen

gemeldet werden. In einigen Fällen, wie der Anlage der entgeltlosen Zeit, ist zudem eine individuelle Änderungsmeldung zur Dokumentation erforderlich.

c) Individuelle Meldungen

Als individuelle Änderungsmeldungen werden alle Prozesse bezeichnet, die nicht innerhalb der Beitragsmeldungen und der Stammdatenmeldungen automatisch abgebildet werden können. Sie müssen zumeist unabhängig von den regelmäßigen Meldeterminen angestoßen werden und sind in der Regel nicht gut automatisierbar. Dazu zählen etwa:

- Anmeldung des Versorgungsfalls (Altersleistung, Tod, Invalidität),
- Versorgungsausgleich,
- Abfindung im laufenden Dienstverhältnis und
- Abgang Übertragung.

Der mit diesen Meldungen verbundene Aufwand kann für Arbeitgeber nicht vermieden werden, allerdings können optimierte und ergonomische Prozesse mögliche Fehlerpotenziale und den Kommunikationsaufwand für die Administration und den Arbeitgeber reduzieren.

IV. Fazit

Die wertpapiergebundene Versorgungszusage ist eine beitragsorientierte Leistungszusage im Rahmen der unmittelbaren Durchführung und stellt eine Alternative zur reinen Beitragszusage dar, die nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG nur im Rahmen des Sozialpartnermodells mit Durchführung in einem Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung zulässig ist. Sie ist damit insbesondere für Arbeitgeber attraktiv, die entweder nicht über einen Zugang zu einem Sozialpartnermodell verfügen oder die neben einem Sozialpartnermodell eine zusätzliche, weitergehende Versorgung ihrer Mitarbeitenden schaffen möchten.

Durch die geeignete Gestaltung der Zusage im Rahmen einer Versorgungsordnung und die geeignete Wahl einer Kapitalanlagestrategie kann der Arbeitgeber das Kapitalanlagerisiko senken. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der Gestaltung des Umrechnungsfaktors $X(t)$ mit dem Zweck, eine abgesenkte Beitragsgarantie abzubilden, wobei das Risiko besteht, dass spätere Urteile oder der Gesetzgeber einen Mindestwert für den Umrechnungsfaktor festschreiben.

Die wertpapiergebundene Versorgungszusage erlaubt durch ihre Gestaltung einen hohen Grad an Automatisierung. Zudem können die Meldeprozesse digitalisiert werden. Der mit der Verwaltung der Zusagen verbundene Aufwand kann damit reduziert werden. Der vom Arbeitgeber gewünschte Effekt einer bilanzneutralen Gestaltung kann durch die Nutzung geeigneter Sicherungsmodelle hergestellt werden.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bietet die wertpapiergebundene Versorgungszusage die Chance auf eine hohe Rendite durch eine überdurchschnittlich erfolgreiche Kapitalanlage mit geringen Kosten in der Kapitalanlage und in der Verwaltung der bAV. Weitere Vorteile ergeben sich durch die digitale Transparenz auf erreichte und erreichbare Anwartschaften sowie die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten, mit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aktiv auf ihre bAV Einfluss nehmen können.

In Summe steht damit Arbeitgebern ein Weg offen, eine moderne und kapitalmarktorientierte betriebliche Altersversorgung im Wege der Direktzusage für ihre Mitarbeitenden aufzubauen.

Dr. Sebastian Leipert ist Leiter des Bereichs Pensionsmanagement bei adesso insurance solutions und dort verantwortlich für die Entwicklung und Einführung von IT-Lösungen für EbAVs. Er ist Mitglied der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV) sowie des Instituts der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung (IVS).



Peter Bredebusch, Münster

Schließen sich Rendite und Garantien aus?*

Ist es möglich, im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) gleichzeitig Leistungen zu garantieren und Chancen auf eine gute Rendite zu eröffnen? Eine Arbeitsgruppe der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV) ist dieser Fragestellung nachgegangen und hat ihren Ergebnisbericht nun veröffentlicht.¹ Erfreulicherweise sind hohe Leistungen bei einer boLZ weiterhin möglich, aber es kommt auf das Garantieniveau an.

Schon im ersten Ergebnisbericht der Arbeitsgruppe zu Garantien in der bAV vom 26.2.2021² wurde untersucht, welches Garantieniveau in Abhängigkeit vom jeweiligen Zins darstellbar ist. Die Untersuchungen ergaben, dass ein Garantieniveau von 100% der Beitragssumme bei einem Rechnungszins von 0,25% nicht mehr darstellbar ist, sodass also eine Beitragszusage mit Mindestleistung bei versicherungsförmiger Absicherung praktisch nicht mehr möglich ist. Offen blieb, wie denn dann bei niedrigem Rechnungszins noch eine boLZ zugesagt werden kann.

Untersucht wurde die boLZ, weil sie die derzeit am häufigsten genutzte Zusageart ist. Dies liegt auch daran, dass die boLZ mehrere Vorteile vereint:

- definierter Aufwand durch die Beitragshöhe
- begrenzte Arbeitgeberhaftung
- Absicherung des Verlustrisikos nach unten
- hohe Renditechancen bei Anlage am Kapitalmarkt z.B. in Aktienfonds
- Verteilung des Kapitalanlagerisikos auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer

So können garantierte Leistungen mit nicht garantierten Leistungen in Tarifen bzw. Produkten der versicherungsförmigen Durchführungswege kombiniert werden.

Kombination von garantierter Leistung und Fondsanlage

Bei herkömmlichen versicherungsförmigen Produkten erfolgt dabei die Kapitalanlage im Sicherungsvermögen der Versorgungseinrichtung. Durch die gesunkenen Zinsen mussten hier sowohl die garantierten als auch die zu erwartenden Leistungen deutlich reduziert werden.

Daher hat sich ein Trend zu Produkten mit teilweiser Anlage in Fonds ergeben. Sogenannte Hybridprodukte kombinieren garantierte Leistungen mit Fondsanlage. Bei „statischen Hybridprodukten“ wird der Beitragsanteil, der nicht für die Garantie benötigt wird, in Fonds angelegt. Die endfällige Garantie wird dann durch Verzinsung des anderen Beitragsanteils mit dem Rechnungszins erzeugt. Jeder einzelne Beitrag finanziert so für sich die endfällige Garantie. Aber auch hier ist ein Garantieniveau von 100% mit 0,25% Zins nicht mehr darstellbar.

* Der Beitrag beruht auf einem Vortrag des Autors gehalten auf der DAV-Jahrestagung am 28.4.2023 in Dresden.

1 Vgl. BetrAV 4/2023 S. 329.

2 Vgl. BetrAV 3/2021 S. 228.

Laufzeit Jahre	Garantieniveau	90 %-Quantil	Mittlere Rendite (50 %-Quantil)	5 %-Quantil
30	90 %	8,39 %	2,66 %	- 0,67 %
30	80 %	8,76 %	3,28 %	- 1,48 %
30	60 %	8,85 %	3,74 %	- 3,42 %
30	40 %	8,85 %	3,76 %	- 3,14 %
15	90 %	8,40 %	0,77 %	- 1,12 %
15	80 %	8,94 %	0,95 %	- 2,68 %
15	60 %	9,29 %	2,31 %	- 6,27 %
15	40 %	9,29 %	2,32 %	- 6,50 %

(die zugrunde liegenden Annahmen und Verfahren sind dem Ergebnisbericht zu entnehmen)

Daher haben sich zuletzt vorwiegend „dynamische Hybridprodukte“ etabliert, bei denen ein maximal möglicher Anteil des Kapitals in Fonds (z.B. in Aktienfonds) angelegt wird. Das endfällig garantierte Versorgungskapital wird durch Umschichtung von der Fondsanlage in das klassische Sicherungsvermögen bei Unterschreiten eines gewissen Sicherheitsniveaus sichergestellt.

Die zu erwartenden Leistungen sind dadurch bei langen Anlagehorizonten und Anlage in sachwertorientierte Kapitalanlagen (z.B. Aktienfonds) deutlich höher, aber abhängig von dem zugesagten Garantieniveau. Diese Abhängigkeit wurde nun genauer untersucht.

Abhängigkeit der möglichen Leistungshöhe vom Garantieniveau

Im Rahmen von Simulationsrechnungen wurde das Modell eines dynamischen Zwei-Topf-Hybridproduktes untersucht. Bei dieser Rentenversicherung erfolgt die Kapitalanlage entweder im klassischen Sicherungsvermögen oder in Fonds auf Rechnung und Risiko der Arbeitnehmer, orientiert an der Entwicklung des MSCI World Index. Untersucht wurden endfällige Garantieniveaus zwischen 40% und 90% der vereinbarten Beitragssumme zum Ende der Aufschubzeit.

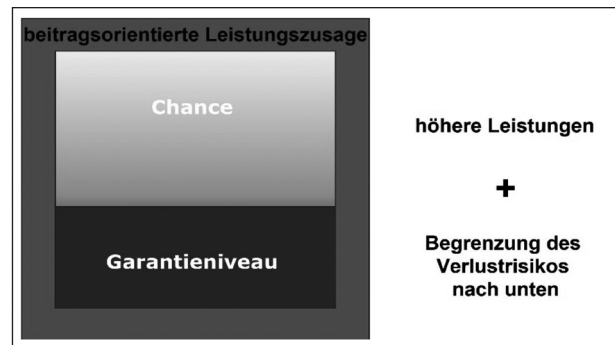
Die obenstehende Tabelle zeigt die Ergebnisse, welche mögliche Rendite in Abhängigkeit vom jeweiligen Garantieniveau und von der Laufzeit zu erwarten ist.

Es kann also beobachtet werden:

- Die mittlere Rendite als Maß für die Chance steigt bei einer Reduktion des Garantieniveaus bei beiden betrachteten Laufzeiten an.
- Das 5%-Quantil der Renditen als Maß für das Risiko verschlechtert sich in der Regel bei einer Reduktion des Garantieniveaus.
- Eine längere Laufzeit führt zu einer wesentlichen Verbesserung des Chance-Risiko-Profiles, das heißt die Chance steigt, während sich das Risiko reduziert.

Ein geringeres Garantieniveau führt zu einem verstärkten Investment in Fonds als sachwertorientierte Kapitalanlage und kann so eine nicht nur nominale, sondern auch reale Verzinsung (nach Inflation) erbringen. Dabei steigen Chancen und Risiken an. Eine weitere Reduktion des Garantieniveaus unter 60% führte bei dieser Untersuchung nicht zu signifikanten Verbesserungen der mittleren Rendite, sodass mit

einer Untergrenze von 60% der Beitragssumme ein sinnvolles Mindestniveau für die beitragsorientierte Leistungszusage actuariell begründet werden kann.



Eine Absenkung des Garantieniveaus auf bis zu 60% der Beitragssumme verbunden mit der Investition in sachwertorientierte Kapitalanlagen führt also im Mittel zu höheren Versorgungsleistungen.

Durch die Kombination von niedrigen Garantien und chancenreicher Fondsanlage können insofern die Vorteile einer Mindestabsicherung und Renditechancen vereint und das Kapitalanlagerisiko auf Arbeitgeber – ggf. abgesichert durch die Versorgungseinrichtung – und Arbeitnehmer verteilt werden.

Anzumerken bleibt jedoch, dass ein Mindestgarantieniveau für die bolZ arbeitsrechtlich nicht definiert ist. Daher wäre nach Auffassung des Autors eine Klarstellung seitens des BMAS zum Mindestgarantieniveau wichtig für die weitere Verbreitung der bAV, damit dies nicht erst durch BAG-Rechtsprechung erfolgt.

Peter Bredebusch ist verantwortlicher Aktuar mehrerer Gesellschaften der LVM Versicherung, Geschäftsführer der LVM Pensionsmanagement GmbH und LVM Unterstützungskasse GmbH und leitet das Aktuariat Leben. Er ist Mitglied der Leitung der aba-Fachvereinigung Pensionsfonds, der aba-Fachvereinigung Mathematische Sachverständige sowie des DAV-Fachausschusses Altersversorgung und leitet die DAV-Arbeitsgruppen Garantien in der bAV und Pensionsfonds.



Betriebsrenten und der Wegfall der Erwerbs- verdienstgrenze für die gesetzliche Vollrente

Seit dem 1.1.2023 können Arbeitnehmer die vorzeitige betriebliche Altersleistung verlangen, wenn sie die gesetzliche Altersrente als Vollrente beanspruchen und obendrein unbegrenzt hinzuverdienen. Allerdings kann der Arbeitgeber die vorzeitige Gewährung der Versorgungsleistung verhindern, wenn die Versorgungsregelung die Leistungsvoraussetzung kennt, dass kein oder nur begrenztes Erwerbseinkommen bezogen werden darf oder dass es angerechnet wird. Häufig werden die Versorgungsregelungen um diese Leistungsvoraussetzungen erweitert werden müssen, wenn die vorzeitige betriebliche Altersleistung nicht zusätzlich zum Gehalt und zur gesetzlichen Vollrente gezahlt werden soll. Falls man die vorzeitige betriebliche Altersleistung aber dennoch gewähren will, wird man sie kostenneutral bemessen dürfen.

I. Betriebsrentenanspruch bei Bezug einer gesetzlichen Altersrente als Vollrente

Laut § 6 Satz 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) können Arbeitnehmer, denen ein betriebliches Versorgungsversprechen erteilt wurde, die vorzeitige Altersleistung begehren, wenn sie die Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nehmen. Allerdings müssen auch die betriebliche Wartezeit und die sonstigen Leistungsvoraussetzungen erfüllt sein. Die gesetzliche Vollrente ist eine Form der Altersrente. Sie unterscheidet sich von der Teilrente, die mindestens 10% der Vollrente beträgt (§ 42 Abs. 1 SGB VI). Die vorzeitige betriebliche Altersleistung wird vor dem Erreichen der „festen Altersgrenze“ (§ 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG) gewährt, also üblicherweise vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 235 SGB VI).

Bis zum 31.12.2022 wurde die gesetzliche Vollrente nach den Regeln der gesetzlichen Rentenversicherung aber nur geleistet, wenn ihr Bezieher die Hinzuverdienstgrenze von 6.300 € jährlich nicht überschritten hatte (§ 34 Abs. 2 SGB VI a.F.). Für die Teilrente galten höhere Hinzuverdienstgrenzen, je geringer die Teilrente, desto höher der zulässige Hinzuverdienst. Ab dem 1.1.2023 entfallen durch die Neufassung des § 34 SGB VI sämtliche Hinzuverdienstgrenzen sowohl für die Vollrente als auch für die Teilrente. Der Arbeitnehmer kann also bei Bezug dieser Renten ab 2023 unbegrenzt Erwerbseinkommen hinzuverdienen. Dies erhöht die Bereitschaft, trotz Rentenbezugs weiter gegen Entgelt zu arbeiten. Der Gesetzgeber will mit der Neuregelung dem Arbeitskräftemangel entgegenwirken. Allerdings führt dies auch zu einer stärkeren finanziellen Belastung der gesetzlichen Rentenversicherung, denn der Zugang zur Altersleistung wird wesentlich erleichtert. Man bezieht sein gewohntes Erwerbseinkommen weiter und obendrein die gesetzliche Vollrente und die vorzeitige betriebliche Altersleistung, eine reizvolle Alternative.

II. Kein Betriebsrentenanspruch bei Bezug der gesetzlichen Altersrente als Teilrente

Nun hat der Gesetzgeber in § 6 Satz 2 BetrAVG wie schon in seiner früheren Fassung verfügt, dass bei einer Beschränkung der gesetzlichen Rente auf einen Teilbetrag die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung eingestellt werden können. Daraus ist zunächst zu schließen, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf die betriebliche Altersleistung ruht, wenn der Vollrentenbezug durch einen Teilrentenbezug abgelöst wird.

Dieses Einstellungsrecht überrascht aus sozialpolitischer Sicht. Denn mit dem Übergang zur Teilrente erzielt der Arbeitnehmer ein geringeres Einkommen als mit der Vollrente. Und dieser Einkommensverlust wird noch vergrößert, weil der Übergang auch das Ruhen der Betriebsrente rechtfertigt. Man kann die gesetzliche Regelung allenfalls mit der Überlegung begründen, dass die Betriebsrente nur dann beansprucht werden kann, wenn der Arbeitnehmer durch den Vollrentenbezug zu erkennen gibt, dass er es mit dem Übertritt in den Ruhestand „ernst meint“ und dass er deshalb die volle gesetzliche Rentenleistung abrufen will. Allerdings passt zu dieser Begründung nicht mehr die Tatsache, dass der Arbeitnehmer seit Januar 2023 unbegrenzt hinzuverdienen darf.

Gestützt auf § 41 SGB VI kann der Arbeitnehmer den Weiterbeschäftigungsanspruch und somit den Bezug seines gewohnten Arbeitseinkommens bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze durchsetzen. Sie ist für ab 1964 Geborene das vollendete 67. Lebensjahr. Bei zuvor Geborenen wird sie stufenweise in Abhängigkeit vom Geburtsjahr vom vollendeten 65. Lebensjahr auf das 67. Lebensjahr angehoben (§ 235 Abs. 2 SGB VI).

Ein Rechenbeispiel für einen 1960 geborenen Durchschnittsverdiener, der folglich im Jahr 2023 das 63. Lebensjahr vollendet, zeigt, dass er aufgrund der ab Januar 2023 geltenden Neuregelung kein Interesse daran haben kann, seine Vollrente durch eine Teilrente abzulösen:

Beispiel: Unterstellt, das durchschnittliche Arbeitnehmerinnen-einkommen betrage 3.500 € monatlich, die gesetzliche Vollrente ab dem Alter von 63 Jahren 1.500 € und die Betriebsrente 400 €. Das somit bei Weiterarbeit und unter Vollrenten- sowie Betriebsrentenbezug erzielte Gesamtbruttoeinkommen von 5.400 € macht netto bei einem verheirateten 63-jährigen Arbeitnehmer ca. 3.950 € aus. Wenn aber nicht mehr die gesetzliche Vollrente bezogen wird, sondern nur eine Teilrente von z.B. brutto 750 € sowie ein Erwerbseinkommen von weiterhin 3.500 € und wenn dabei die Betriebsrente entfällt, sinkt das Gesamtnettoeinkommen auf ca. 3.100 €.

Der Arbeitnehmer hat also alles Interesse, die gesetzliche Vollrente zu begehren, da dann sein monatliches Nettoeinkommen um 850 € höher ausfällt.

Zwar würde beim Aufschub des Bezugs der gesetzlichen Vollrente bis zur Regelaltersgrenze – in dem Beispiel wäre dies das vollendete 66. Lebensjahr und vier Monate (§ 235 SGB VI) – statt des Betrags von 1.500 € die erst ab dann zu zahlende Rente ca. 1.650 € betragen.¹ Aber dieses Mehr wiegt den Vorteil des Vollrenten- und Betriebsrentenbezugs schon ab der Vollendung des 63. Lebensjahres bei weitem nicht auf.

¹ Aus Gründen der Vergleichbarkeit wird von heutigen Lohnverhältnissen ausgegangen, also der bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze vermutlich erzielbare Verdienstanstieg und die Renten Anpassung vom Alter 63 bis zum Alter 66 und vier Monate nicht berücksichtigt.

Hinzu kommt der wesentliche Umstand, dass sowohl bei Weiterarbeit bis zur Regelaltersgrenze ohne jeglichen Rentenbezug als auch beim Vollrentenbezug ab Vollendung des 63. Lebensjahres mit zusätzlicher Betriebsrente sich die gesetzliche Rente ab dem Erreichen der Regelaltersgrenze noch um den gleichen Betrag von ca. 150 € erhöht. In beiden Fällen ist also das Mehr an gesetzlicher Rente ab dem Alter von 66 Jahren und vier Monaten gleich hoch.

Aufgrund der eindeutigen Vorteilhaftigkeit des Vollrentenbezugs kann man also davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer im Gegensatz zum bis Ende 2022 geltenden Recht an dem Wechsel von der Voll- zur Teilrente nicht interessiert sein wird.

III. Begrenzung bzw. Aufgabe der Erwerbstätigkeit oder Verdienstanrechnung als Leistungsvoraussetzung

1. Ausdrückliche Regelung in der Versorgungszusage

Die Versorgungsregelungen der Praxis sind recht unterschiedlich. Nicht selten beinhalten sie den Passus, dass die Gewährung der betrieblichen Altersleistung das Nichterzielen oder das begrenzte Beziehen von Erwerbseinkommen voraussetzt oder dass ein Erwerbseinkommen auf die Betriebsrente angerechnet werden darf. Derartige Leistungsvoraussetzungen waren bislang zulässig, da die Gewährung der Betriebsrente auch auf den Versorgungsbedarf abstellen darf.²

Allerdings stellt sich bei einem Vergleich der vor 2023 geltenden Gesetzesfassung und der nun gültigen Regelung die Frage, ob die Leistungsvoraussetzung der Aufgabe bzw. Minderung der Erwerbstätigkeit oder die Anrechnung von Arbeitseinkommen noch rechtens sein können? Denn der Gesetzgeber hatte in der Vorgängerfassung des § 6 Satz 3 BetrAVG folgendermaßen formuliert:

„Der ausgeschiedene Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Aufnahme oder Ausübung einer Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit, die zu einem Wegfall oder zu einer Beschränkung der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung führt, dem Arbeitgeber oder sonstigen Versorgungsträger unverzüglich anzuzeigen.“

Der Satz 3 lautet in seiner jetzt geltenden Fassung³ aber nur noch:

„Der ausgeschiedene Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine Beschränkung der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung dem Arbeitgeber oder sonstigen Versorgungsträger unverzüglich anzuzeigen.“

Die gesetzliche Anzeigepflicht des ausgeschiedenen Arbeitnehmers erstreckt sich nur noch auf den Tatbestand der Beschränkung der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, folglich auf den Übergang von der Vollrente auf die Teilrente. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer muss die Aufnahme oder Ausübung einer Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit nicht mehr anzeigen.

Hieraus könnte man schließen, dass die gesetzliche Anzeigepflicht für die Aufnahme oder Ausübung einer Beschäftigung oder Erwerbstätigkeit entfällt, weil generell die Altersleistung nicht mehr an die Leistungsvoraussetzung der Aufgabe bzw. Minderung der Erwerbstätigkeit gebunden werden dürfe, und

dass auch die Anrechnung von Erwerbseinkommen auf die Altersleistung unzulässig wäre. Denn in der gesetzlichen Rentenversicherung ist der Bezug eines Erwerbseinkommens ab 2023 unschädlich. Warum sollte er dann in der betrieblichen Altersversorgung, die ja die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung ergänzt, nicht gestattet sein? Könnte man nicht sogar argumentieren, dass die Leistungsvoraussetzung der Nichtausübung oder Minderung der Erwerbstätigkeit in der betrieblichen Altersversorgung das gesetzliche Ziel der Förderung der Erwerbstätigkeit im Alter zu sehr behindert und daher unzulässig sei?

Dies überzeugt aber bei Lichte betrachtet nicht. Der Einwand der Unzulässigkeit der Leistungsvoraussetzungen des Entfallens bzw. der Minderung des Erwerbseinkommens oder der Anrechnung von Arbeitsverdienst ist nicht begründet. Denn der Gesetzgeber hat in § 6 Satz 2 BetrAVG zu erkennen gegeben, dass ein „Weniger“ als der Vollrentenbezug, also der Wechsel zur Teilrente, die Einstellung der vorzeitigen betrieblichen Altersleistung rechtfertigt. Dann aber muss es auch zulässig sein, nicht nur beim Wechsel zum Teilrentenbezug keine vorzeitige betriebliche Altersleistung mehr zu gewähren, sondern erst recht bei einem Vollrentenbezug. Wenn schon der Teilrentenbezug die Einstellung der betrieblichen Altersleistung zulässt, muss dies unter Bedarfs Gesichtspunkten umso mehr bei der höheren Vollrente gestattet sein.

Bezeichnenderweise sah sich der Gesetzgeber anlässlich der Neuregelung des § 6 BetrAVG auch nicht veranlasst, dessen § 5 Abs. 2 zu ändern, der die Anrechnung von anderen Versorgungsbezügen gestattet. Aus der Neufassung von § 6 BetrAVG kann auch nicht geschlossen werden, dass der Gesetzgeber Gestaltungen in Zusagen, die weitere Leistungsvoraussetzungen enthalten, verbieten wollte, denn § 6 Satz 1 enthält weiterhin die Zulässigkeit von sonstigen Leistungsvoraussetzungen.⁴ Es bleibt also dabei, dass aufgrund des Bedarfsprinzips die Leistungsvoraussetzungen des Nichtbezugs bzw. der Minderung von Erwerbseinkommen oder seiner Anrechnung auf die Versorgungsleistung weiterhin zulässig sind und dass deshalb die vorzeitige betriebliche Altersleistung nicht gewährt werden muss, wenn die Versorgungszusage diese Leistungsvoraussetzungen setzt.⁵

2. Regelung durch Bindung an den Vollrentenbezug

Manche Versorgungsregelungen verbinden die Pflicht zur Gewährung der vorzeitigen betrieblichen Altersleistung nur mit der Leistungsvoraussetzung, dass die gesetzliche Vollrente gewährt wird. Dann stellt sich die Frage, ob der Vollrentenbezug ohne Verdienstbegrenzung ab 2023 dazu führt, dass die vorzeitige betriebliche Altersleistung trotz eines Erwerbsverdienstes von über 6.300 € jährlich noch gezahlt werden muss?

Es wurde unter III.1. dargelegt, dass die Leistungsvoraussetzungen des Entfallens bzw. der Minderung von Arbeitsverdienst oder dessen Anrechnung nach wie vor zulässig sind, wenn die Versorgungszusage dies ausdrücklich vorsieht. Diese ausdrückliche Leistungsvoraussetzung fehlt aber bei der bloßen Bindung an den Vollrentenbezug. Folglich wäre die vorzeitige betriebliche Leistung auch bei einem Arbeitsverdienst von weit über 6.300 € zu zahlen.

Allerdings greift diese Schlussfolgerung zu kurz. Denn nach dem bis Ende 2022 geltenden Recht beinhaltete das Abstellen auf die gesetzliche Vollrente die Geltung der Jahresarbeitsver-

2 BAG, Urteil vom 13.7.2021 – 3 AZR 349/20, Rn. 21 ff. –, BetrAV 7/2021 S. 659; Rolfs in: Blomeyer/Rolfs/Otto (Hrsg.), BetrAVG, 8. Aufl., § 5 Rn. 9 ff.; Höfer in: Höfer/de Groot/Küpper (Hrsg.), Betriebsrentenrecht (BetrAVG), Bd. I, Mai 2022, Kap. 2 Rn. 42 sowie § 5 Rn.119.

3 Geändert durch das Achte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (8. SGB IV-ÄndG) vom 20.12.2022, BGBl. I 2022 S. 2759.

4 Auch die Gesetzesbegründung formuliert lediglich: „Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Art. 7 Nr. 4. Mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung können Altersrenten künftig nicht mehr wegen Überschreitung dieser Grenzen wegfallen“, BT-Drucks. 20/3900 S. 114.

5 BAG, Urteil vom 13.7.2021, a.a.O. (Fn. 2).

dienstgrenze von 6.300 €. Die gesetzliche Neuregelung war nicht voraussehen. Insoweit stellt sich zunächst die Frage nach der Auslegung der Versorgungszusage: Kann aus ihr in ihrer Gesamtsystematik, der Höhe der Leistungen und dem Versorgungscharakter keine Bindung an die Hinzuverdienstgrenze entnommen werden? Insbesondere die Anknüpfung an die Vollrente kann hierfür ein Indiz sein. Zusätzlich sind auch ergänzende Umstände außerhalb des eigentlichen Vertragsdokuments heranzuziehen (§§ 133, 157 BGB).

Ferner ist eine Störung der Geschäftsgrundlage i.S.d. § 313 Abs. 2 BGB, die eine Anpassung des Vertrags an die neue Rechtslage in angemessener Zeit gestattet, zu prüfen. Auch gesetzliche Neuregelungen⁶ berechtigen zur Vertragsanpassung, wenn das Gesetz keine spezifische Übergangsregelung vorsieht.⁷

Der Arbeitgeber hat deshalb das Recht, die Versorgungszusage so anzupassen, dass dem bisherigen Vertragsinhalt genügt wird. Er kann dann die vorzeitige Altersleistung verweigern, wenn der jährliche Arbeitsverdienst des Arbeitnehmers die bisherige Grenze von 6.300 € überschreitet, oder einen Jahresarbeitsverdienst von über 6.300 € auf die Betriebsrente anrechnen.

3. Fehlen einschlägiger Leistungsvoraussetzungen für die vorzeitige Altersleistung

Manche Versorgungsregelungen binden die Berechtigung zum Bezug der vorzeitigen betrieblichen Altersleistung weder an die Leistungsvoraussetzungen des Nichtbezugs bzw. geminderten Erziels von Erwerbseinkommen, noch kennen sie dessen Anrechnung auf die Betriebsrente. Und auch die Voraussetzung des Bezugs der gesetzlichen Vollrente fehlt. Es stellt sich die Frage, ob selbst dann noch ab dem Jahr 2023 das Einführen von derartigen Leistungsvoraussetzungen gerechtfertigt sein kann, um das Zahlen der vorzeitigen betrieblichen Altersleistung trotz Bezugs der Vollrente zu unterbinden?

Gegen die Berechtigung des Schaffens neuer Leistungsvoraussetzungen könnte die Entscheidung des BAG vom 13.7.2021⁸ sprechen, die dezidiert darauf abstellt, dass ein Anrechnen von Einkommen auf die Versorgungsleistung in der Versorgungszusage ausbedungen sein muss. Das BAG begründet die Notwendigkeit dieses ausdrücklichen Leistungsvorbehalts mit dem Recht des Arbeitnehmers, den Umfang seiner Vorsorge genau erkennen und somit den Umfang seiner Vorsorge rechtzeitig planen zu können. Diese Gedankenführung des BAG ist gut nachvollziehbar.

Aber musste der Arbeitnehmer selbst beim Fehlen eines ausdrücklichen Vorbehalts unter der Geltung des alten Rechts nicht davon ausgehen, dass ihm die gesetzliche Vollrente nicht gewährt wird, wenn er ein Einkommen von über 6.300 € pro Jahr bezieht? Konnte der Arbeitgeber nicht auch zu Recht glauben, dass die Unzulässigkeit eines Jahresarbeitsverdienstes oberhalb dieser Grenze keine gesetzliche Vollrente und damit auch keine vorzeitige betriebliche Altersleistung auslöst? Die ab 2023 geltende Rechtslage, die die Hinzuverdienstgrenze ersatzlos abschafft, war nicht voraussehen. Die Hinzuverdienstgrenze war als Leistungsvoraussetzung mitgedacht und implizit ein Teil der Versorgungsregelung bzw. deren Geschäftsgrundlage. Deswegen wird es unter

Berufung auf deren Störung zulässig sein, die Leistungsvoraussetzungen des Nichtüberschreitens eines Jahresarbeitsverdienstes von 6.300 € oder der Anrechnung eines darüber hinausgehenden Verdienstes auszubedingen.

IV. Einbindung des Betriebsrats

Bereits in dem Jahr 1975 gelangte das BAG zu der Auffassung, dass der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei darüber befindet, ob er betriebliche Altersversorgung gewährt⁹ und welchen Dotierungsrahmen er zu ihrer Finanzierung bereitstellt.¹⁰ Wie unter II. dargelegt, ist es für den Arbeitnehmer ab dem Jahr 2023 äußerst vorteilhaft, unbegrenzt hinzuverdienen und obendrein die gesetzliche Vollrente zusammen mit der Betriebsrente beanspruchen zu können. Der Arbeitgeber muss deshalb damit rechnen, dass wegen des Wegfalls der Hinzuverdienstgrenze viel mehr Arbeitnehmer als bisher die vorzeitige betriebliche Altersleistung in Anspruch nehmen. Dies wirkt sich nicht nur hinsichtlich der Frage der Äquivalenzstörung aus, sondern kann ferner eine Ausweitung des Dotierungsrahmens verursachen.

Dies gilt jedenfalls dann, wenn die vorzeitige Altersleistung nicht kostenneutral zu der erst später einsetzenden Altersleistung bemessen ist. Häufig wurde keine kostenneutrale Bemessung gewählt, also die höhere Lebenserwartung, die geringere Dienstzeit und der Zinseffekt für die frühere Zahlung der Versorgung berücksichtigt, weil diese Faktoren die vorzeitige betriebliche Altersleistung erheblich kürzen.

Das BAG hat entschieden, dass der Arbeitgeber bei einer unvorhersehbaren Kostensteigerung die Umgestaltung des Leistungsplans unter Wahrung des bisherigen Dotierungsrahmens verlangen darf.¹¹ Dies muss nun auch für die neue Rechtslage gelten, zumal das BAG in seiner Entscheidung die Einführung der „flexiblen Altersrente“, also der vorzeitigen Altersleistung, ausdrücklich als kostensteigernden Faktor angesprochen hatte. Folglich werden der Arbeitgeber und der Betriebsrat die Anpassung des Leistungsplans bei unmittelbaren Versorgungszusagen überdenken müssen, wenn der Arbeitgeber keine Kostensteigerung wünscht. Die Kosten steigen nur dann nicht, wenn bereits der bisherige Leistungsplan eindeutig durch Leistungsvoraussetzungen wie Verdienstklauseln oder Einkommensanrechnungen die Ausweitung des Dotierungsrahmens unterbindet oder wenn die vorzeitige betriebliche Altersleistung kostenneutral bemessen ist. Dies ist aber nicht immer der Fall. Zudem dient eine Neuregelung der Rechtsklarheit. Sie trägt im Kollektiv dazu bei, dass die betriebliche Altersversorgung insgesamt in der bisher avisierten Höhe weiter aufrechterhalten werden kann und dient damit auch den Interessen aller Arbeitnehmer.

V. Information des Arbeitgebers oder des sonstigen Versorgungsträgers über den Teilrentenbezug

Ein Wechsel von der Vollrente zur Teilrente ist unattraktiv (s. unter II.). Tut der Arbeitnehmer dies dennoch, muss er dies dem Arbeitgeber oder sonstigen Versorgungsträger mitteilen. Da der Arbeitgeber die Versorgungszusage erteilt hat, kann nur er die Entscheidung über den Weiterbezug der Betriebsrente treffen. Eine autonome Entscheidung des sonstigen Versorgungsträgers ist unzulässig.

Die Entscheidung des Arbeitgebers setzt aber voraus, dass ihn der sonstige Versorgungsträger über die erfolgte Anzeige

6 Insbesondere solche des Sozialversicherungsrechts, vgl. zur Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze: *Baumeister/Merten*, DB 2007 S. 1306 (1309); *Reichenbach/Grünekle*, DB 2006 S. 2234 (2236); *Rolfs*, a.a.O. (Fn. 2), Anh. § 1 Rn. 521.

7 BAG, Urteil vom 23.9.2003 – 3 AZR 551/02, unter III. –, AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 93; BAG, Urteil vom 17.1.2012 – 3 AZR 555/09, Rn. 27 –, AP BetrAVG § 1 Überversorgung Nr. 14.

8 BAG, Urteil vom 13.7.2021, a.a.O. (Fn. 2).

9 BAG, Urteil vom 12.6.1975 – 3 ABR 13/74, Rn. 30 –, DB 1975 S. 1559; erneut BAG, Urteil vom 29.7.2003 – 3 ABR 34/02, unter B. II. 1. –, DB 2004 S. 883 = BetrAV 2004 S. 276.

10 BAG, Urteil vom 12.6.1975, a.a.O. (Fn. 9), Rn. 31; s. zum Dotierungsrahmen *Heither*, BetrAV 2004 S. 635.

11 BAG, Urteil vom 22.4.1986 – 3 AZR 496/83, unter II. 2. c) (2) –, DB 1986 S. 1526 = BetrAV 1986 S. 210.

des ausgeschiedenen Arbeitnehmers unterrichtet. Dies ist eine Nebenpflicht aus seinem Vertragsverhältnis mit dem Arbeitgeber.

Die Anzeigepflicht aus § 6 Satz 3 BetrAVG erstreckt sich nur auf den ausgeschiedenen Arbeitnehmer. Dies würde bei wörtlicher Auslegung der Vorschrift bedeuten, dass der im Betrieb verbliebene Arbeitnehmer der Anzeigepflicht nicht genügen muss, obwohl auch er den Wechsel von der Vollrente zur Teilrente durchgeführt haben kann. Geschieht dies, könnte der Arbeitgeber mangels Information sein Recht nicht nutzen, die Zahlung der vorzeitigen betrieblichen Altersleistung einzustellen. Diese Rechtsfolge kann der Gesetzgeber aber nicht bezweckt haben. Bei einer Auslegung nach dem Gesetzeszweck gelangt man daher zu dem Schluss, dass auch der im Betrieb verbliebene Arbeitnehmer der Anzeigepflicht aus § 6 Satz 3 BetrAVG genügen muss.¹²

VI. Kollision mit den versicherungsaufsichtsrechtlichen Vorgaben für Pensionskassen

Laut § 232 Abs. 1 Satz 1 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) ist

„eine Pensionskasse ein rechtlich selbstständiges Versicherungsunternehmen, dessen Zweck die Absicherung wegfallenden Erwerbseinkommens wegen Alters, Invalidität oder Todes ist und das

1. ...

2. *Leistungen grundsätzlich erst ab dem Zeitpunkt des Wegfalls des Erwerbseinkommens vorsieht; soweit das Erwerbseinkommen teilweise wegfällt, können die allgemeinen Versicherungsbedingungen anteilige Leistungen vorsehen ...“*

Man fragt sich, wie die Vorschriften des § 6 BetrAVG und § 34 SGB VI, die in ihrer ab 2023 geltenden Neufassung den unbegrenzten Hinzuverdienst beim Bezug der gesetzlichen Vollrente gestatten und den Anspruch auf die vorzeitige betriebliche Altersleistung begründen, mit den Anforderungen des VAG an Pensionskassen in Einklang gebracht werden können? Denn der Arbeitnehmer kann nach neuem Recht sein Erwerbseinkommen weiterhin beziehen und hat trotzdem einen Anspruch auf die gesetzliche Vollrente und obendrein auf die Betriebsrente.

Denkbar wäre es, das VAG als „lex specialis“ zu werten, das dem Betriebsrentengesetz vorgeht. Die Rechtsfolge wäre dann, dass der Arbeitnehmer bei einer Pensionskassenversorgung die vorzeitige Betriebsrente nicht nutzen darf, wenn er weiterhin ein Erwerbseinkommen bezieht. Es muss aber bezweifelt werden, ob dies dem Willen des Gesetzgebers entspricht. Zudem wäre es kaum zu begründen.

Vielleicht hilft eine mutige Auslegung der Nr. 2 des § 232 Abs. 2 VAG, um den Widerspruch aufzulösen. Denn die Nr. 2 spricht von „grundsätzlich“, benutzt also einen Begriff, der Ausnahmen zulässt. Eine zulässige Ausnahme wäre dann der Anspruch aus § 6 BetrAVG, der beim Bezug der gesetzlichen Vollrente den unbegrenzten Hinzuverdienst gestattet. Mutig ist diese Auslegung, weil sie die versicherungsaufsichtsrechtliche Grundvoraussetzung des Nichterzielens von Erwerbseinkommen faktisch aushöhlt.

¹² Es handelt sich – nach wie vor – um ein (auch nach der Neufassung nicht berechtigtes) Redaktionsversehen, vgl. BT-Drucks. 7/1281 S. 8 i.V.m. BT-Drucks. 7/2843 S. 8; s. eingehend Höfer, a.a.O. (Fn. 2), § 6 Rn. 118.

VII. Die Problematik von Kapitalleistungen

Die betriebliche Versorgungsleistung muss nicht notwendigerweise in Rentenform erbracht werden. Es sind auch Kapitalleistungen als Altersleistung denkbar. Nicht wenige Versorgungszusagen gestatten zudem eine Wahl zwischen Kapital- und Rentenzahlung.¹³

Wenn ein Arbeitnehmer die gesetzliche Altersrente als Vollrente bezieht und seinen Anspruch aus § 6 Satz 1 BetrAVG auf die vorzeitige Altersleistung geltend macht, ist ihm das Kapital zu gewähren, falls nicht sonstige Leistungsvoraussetzungen dies unterbinden. Geht der Arbeitnehmer nach dem Vollrenten- auf den Teilrentenbezug über, kann der Arbeitgeber nicht wie bei der Rentenzahlung die vorzeitige betriebliche Altersleistung einstellen. Das Kapital ist auch nicht in seiner Gesamtheit oder anteilig rückforderbar.¹⁴ Nur wenn das Kapital in Raten ausgezahlt wird, können die noch nicht geleisteten Raten einbehalten werden.¹⁵

VIII. Ergebnis

Der Gesetzgeber gestattet dem Arbeitnehmer ab 2023 den unbegrenzten Hinzuverdienst neben dem Bezug der gesetzlichen Altersrente als Vollrente. Damit soll u.a. dem Arbeitskräftemangel begegnet werden. Bei dem Bezug der gesetzlichen Vollrente kann der Arbeitnehmer auch die Zahlung der vorzeitigen betrieblichen Altersleistung verlangen. Dies gilt allerdings nicht, wenn die betriebliche Versorgungsregelung Leistungsvorbehalte kennt, der Arbeitnehmer also kein oder nur begrenzt Erwerbseinkommen beziehen darf oder es auf die betriebliche Versorgungsleistung angerechnet wird.

Wegen der Attraktivität der gesetzlichen Neuregelung muss der Arbeitgeber damit rechnen, dass die gesetzliche Vollrente in großem Umfang schon mit Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch genommen wird. Wenn die Unternehmen auf das geänderte Recht nicht reagieren, müssen sie es vor allem bei unmittelbaren Versorgungszusagen und nicht versicherungsförmigen Unterstützungskassenzusagen hinnehmen, dass ihre Altersversorgungskosten stark steigen, falls die vorzeitige betriebliche Versorgungsleistung nicht schon bisher kostenneutral bemessen wurde oder die genannten Leistungsvorbehalte besitzt.

(DB 16/2023 S. 961)

Prof. Dr. Reinhold Höfer ist Autor eines Standardkommentars zum Arbeits-, Sozialabgaben- und deutschen sowie internationalen Bilanzrecht der betrieblichen Altersversorgung.



RAin Dr. Simone Evke de Groot ist Inhaberin der Kanzlei Dr. de Groot und Mitautorin des genannten Standardkommentars.



¹³ Vgl. hierzu auch jüngst BAG, Urteil vom 17.1.2023 – 3 AZR 220/22 –, BetrAV 2/2023 S. 153.

¹⁴ Rolf, a.a.O. (Fn. 2), § 6 Rn. 197; Kisters-Kölkes in: Kisters-Kölkes/Berenz u.a. (Hrsg.), 9. Aufl., § 6 Rn. 34; Höfer, a.a.O. (Fn. 2), § 6 Rn. 107.

¹⁵ Kisters-Kölkes, a.a.O. (Fn. 14).

Prof. Dr. Thomas Dommermuth, Amberg-Weiden / Elisabeth Lapp, Frankfurt am Main / Jochen Prost, Karlsruhe

Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer durch Entgeltumwandlung

Urteil des FG Düsseldorf vom 16.11.2021¹

1. Einleitung

Über die allgemeinen Voraussetzungen zur steuerlichen Anerkennung von Versorgungszusagen² an „normale“ Arbeitnehmer sind für Zusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer weitere Kriterien zu beachten. Diese prüft die Finanzverwaltung sehr kritisch und aus der Vielzahl der Urteile des Bundesfinanzhofes ist ersichtlich, dass es bezüglich der Einhaltung dieser zusätzlichen Punkte sehr häufig zu Rechtsstreitigkeiten kommt.

Mit entgeltumwandlungsfinanzierten Versorgungszusagen hatte sich die Rechtsprechung noch nicht so häufig zu befassen, was sicherlich auch damit zusammenhängt, dass das Gros der Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer arbeitgeberfinanziert ist.

In diesem Zusammenhang stellt sich die grundsätzliche Frage, ob bei Entgeltumwandlung ebenfalls die körperschaftsteuerlichen Sonderkriterien für Gesellschafter-Geschäftsführer zu beachten sind oder nicht. Denn schlussendlich verfügt der Gesellschafter-Geschäftsführer über sein eigenes Gehalt.

2. Allgemeines

Die Finanzverwaltung³ setzt die Erfüllung der Sonderkriterien für die steuerliche Anerkennung auch bei Entgeltumwandlungszusagen voraus.

Davon weicht, zumindest hinsichtlich des Kriteriums der Erdienbarkeit, die Ansicht des Bundesfinanzhofes (BFH) ab. Grund hierfür ist, dass bei entgeltumwandlungsfinanzierter Altersversorgung der Gesellschafter-Geschäftsführer wirtschaftlich betrachtet ausschließlich über sein eigenes (künftiges) Vermögen disponiert, indem er Aktivbezüge zugunsten künftiger Altersbezüge zurücklegt.⁴

Dies bedeutet jedoch nicht, dass das Kriterium Erdienbarkeit für die steuerliche Anerkennung einer Zusage bei Entgeltumwandlung generell außer Acht gelassen werden kann. In der Praxis kommt es auf die Gesamtumstände an. Man darf nicht aus dem Blick verlieren, dass der BFH die steuerliche Aner-

kennung der Entgeltumwandlungszusage in besagtem Urteil zwar anerkannt hat, aber bei der Urteilsfindung auch weitere Themen zur Beurteilung herangezogen hat:

- Kein Missbrauch der Gestaltungsmacht als beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer zu unüblichen „Gehaltsveränderungen“ im Zusammenhang mit der Versorgungszusage.
- Keine Risiko- und Kostensteigerungen für das Unternehmen.
- Keine Nur-Pension (vgl. dazu Kapitel 7.3).

Mit Urteil vom 16.11.2021⁵ hat sich nun das Finanzgericht (FG) Düsseldorf grundsätzlich mit dem Thema der steuerlichen Anerkennung von entgeltumwandlungsfinanzierten Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer befasst.

3. Sachverhalt FG Düsseldorf vom 16.11.2021⁶

Im entschiedenen Fall erteilte eine Firma kurz nach ihrer Gründung dem alleinigen Geschäftsführer im Alter von 60 Jahren und fünf Monaten eine Zusage auf das 71. Lebensjahr. Die Zusage finanzierte der Geschäftsführer durch Entgeltverzicht in Höhe von € 4.200 monatlich bei einem Gehalt von € 6.250.

Das Finanzamt lehnte im Nachgang die steuerliche Anerkennung der Zusage ab, weil es eine gesellschaftsrechtliche Veranlassung sah. Weder die Probezeit sei eingehalten worden,⁷ noch sei die Zusage nach Vollendung des 60. Lebensjahres erdienbar. Hiergegen wandte sich die Firma.

Das Gericht sah darin jedoch keine verdeckte Gewinnausschüttung.

Diese liege nur dann vor, wenn die Pensionszusage durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst sei. Eine gesellschaftsrechtliche Veranlassung liege unter anderem vor, wenn die Zusage einem Fremdvergleich nicht standhielte. Dies wäre dann der Fall, wenn die Zusage einem Nichtgesellschafter nicht in gleichem Maße erteilt worden wäre. Im entschiedenen Tatbestand war dies jedoch nicht gegeben.

Auch die fehlende Erdienbarkeit der Zusage stehe der steuerlichen Anerkennung nicht entgegen. Das Gericht berief sich auf die Rechtsprechung des BFH aus 2018,⁸ in der dieser entschieden hatte, dass eine fehlende Erdienbarkeit im Rahmen einer Entgeltumwandlung steuerlich unschädlich sei. Hintergrund des Prüfungskriteriums sei ein anderer Sachverhalt, der im Rahmen des Fremdvergleichs geprüft werde. Bei einer Entgeltumwandlung werden die bereits bestehenden Gehaltsansprüche umgewandelt. Der Arbeitnehmer finanziere sie damit selbst. Sie gelte nicht als Gegenleistung des Arbeitgebers für eine noch zu erzielende Betriebstreue, sondern fuße vielmehr auf den Überlegungen des Arbeitnehmers, über seine wirtschaftlichen Mittel zu disponieren. Demzufolge sei es irrelevant, dass die Zusageerteilung auch erst nach dem 60. Lebensjahr erfolgt sei.

Darüber hinaus trage der Arbeitgeber nicht die finanziellen Folgen der Zusage, da diese bereits finanziert sei.

1 Vgl. FG Düsseldorf, Urteil vom 16.11.2021 – 6 K 2196/17 K, G, F –, BetrAV 1/2022 S. 74; vgl. auch BetrAV 3/2023 S. 242.

2 Unter dem Begriff Versorgungszusagen sind im Folgenden Pensions- und Unterstützungskassenzusagen zu verstehen.

3 Vgl. Verfügung der OFD Niedersachsen vom 15.8.2014 – S 2742 – 259 – St 241 –, BetrAV 8/2014 S. 731.

4 Vgl. BFH, Urteil vom 7.3.2018 – I R 89/15, RdNr. 21 –, BStBl. II 2019 S. 70 = BetrAV 5/2018 S. 419 (421).

5 Vgl. FG Düsseldorf, Urteil vom 16.11.2021 – 6 K 2196/17 K, G, F –, a.a.O. (Fn. 1).

6 A.a.O. (Fn. 1).

7 Vgl. BMF-Schreiben vom 14.12.2012 – IV C 2 – S 2742/10/10001 –, BetrAV 1/2013 S. 30.

8 Vgl. BFH, Urteil vom 7.3.2018, a.a.O. (Fn. 4).

Auch führe der Verstoß gegen das Probezeiterfordernis⁹ nicht zu einer verdeckten Gewinnausschüttung. Zwar sei es in der Regel erforderlich, dass sich die Firma der Leistungsfähigkeit des Gesellschafters versichern möchte und daher eine gewisse Zeit zur Erprobung fordere. Dieser Gedanke sei jedoch nicht auf eine entgeltfinanzierte Zusage anwendbar. Hier werde die Gesellschaft nicht zusätzlich belastet, da die Finanzierung durch den Arbeitnehmer erfolge. Auch seien Kenntnisse im Bereich des Geschäftsfeldes hinreichend vorhanden gewesen.

Des Weiteren lehnte das Gericht eine verdeckte Gewinnausschüttung aufgrund des Zeitpunktes der Erteilung der Zusage ab. Dass die Zusage nach Gründung der Gesellschaft erteilt wurde und damit keine gesicherten Erkenntnisse über die Ertragslage des Unternehmens vorlagen, sei im Rahmen einer Entgeltumwandlung nicht ausschlaggebend. Die Gesellschaft werde durch eine arbeitnehmerfinanzierte Zusage nicht finanziell belastet.

Die Anpassung der Zusage an die persönlichen Verhältnisse des Gesellschafters sei entgegen den Behauptungen des Finanzamtes nicht unüblich, sondern vielmehr im Rahmen der Entgeltumwandlung typisch.

Die Parteien stritten darüber hinaus auch über die Eindeutigkeit der Höhe der Pensionszusage und das Klarheitsgebot. Aber auch das sah das FG als erfüllt an.

Nachfolgend werden die im Urteil angesprochenen Kriterien zur steuerlichen Anerkennung von entgeltumwandlungsfinanzierten Versorgungszusagen näher beurteilt.

4. Probezeit

Ursächlich hierfür ist die Befürchtung der Finanzverwaltung, dass die Zusagen aus rein steuerlichen Gründen erteilt werden, um dem Gesellschafter zulasten der Gesellschaft einen Vermögensvorteil zukommen zu lassen. Ein wesentliches Kriterium ist die betriebliche Veranlassung der Versorgungszusage, d.h. es wird geprüft, ob die von Finanzverwaltung und BFH entwickelte Denkfigur des ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters (§ 93 Abs. 1 Satz 1 Aktiengesetz¹⁰ und § 43 Abs. 1 Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung¹¹) einem gesellschaftsfremden Geschäftsführer die gleiche Versorgung bewilligt hätte. Ist dies nicht der Fall, so ist die Versorgungszusage gesellschaftsrechtlich veranlasst und die steuerliche Anerkennung wird versagt.

Finanzverwaltung und BFH haben im Laufe der Jahrzehnte einige grundsätzliche Kriterien – wie z.B. Probezeit und Erdienbarkeit – festgelegt, die Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung von Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer sind. In dem Zusammenhang wurde und wird auch immer wieder diskutiert, ob diese Voraussetzungen auch bei einer Entgeltumwandlung zu beachten sind oder nicht.

In besagtem Urteil des BFH¹² hielt dieser das Einhalten des Kriteriums der Erdienbarkeit bei Entgeltumwandlung – unter bestimmten Voraussetzungen – für nicht erforderlich. Fraglich ist, ob dieses Urteil, welches zum Kriterium der Erdienbarkeit ergangen ist, auch auf das Kriterium der Probezeit ausstrahlt und was hierzu das Urteil des FG Düsseldorf¹³ sagt.

Ausschlaggebend war bei der Urteilsfindung des BFH die Tatsache, dass es sich um eine echte Barlohnsumwandlung handelte, d.h. es gab keine sprunghaften Gehaltsanhebungen im Vorfeld oder Nachgang der Entgeltumwandlung. Auch eine Vollumwandlung des Barlohns in Form einer sog. „Nur-Pension“ lag nicht vor. Darüber hinaus betonte der BFH in seinen Entscheidungsgründen aber, dass auch entgeltfinanzierte Zusagen durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst sein können und des Weiteren der Gesellschafter-Geschäftsführer seine Gestaltungsmacht nicht zu unüblichen „Gehaltsveränderungen“ im Zusammenhang mit der Versorgungszusage (aus)nutzen darf.

Daher sollte grundsätzlich bei Versorgungszusagen durch Entgeltumwandlung aufgrund vorgenannter Gründe in der Probezeit Vorsicht geboten sein. Bisher ging man eher davon aus, dass folgende Kriterien erfüllt sein sollten:¹⁴

- Die Gestaltungsmacht zu unüblichen „Gehaltsveränderungen“ im Zusammenhang mit der Versorgungszusage dürfe nicht ausgenutzt werden. Dies ist gegeben, wenn es innerhalb eines Jahres vor und nach der Gehaltssumwandlung zu keinen unüblichen Gehaltssprüngen kommt. Übliche Gehaltsveränderungen wären beispielsweise eine Anpassung an allgemein gültige Standards/Indizes wie den Verbraucherpreisindex oder Beamtensbezüge.
- Die Rückdeckung der Versorgungsleistungen sollte kongruent erfolgen, d.h., dass die Versorgungsleistungen eins zu eins durch die garantierten Leistungen einer Versicherung abgedeckt sein sollten.
- Die Versorgungszusage sollte als beitragsorientierte Leistungszusage gestaltet sein.
- Es handelt sich um eine „echte“ Gehaltssumwandlung. Das kann dadurch belegt werden, dass die Barlohnsumwandlung frühestens ein Jahr nach Diensteintritt/Gründung erfolgt.

Hierzu ging das FG Düsseldorf nun noch einen Schritt weiter als oben dargestellt. Da es sich um eine Entgeltumwandlung handle und das Unternehmen dadurch nicht belastet werde, sei der Gedanke der Erprobung nicht anwendbar. Zwar wolle man als ordentlicher Kaufmann sicherstellen, dass sich der Geschäftsführer für das Unternehmen lohne. Eine finanzielle Gefahr im klassischen Sinne liege für das Unternehmen jedoch nicht vor. Weitreichende Belastungen der Firma, wie bei einer Arbeitgeberfinanzierung gegebenenfalls vorhanden, seien bei einer Entgeltumwandlung nicht vorhanden. Hier wandle der Arbeitnehmer vielmehr bereits erdienten Arbeitslohn um und müsse weder seine Betriebstreue noch seine Qualifikation beweisen.

Im entschiedenen Fall stand die Eignung des Geschäftsführers auch nicht in Abrede. Durch seine Kenntnisse und jahrelange Berufserfahrung in dem gleichen Bereich bestand keine Veranlassung, dies in Frage zu stellen. Eine Qualifizierung war durch die vorherige Tätigkeit bereits dargelegt.

Die geforderten Kriterien (beitragsorientierte Leistungszusage etc.) waren erfüllt. Beachtlich ist jedoch, dass das Gericht hier ganz klar Stellung bezieht. Ob dies nun ein Freibrief für eine grundsätzliche Absage an die Berücksichtigung einer Probezeit darstellt, bleibt wohl jedem Unternehmen und dessen Risikobereitschaft selbst überlassen. Es zeigt jedoch eine Tendenz, dass bei Entgeltumwandlung nicht die gleichen strengen Maßstäbe anzulegen sind wie bei einer arbeitgeberfinanzierten Zusage. Aber man sollte nicht aus den Augen verlieren, dass unübliche Gestaltungen, die einem Fremdvergleich nicht standhalten, weiterhin kritisch zu sehen sind.¹⁵

⁹ Vgl. BMF-Schreiben vom 14.12.2012, a.a.O. (Fn. 7).

¹⁰ Im Folgenden AktG.

¹¹ Im Folgenden GmbHG.

¹² Vgl. BFH, Urteil vom 7.3.2018, a.a.O. (Fn. 4).

¹³ A.a.O. (Fn. 1).

¹⁴ Gleiche Ansicht *Schiller/Veh*, BetrAV 6/2020 S. 474.

¹⁵ Gleiche Ansicht *Schiller/Veh*, a.a.O. (Fn. 14).

U.E. ist beim Kriterium Probezeit im Falle der Entgeltumwandlung eine Schamfrist von 12 Monaten erforderlich. Denn es ist nicht nachprüfbar, ob es sich um eine entgeltumwandlungsfinanzierte oder um eine arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage handelt. Insbesondere bei steuerlich beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern wäre nicht objektiv zu belegen, ob es sich um echte oder verkappte Entgeltumwandlung handelt. Im vorliegenden Fall hatte der Gesellschafter-Geschäftsführer ein festes monatliches Gehalt von € 6.250. Davon wandelte er € 4.200 für seine Zusage um. Hätte er sich ein festes monatliches Gehalt von € 2.050 bezahlt und die GmbH hätte die gleiche Zusage arbeitgeberfinanziert erteilt, wäre es für den Gesellschafter-Geschäftsführer im Ergebnis das Gleiche. Ohne diese Schamfrist wäre ein Missbrauch der Gestaltungsmacht des Gesellschafter-Geschäftsführers nicht nachprüfbar.

5. Erdienbarkeit

Ähnlich wie bei der Probezeit verhält es sich mit der durch den BFH aus 2018¹⁶ schon klar geregelten Ansicht zum Thema der Erdienbarkeit bei entgeltfinanzierten Zusagen.

Zur Vermeidung einer steuerlichen Nichtanerkennung der Zusage muss grundsätzlich eine Zusage rechtzeitig vereinbart werden, damit der Arbeitnehmer diese noch erdienen kann.¹⁷ Typisierend wird dies verneint, wenn der Geschäftsführer bei Zusageerteilung das 60. Lebensjahr schon vollendet hat oder wenn bis zum frühestmöglichen Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Altersrente weniger als 10 Jahre verbleiben.¹⁸

Die Zehnjahres-Frist bis zur frühestmöglichen Inanspruchnahme als Voraussetzung für Pensionszusagen an beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer im Rahmen der Entgeltumwandlung wurde durch die Rechtsprechung des BFH mit dem Urteil vom 7.3.2018 entbehrlich. Der BFH schloss sich mit seiner Entscheidung dem Urteil des Finanzgerichts Thüringen vom 25.6.2016 an. Die Veröffentlichung im Bundessteuerblatt ist bereits erfolgt und ist somit bindend für die Finanzverwaltung.¹⁹

Begründet hat der BFH seine Entscheidung dahingehend, dass durch den Gehaltsverzicht keine zusätzliche finanzielle Belastung für das Unternehmen entsteht. Es sei keine klassisch freiwillige Leistung der Firma, um die Betriebszugehörigkeit anzuerkennen bzw. weitere Betriebstreue zu belohnen. Die Indizwirkung der fehlenden Erdienbarkeit für eine außerbetriebliche Veranlassung werde bei der Entgeltumwandlung in der Regel entkräftet.²⁰

Ausnahmen gibt es jedoch dann, wenn die Veranlassung durch das Gesellschaftsverhältnis nicht ausgeschlossen werden kann. Dies gilt insbesondere bei sprunghaften Gehaltserhöhungen, Nur-Pensionszusagen und für Vereinbarungen mit Risiko- und Kostensteigerungen für das Unternehmen. In diesem Zusammenhang muss immer der Fremdvergleich als Grundlage dienen.

Das FG Düsseldorf geht in seinem Urteil nun noch einen Schritt weiter. Das Gericht sieht die Indizwirkung der fehlenden Erdienbarkeit bei einer Erteilung der Zusage nach Vollendung des 60. Lebensjahres als entkräftet an. Im unterschiedlichen Fall war die Zusage dem Gesellschafter-Geschäftsführer mit einer geringfügigen Überschreitung der Altersgrenze von 60 um fünf Monaten erteilt worden. Hier geht das Gericht

¹⁶ Vgl. BFH, Urteil vom 7.3.2018, a.a.O. (Fn. 4).

¹⁷ Vgl. *Dommermuth/Linden*, Die Gesellschafter-Geschäftsführerversorgung in der Steuerberatung, S. 105.

¹⁸ Vgl. *Doetsch/Lenz*, Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer und -Vorstände, S. 88.

¹⁹ Vgl. BFH, Urteil vom 7.3.2018, a.a.O. (Fn. 4).

²⁰ *Beinersdorfer* in: DStRK 2018 S. 220.

wie selbstverständlich davon aus, dass dies nicht zu einer Versagung der steuerlichen Anerkennung führt. Und führt im Anschluss aus, dass auch die vereinbarte Regelarbeitszeit bis zum Alter 71 nichts daran ändere. Die Argumentation leitet sich vermutlich ähnlich der bisherigen aus der fehlenden wirtschaftlichen Belastung für das Unternehmen ab.

Die Erdienbarkeit ist damit ein gewichtiges Indiz, um die steuerliche Anerkennung der Zusage zu prüfen. Dieses Indiz kann jedoch auch widerlegt werden, so wie es bereits der BFH und nun auch das FG Düsseldorf für Entgeltumwandlungen tun. Im Rahmen der Entgeltumwandlung gilt die Zusage eben nicht als Gegenleistung für im Erdienungszeitraum zu erbringende Betriebstreue, da eine finanzielle Belastung des Unternehmens ausgeschlossen ist. Ob man auch bei Zusageerteilung nach der Vollendung des 60. Lebensjahres von einer steuerlichen Anerkennung ausgehen, also dem FG Düsseldorf folgen kann, ist Abwägungssache. Das Gericht geht noch weiter als die Rechtsprechung des BFH. Aufgrund der gleichgelagerten Argumentation und Interessenlage ist die Entscheidung jedoch konsequent.

6. Klarheitsgebot

6.1. Grundsätzliches zu Schriftform und Klarheitsgebot

Um in der Steuerbilanz Pensionsrückstellungen bilden zu können, ist es erforderlich, die Zusage schriftlich zu erteilen (§ 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG). In der Begründung zu § 6a EStG ist dargelegt, dass die Schriftform vorrangig der Beweissicherung des Leistungsumfanges dient. Dadurch soll vermieden werden, dass über den Inhalt der Pensionszusage, insbesondere über die zur Bemessung der Rückstellungen relevanten Faktoren – Zeitpunkt der Zusageerteilung, Art und Höhe der Leistungen usw. – Streitigkeiten entstehen. Die Nachprüfbarkeit der Pensionsrückstellungen soll dadurch erleichtert werden.²¹

Dem Schriftformerfordernis nach § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG wird Genüge getan, wenn die Pensionszusage in Schriftform vorliegt und des Weiteren klare und eindeutige Vereinbarungen über Art, Form, Voraussetzungen und Höhe der in Aussicht gestellten Versorgungsleistungen enthält (§ 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG). Sind die genannten Voraussetzungen nicht erfüllt, so scheidet die Bildung einer Pensionsrückstellung zumindest in der Steuerbilanz aus. Eine in der Steuerbilanz für eine nicht schriftlich erteilte Pensionszusage gebildete Rückstellung ist in der letzten noch änderbaren Bilanz gewinnerhöhend aufzulösen.

6.2. Urteilsfall

Von der Finanzverwaltung wurde in vorliegendem Fall auch ein fehlendes Klarheitsgebot moniert. Sie führte dem FG gegenüber aus, dass hinsichtlich der Verrentung der Kapitalzusage lediglich vereinbart worden sei, dass diese „nach den dann gültigen versicherungsmathematischen Grundsätzen“ zu erfolgen habe. Es fehle daher an einer eindeutigen Angabe zur Höhe der eventuell künftigen Altersrente. Unter „versicherungsmathematischen Grundsätzen“ seien allgemeine Grundsätze der Versicherungsmathematik zu verstehen. Diese würden weder die Angabe von anzuwendenden Rechnungsgrundlagen (Sterbetafeln) noch die Angabe von anzuwendenden Zinssätzen beinhalten.

Die GmbH hielt entgegen, dass diese Verrentungsmöglichkeit der Kapitalzusage lediglich ein konkretisierter Hinweis auf die schuldrechtliche Vertragsfreiheit der Parteien sei, einvernehmlich eine abweichende Auszahlungsmodalität zu vereinbaren und die Berechnung der Rentenhöhe hierbei nach

²¹ Vgl. ausführlich *Dommermuth* in: HHR, 316. Aufl. 01/2023, § 6a Rn. 36.

den zum Zeitpunkt des Rentenbeginns gültigen versicherungsmathematischen Grundsätzen erfolgen solle. Die Höhe ergebe sich aus Ziff. 5 der Pensionszusage, in der eindeutig auf die bei Ausscheiden aktuellen Richttafeln der Heubeck AG mit einem Rechnungszins von 6% verwiesen werde.

Grundsätzlich ist dem Klarheitsgebot u.E. damit Genüge getan. Nichtsdestotrotz sollte jedoch beachtet werden, welche Rechnungsgrundlagen für die optionale Verrentung herangezogen werden. Denn schlussendlich hängt davon auch das durch die Vereinbarung eingegangene wirtschaftliche Risiko der GmbH ab.

6.3. Exkurs – Wirtschaftliches Risiko der GmbH

U.E. ist – entgegen der Auffassung des Finanzgerichts – der zum Zeitpunkt der Versorgungszusage gewählte Zinssatz in Höhe von 3% p.a. sehr hoch angesetzt. Die Rendite 10-jähriger Bundesanleihen lag im Jahr 2012 bei 1,37% und der EZB-Leitzins bei 0,75%.

Ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter hätte mit einem Nichtgesellschafter keine solche Vereinbarung geschlossen, bei der eine Verzinsung zugesagt wird, die mehr als doppelt so hoch ist wie die Rendite einer 10-jährigen Bundesanleihe. Zum Rentenbeginn waren dem Gesellschafter-Geschäftsführer € 632.890 Kapital zugesagt.²² Bei einer nur 1% niedrigeren Verzinsung hätte die GmbH € 33.756 nachschießen müssen.

Ein noch viel höheres Risiko ist die GmbH durch die Wahl der versicherungsmathematischen Grundsätze eingegangen. Ein ordentlicher und gewissenhafter Geschäftsleiter hätte keinen Zinssatz von 6% gewählt, sondern hätte den jeweiligen BilMoG-Zins gewählt. Die Unterschiede werden anhand nachfolgender Zahlen deutlich. Daraus geht hervor, welche lebenslange Rente für einen Heubeck-Barwert von € 632.890 in Abhängigkeit vom Zinssatz gezahlt werden muss.

- Heubeck RT 2018G und 6% entspricht einer Monatsrente von € 5.539
- Heubeck RT 2018G und 1,78%²³ entspricht einer Monatsrente von € 3.996

Ggf. hätte ein vorsichtig agierender Geschäftsleiter als versicherungsmathematischen Grundsatz sogar die DAV Sterbetafeln 2004R mit einem Rechnungszins von 0,25% in die Vereinbarung aufgenommen. Daraus ergäbe sich eine lebenslange Rente von monatlich € 2.428.²⁴

Darüber hinaus hätte dann auch die Möglichkeit bestanden, das Risiko der lebenslangen Rentenzahlung bei einem Versicherer rückzudecken.

7. Überversorgung und „Nur-Pension“

7.1 Einführung

Im Gegensatz zu den in den vorangegangenen Abschnitten behandelten Themen der „Probezeit“ und der „Erdienbarkeit“, deren Verletzung zu verdeckten Gewinnausschüttungen (vGA) führen, sind die „Überversorgung“ und die „Nur-Pension“ Teil des zweiten Prüfschrittes des zuständigen Finanzamtes.

²² Regelmäßige monatliche Anlage i.H. von € 4.200 über 10 Jahre und 8 Monate, Zinssatz 3%, jährliche Zinsperiode.

²³ Vgl. Heubeck-Zins-Info vom 1.2.2023; Rechnungszinssatz für eine Restlaufzeit von 15 Jahren – 10-Jahres-Durchschnitt für Pensionen zum Zeitpunkt des Rentenbeginns im Januar 2023.

²⁴ Grundlage der Werte sind die klassischen Tarife der ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G. (sofort beginnende Rentenversicherung ohne Todesfallleistung; Honorartarif; Versicherungsbeginn 1.1.2023 für einen am 27.10.1951 geborenen Mann).

Insgesamt sind es drei Schritte, die jedes Finanzamt auf dem Weg zur steuerrechtlichen Prüfung einer GGF-Versorgung vornimmt:²⁵

- Prüfschritt 1 (R 8.7 Satz 2 KStR) dient der Analyse der zivilrechtlichen Wirksamkeit, wobei im Zusammenhang mit einer GGF-Versorgung der Gesellschafterbeschluss eine wichtige Rolle spielt.
- Prüfschritt 2 betrifft den Betriebsausgabenabzug in der steuerrechtlichen GuV und damit die Steuerunschädlichkeit der Pensionsrückstellungszuführungen und der Zuwendungen an Unterstützungskassen gem. §§ 6a und 4d EStG (R 8.7 Sätze 3 und 4 KStR) sowie der Beiträge an Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds gem. §§ 4b, 4c und 4e EStG.
- In Prüfschritt 3 geht es um den Fremdvergleich mit Fremdgeschäftsführern und damit um die betriebliche Veranlassung, deren Verneinung zur vGA (R 8.5 und 8.7 Sätze 5 und 6 KStR) bzw. verdeckter Einlage führt (R 8.9 KStR).

Ein Verstoß im Rahmen der Prüfschritte 1 und 2 verhindert die steuerrechtliche Anerkennung von Pensionsrückstellungen und Zuwendungen bzw. Beiträgen in der GuV und betrifft daher auch bAV zugunsten von Personen, die keine Gesellschafter, sondern Fremdgeschäftsführer oder „normale“ Arbeitnehmer sind. Prüfschritt 3 hingegen ist ausschließlich im Zusammenhang mit Gesellschaftern oder diesen nahestehenden Personen anzuwenden; darüber hinaus erhöht ein in seinem Rahmen erkannter Verstoß nicht den Gewinn der GuV (R 7.1 Abs. 1 Nr. 1 KStR), sondern das zu versteuernde Einkommen (zvE, R 7.1 Abs. 1 Nr. 10 KStR) i.S.v. §§ 7 Abs. 2 und 8 Abs. 1 KStG.

Die Konsequenzen der Prüfschritte 1 und 2 einerseits sowie Prüfschritt 3 andererseits sind daher nicht nur personell, sondern auch sachlich unterschiedlich: Während sich erstere beiden lediglich auf der Unternehmensebene auswirken, führt eine vGA nicht nur zu einer Erhöhung des zvE außerhalb der GuV, sondern im Jahr des Zuflusses der betreffenden Leistung an den GGF zu einer Einkünfte-Umqualifizierung hin zu Kapitalerträgen gem. § 20 EStG und damit zum reduzierten Einkommensteuersatz gem. § 32d Abs. 1 EStG in Höhe von 25%. Darüber hinaus sind bei Verstößen gegen die „Überversorgung“ und die „Nur-Pension“ (Prüfschritt 2) bei bereits bestehenden Direktzusagen Pensionsrückstellungen teilweise bzw. gänzlich den GuV-Gewinn erhöhend aufzulösen, auch soweit sie in vergangenen Wirtschaftsjahren gebildet wurden, deren Steuerbescheide längst bestandskräftig und daher nicht mehr änderbar sind; Verstöße gegen Prüfschritt 3 hingegen können lediglich in noch nicht bestandskräftigen Veranlagungszeiträumen zu einer vGA und damit Erhöhung des zvE führen.

7.2 Überversorgung als Teil des Prüfschrittes 2

7.2.1 Allgemeine Ausführungen

Unter Bezugnahme auf BFH-Rechtsprechung²⁶ hat die Finanzverwaltung mit BMF-Schreiben vom 3.11.2004²⁷ festgelegt, dass Versorgungszusagen steuerlich nicht berücksichtigt werden können, soweit sie gem. § 6a Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 Satz 4 EStG künftige Einkommens- und Lohnentwicklungen vorwegnehmen. Bei Verstoß dürfen steuerbilanzielle Pensionsrückstellungen nicht gebildet bzw. Zuwendungen und

²⁵ Vgl. *Dommermuth/Linden*, Steueroptimierte Altersversorgung für Gesellschafter-Geschäftsführer und Unternehmer, 2. Auflage 2021, Rz. 621 ff.

²⁶ Vgl. BFH, Urteil vom 17.5.1995 – I R 16/94 –, BStBl. II 1996 S. 420 = BetrAV 3/1995 S. 247; vom 31.3.2004 – I R 70/03 –, LEXinform 0818086 = BetrAV 7/2004 S. 674; vom 31.3.2004 – I R 79/03 –, BStBl. II 2004 S. 937, 940 = LEXinform 0818324.

²⁷ BMF-Schreiben vom 3.11.2004 – IV B 2 – S-2176 – 13/04 –, BStBl. I 2004 S. 1045 = BetrAV 8/2004 S. 755.

Beiträge zur bAV nicht den steuerlichen GuV-Gewinn mindernd abgesetzt werden.²⁸

Ob eine unzulässige Vorwegnahme künftiger Einkommensentwicklungen durch überdurchschnittlich hohe betriebliche Versorgungszusagen vorliegt, richtet sich nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalles. Basierend auf der BFH-Rechtsprechung²⁹ kann von einer möglichen Vorwegnahme künftiger Einkommensentwicklungen allerdings nach Auffassung der Finanzverwaltung regelmäßig ausgegangen werden, wenn bei einer endgehaltsunabhängigen Versorgungszusage die sog. 75%-Grenze überschritten wird. Danach kann eine Vorwegnahme künftiger Einkommensentwicklungen anzunehmen sein, soweit die insgesamt zugesagten Leistungen der bAV aus allen fünf Durchführungswegen zusammen mit einer zu erwartenden Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung höher sind als 75% der Aktivbezüge des Versorgungsberechtigten am Bilanzstichtag. Dies auch ungeachtet dessen, ob der Versorgungsverpflichtete für die Verpflichtung eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen oder die Ansprüche aus der Rückdeckungsversicherung an den Berechtigten verpfändet hat.³⁰ Diese Grundsätze gelten, wie oben unter 7.1 zu Prüfschritt 2 erwähnt, für Arbeitnehmer und GGF gleichermaßen.

Das FG Berlin-Brandenburg sieht die pauschale Anwendung einer 75%igen Überversorgungsgrenze nicht durch den Gesetzeswortlaut gedeckt.³¹ Darüber hinaus orientiere sich die Rechtsprechung des BFH zur Überversorgung nach Meinung des Gerichts an unzutreffenden Prämissen und nutze für die Berechnung unklare Parameter; auch sei es für die Beurteilung einer Überversorgung entgegen dem Urteil des BFH vom 12.12.2013 von erheblicher Bedeutung, ob eine Kürzung der Versorgung nach arbeitsrechtlichen Maßgaben überhaupt zulässig ist oder nicht. Schließlich hält der erkennende Senat den Versorgungsgrad von 75% für zu niedrig und stellt fest, dass Unklarheit darüber bestehe, welche Gehaltsbestandteile zum sog. Aktivbezug gehörten.³² Der BFH hat sich im Revisions-Urteil vom 20.12.2016³³ anders entschieden und an dem Konstrukt der Überversorgung festgehalten.

Bei „normalen“ Arbeitnehmern kommt es in der Praxis äußerst selten zu einem Verstoß gegen die Überversorgung, da deren Betriebsrenten kaum über die 75%-Grenze hinausgehen.³⁴ Das Thema ist daher fast ausschließlich bei GGF relevant und hier ganz besonders bei dauerhaften Gehaltsabsenkungen meist mit dem Motiv finanzieller Entlastung der GmbH;³⁵ eine derartige Reduzierung der Bezüge wird von der Zivilrechtsprechung in der Krise sogar gefordert.³⁶ Verringert der GGF dabei nicht nur seine Aktivbezüge, sondern auch seine Versorgungsanswartschaften, führt dies im Falle einer Direktzusage zu gewinnerhöhenden bzw. verlustmindernden Rückstellungsaufösungen, die grundsätzlich eine gerade in dieser Phase (bei Reduzierung von Verlustvorträgen früher eintretenden) unerwünschte Steuerbelastung bei der Kapitalgesellschaft bewirken oder sogar eine verdeckte Einlage

auslösen können; derartige Effekte sind regelmäßig nicht gewollt, sodass dem GGF im Zuge der Gehaltsabsenkung nicht auch noch zur Reduzierung seiner Versorgungsanswartschaften geraten werden kann.

Bei einer nur vorübergehenden betriebsbedingten Gehaltsabsenkung muss es allerdings nicht zwingend zu einer Überversorgung im Falle der Beibehaltung der zugesagten Versorgungshöhe kommen.³⁷ Voraussetzung für deren Vermeidung ist in diesen Fällen nach Meinung des BFH, dass die Gehaltsabsenkung vereinbarungsgemäß, d.h. schriftlich befristet sein muss³⁸ – u.E. sind dafür max. fünf Jahre zulässig – und durch eine wirtschaftliche Krise verursacht ist. Wie lange eine solche Krise dauern darf, ohne dass die Betriebsprüfung eine Überversorgung feststellt, ist einzelfallabhängig.

7.2.2 Besonderheiten bei Entgeltumwandlung von bAV

Soweit die Versorgungsleistungen auf Entgeltumwandlungen beruhen, können die umgewandelten Entgelte und die diesen entsprechenden Versorgungsleistungen bei der Berechnung der 75%-Grenze unberücksichtigt bleiben.³⁹ Das oben unter 7.2.1 mehrfach zitierte BMF-Schreiben vom 3.11.2004 stellt diese Ausnahme in Rz. 18 explizit fest und bringt dazu ein umfangreiches Zahlenbeispiel, welches eine arbeitgeber- und gleichzeitig per Entgeltumwandlung finanzierte Direktzusage enthält. Insoweit besteht für den Fall der Entgeltumwandlung kein Dissens zwischen Finanzverwaltung und Rechtsprechung, wie er im Falle des unter Prüfschritt 3 fallenden Bereiches der Probezeit noch immer existiert.

Als Prävention zu dem zu Prüfschritt 2 gehörenden Problem der Überversorgung empfiehlt sich bei Einrichtung oder bei späterer Erweiterung bzw. Umgestaltung einer bAV, auch für den GGF, die Finanzierung per Entgeltumwandlung, denn damit werden die Konsequenzen dieses Rechtsinstituts selbst bei unbefristeter Gehaltsreduzierung⁴⁰ vollständig vermieden.

Diese Art der Finanzierung durch den Versorgungsberechtigten selbst darf jedoch in den Augen der Finanzverwaltung nicht als „verkappte Entgeltumwandlung“ erscheinen. Ein Risiko, das besonders bei beherrschenden GGF, die schuldrechtliche Vereinbarungen zwischen sich und ihrem Unternehmen leicht selbst gestalten können, häufig in der Luft liegt.⁴¹ Daher sollte die Entgeltumwandlung nicht in engem zeitlichem Zusammenhang mit einem Statuswechsel oder einer deutlichen Schwankung fester Aktivbezüge einhergehen;⁴² ein Zeitraum von mindestens einem halben Jahr nach derartigen Rechtsbegründungsakten erscheint u.E. ausreichend. Bei Entgeltumwandlung in zeitlichem Zusammenhang mit dem Dienst Eintritt des GGF als Geschäftsführer ist u.E. ein Zeitraum von einem Jahr erforderlich.⁴³ Auch eine Entgeltumwandlungsvereinbarung⁴⁴ ist zusätzlich zur Versorgungszusage und dem Gesellschafterbeschluss einzurichten⁴⁵. Darüber hinaus sollte eine ausreichende Rückdeckung für eine Glaubwürdigkeit der Entgeltumwandlung sorgen.⁴⁶

28 S.o. unter 7.1.

29 Vgl. BFH, Urteil vom 17.5.1995, a.a.O. (Fn. 26) und vom 31.3.2004 – I R 70/03 –, a.a.O. (Fn. 26).

30 BMF-Schreiben vom 3.11.2004, a.a.O. (Fn. 27), Rz. 7 auch zum Begriff der „Aktivbezüge“ und dessen Ausgestaltung sowie zur Einbeziehung der verschiedenen Durchführungswege und Zusagearten der bAV, der Anwendung der Überversorgung auf einmalige Kapitaleistungen und der Integration von Anwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Vgl. zum gesamten Bereich der Überversorgung ausführlich: *Dommermuth/Linden*, a.a.O. (Fn. 25), Rz. 674 bis 683.

31 Vgl. FG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 2.12.2014 – 6 K 6045/12 –, EFG 2015 S. 321, n.rkr.; vgl. auch *Dommermuth*, a.a.O. (Fn. 21), § 6a EStG, Anm. 115.

32 Vgl. FG Berlin-Brandenburg, a.a.O. (Fn. 31).

33 BFH, Urteil vom 20.12.2016 – I R 4/15 –, BStBl. II 2017 S. 678 = BetrAV 4/2017 S. 371, Rz. 17 ff., insbesondere Rz. 18.

34 Vgl. *Höfer/Veit/Verhuven*, BetrAVG Bd. II, Kap. 2 Rn. 425.

35 Vgl. *Dommermuth*, a.a.O. (Fn. 21), § 6a EStG, Anm. 115.

36 Vgl. OLG Köln, Urteil vom 6.11.2007 – 18 U 131/07 –, DStR 2008 S. 1298 = LEXinform 0961666.

37 Vgl. BFH, Urteil vom 20.12.2016 – I R 4/15 –, a.a.O. (Fn. 33); BFH, Urteil vom 27.3.2012 – I R 56/11 –, BStBl. II 2012 S. 665 = LEXinform 0928624 = BetrAV 5/2012 S. 451, Rz. 13; vgl. auch: BFH, Urteil vom 8.11.2000 – I R 70/99 –, BStBl. II 2005 S. 653 = LEXinform 0571812 = BetrAV 3/2001 S. 283, unter II.4.b dd der Gründe.

38 Vgl. *Dommermuth*, a.a.O. (Fn. 21), § 6a EStG, Anm. 115.

39 Vgl. BMF-Schreiben vom 3.11.2004, a.a.O. (Fn. 27), Rz. 18.

40 S.o. unter 7.2.1.

41 Vgl. auch *Schiller/Veh*, a.a.O. (Fn. 14), S. 477.

42 Vgl. *Dommermuth/Linden*, a.a.O. (Fn. 25), Rz. 682.

43 Gleiche Ansicht *Schiller/Veh*, a.a.O. (Fn. 14), S. 479.

44 An der Entgeltumwandlungsvereinbarung mangelte es offenbar in dem dem BFH-Urteil vom 23.8.2017 – VI R 4/16 –, BStBl. II 2018 S. 208 = BetrAV 8/2017 S. 731 zugrunde liegenden Sachverhalt, vgl. dort Rz. 3, 4 und 25.

45 Vgl. *Dommermuth/Linden*, a.a.O. (Fn. 25), Rz. 682.

46 Vgl. auch *Schiller/Veh*, a.a.O. (Fn. 14), S. 479.

Anmerkung: Dem Wortlaut jenes BMF-Schreibens vom 3.11.2004 nach soll – neben der Entgeltumwandlung und einer gehaltsabhängigen bAV – auch eine beitragsorientierte Leistungszusage die Anwendbarkeit der 75%igen Überversorgung pauschal außer Kraft setzen.⁴⁷ Die in Rz. 16 jenes Schreibens verankerte Formulierung ist jedoch rätselhaft, da sie die beitragsorientierte Leistungszusage (boLZ) als Sonderfall einer gehaltsabhängigen Versorgungsleistung definiert, was sie grundsätzlich nicht ist.⁴⁸ Dementsprechend setzen sich in der Praxis Finanzämter nach unserer Erfahrung auch über jenen Passus hinweg und erkennen auch bei boLZ einen Verstoß gegen die Überversorgung, wenn die 75%-Grenze überschritten wird.

7.3 „Nur-Pension“ als Sonderfall der Überversorgung

7.3.1 Allgemeine Ausführungen

Rechtsprechung und Finanzverwaltung haben zur steuerlichen Beurteilung einer arbeitgeberfinanzierten sog. „Nur-Pensionszusage“ (neben der Versorgungszusage bezieht der GGF keine Aktivvergütung), die in der Praxis wahrscheinlich in erster Linie beim beherrschenden GGF anzutreffen sein dürfte, lange keine einheitliche Meinung vertreten. Dies hat sich mittlerweile geändert: Mit BMF-Schreiben vom 13.12.2012⁴⁹ wird nunmehr einheitlich von einer für die Bildung der Pensionsrückstellung schädlichen Überversorgung i.S.d. BMF-Schreibens vom 3.11.2004⁵⁰ und damit einem Verstoß im Rahmen des Prüfschrittes 2⁵¹ ausgegangen.

Die höchstrichterliche Rechtsprechung war bereits seit 2005 der Auffassung, dass eine arbeitgeberfinanzierte Nur-Pensionszusage zu einer Überversorgung im Sinne einer Vorwegnahme künftiger Lohn- und Einkommensentwicklungen führt und damit gegen die Regelungen des § 6a EStG verstößt mit der Folge, dass eine Pensionsrückstellung nicht gebildet werden darf.⁵² Die Finanzverwaltung hatte die Bilanzierung in der Steuerbilanz hingegen zugelassen und war stattdessen von einem gesellschaftsrechtlich veranlassten Verstoß der Versorgungszusage gegen den Fremdvergleich ausgegangen, hatte also den Aufwand aus der Bildung der Pensionsrückstellung im Rahmen des Prüfschrittes 3⁵³ außerhalb der Bilanz als vGA wieder korrigiert.⁵⁴

Nachdem der BFH mit Urteil vom 28.4.2010⁵⁵ erneut entschieden hatte, dass die arbeitgeberfinanzierte Nur-Pensionszusage an den GGF zu einer Überversorgung führt, hat sich die Finanzverwaltung dieser Auffassung mit BMF-Schreiben vom 13.12.2012⁵⁶ angeschlossen.

Eine „Nur-Pension“ stellt daher nach einhelliger Meinung von Rechtsprechung und Finanzverwaltung einen Sonderfall des Verstoßes gegen die Überversorgung⁵⁷ dar, der im Falle der Beanstandung durch das zuständige Finanzamt bei bereits vorhandener Direktzusage die vollständige Auflösung der bisher gebildeten Pensionsrückstellungen erfordert.

47 Vgl. BMF-Schreiben vom 3.11.2004, a.a.O. (Fn. 30), Rz. 16.

48 Insoweit kritisch auch: Höfer/Veit/Verhulven, a.a.O. (Fn. 34), Kap. 2 Rn. 415.

49 BMF-Schreiben vom 13.12.2012 – IV C 6 – S-2176/07/10007 –, BStBl. I 2013 S. 35 = BetrAV 1/2013 S. 29.

50 BMF-Schreiben vom 3.11.2004, a.a.O. (Fn. 30).

51 S.o. unter 7.1.

52 BFH, Urteil vom 9.11.2005 – I R 89/04 –, BStBl. II 2008 S. 523 = BetrAV 2/2006 S. 188; zur Rechtsentwicklung vgl. Killat, DB 2013 S. 195.

53 S.o. unter 7.1.

54 BMF-Schreiben vom 16.6.2008 – IV C 6 – S-2176/07/10007 –, BStBl. I 2008 S. 681 = BetrAV 5/2008 S. 511 unter Bezugnahme auf BMF-Schreiben vom 3.11.2004, a.a.O. (Fn. 30), zur Überversorgung und auf BMF-Schreiben vom 28.1.2005 – IV B 7 – S-2742-9/05 –, BStBl. II 2005 S. 387 = BetrAV 2/2005 S. 161 zur Annahme einer vGA.

55 BFH-Urteil vom 28.4.2010 – I R 78/08 –, BStBl. II 2013 S. 41 = BetrAV 6/2010 S. 583.

56 BMF-Schreiben vom 13.12.2012, a.a.O. (Fn. 49).

57 S.o. unter 7.2.

7.3.2 Besonderheiten bei Entgeltumwandlung von bAV

BFH und Finanzverwaltung haben ausdrückliche Entscheidungen nur zur arbeitgeberfinanzierten Nur-Pensionszusage getroffen. Konkrete Entscheidungen zur Nur-Pensionszusage, die auf einer wirksamen Entgeltumwandlungsvereinbarung beruhen, liegen hingegen nicht vor. Allerdings enthalten mehrere Urteile⁵⁸ und das BMF-Schreiben vom 3.11.2004⁵⁹ zur Überversorgung deutliche Hinweise darauf, dass eine auf einer Entgeltumwandlung beruhende Nur-Pensionszusage bilanzsteuerrechtlich anzuerkennen und die Bildung einer Pensionsrückstellung nach § 6a EStG in einem solchen Fall nicht zu versagen ist.

Sofern eine echte Entgeltumwandlung gegeben⁶⁰ und möglichst eine kongruente – an den GGF verpfändete – Rückdeckung vorhanden ist, dürften darüber hinaus auch die Annahme einer gesellschaftsrechtlichen Veranlassung und daran anknüpfende vGA auszuschließen sein.⁶¹ Dies wird für bestehende Nur-Pensionszusagen möglicherweise wenig hilfreich sein, da die Entgeltumwandlung in der GGF-Versorgung bislang keine entscheidende Rolle gespielt hat und i.d.R. keine rechtswirksamen Entgeltumwandlungsvereinbarungen getroffen worden sind.

Allerdings bietet die Entgeltumwandlung jedoch für künftig gewünschte Nur-Pensionszusagen an GGF ein Gestaltungspotenzial, wenn die in Rz. 9 ff. des BMF-Schreibens vom 12.8.2021⁶² genannten Bedingungen für eine Entgeltumwandlung eingehalten werden und das ursprünglich vereinbarte Gehalt insgesamt angemessen ist.⁶³ Fallen Dienst Eintritt und Zusagezeitpunkt auseinander, wie bei GGF infolge der sog. Probezeit üblich, erhöht sich die Erstrückstellung auch aufgrund einer unentgeltlich geleisteten Vordienstzeit.⁶⁴

Anmerkung: In Bezug auf eine Nur-Pension auf Basis einer boLZ gelten u.E. aufgrund des Charakters der Nur-Pension als Sonderfall der Überversorgung dieselben Schlussfolgerungen wie sie im Zusammenhang mit dem Rechtsinstitut der Überversorgung am Ende des Kapitals 7.2.2 gezogen worden sind.

8. Fazit

Wie aus vorstehenden Ausführungen ersichtlich wird, sind die durch Rechtsprechung und Finanzverwaltung entwickelten Sonderkriterien zur steuerlichen Anerkennung bei entgeltumwandlungsfinanzierten Versorgungszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer u. E. nicht erforderlich, sofern es sich um „echte“ Entgeltumwandlung handelt und nachfolgende Voraussetzungen eingehalten werden:

- Kein Missbrauch der Gestaltungsmacht als beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer zu unüblichen „Gehaltsveränderungen“ im Zusammenhang mit der Versorgungszusage.
- Verbleib eines ausreichenden Einkommens nach Entgeltumwandlung, um den Lebensunterhalt bestreiten zu können.

58 Zuletzt BFH, Urteil vom 9.11.2005, a.a.O. (Fn. 52), m.w.N.

59 BMF-Schreiben vom 3.11.2004, a.a.O. (Fn. 27), Rz. 18 und unter 7.2.2.

60 Vgl. ausführlich unter 7.2.2.

61 Vgl. auch BFH, Urteil vom 7.3.2018 – I R 89/15 –, BStBl. II 2019 S. 70 = BetrAV 5/2018 S. 419.

62 BMF-Schreiben vom 12.8.2021 – IV C 5 – S-2333/19/10008:017 –, BetrAV 6/2021 S. 500.

63 Weitere Hinweis hierzu vgl. Killat, a.a.O. (Fn. 52).

64 Vgl. BFH, Urteil vom 26.6.2013 – I R 39/12 –, BStBl. II 2014 S. 174 Rz. 16 und 18; Dommermuth, a.a.O. (Fn. 21), § 6a EStG Rz. 116 letzter Satz.

- Keine finanzielle Belastung oder Risiken für die GmbH, durch z.B.
 - beitragsorientierte Leistungszusage mit Bindung aller Versorgungsleistungen an die Versicherungsleistungen einer leistungskongruenten Rückdeckungsversicherung
 - Leistungszusage und Abschluss einer leistungskongruenten Rückdeckungsversicherung
- Schamfrist von sechs Monaten bei Statuswechsel und Änderung der Aktivbezüge bzw. von 12 Monaten beim Kriterium Probezeit.

(Nachdruck aus NWB 20/2023 S. 1434 mit freundlicher Genehmigung des NWB-Verlages)

Prof. Dr. Thomas Dommermuth ist Steuerberater und – seit Ende 2022 emeritierter – Professor an der Hochschule für angewandte Wissenschaften in Amberg/Weiden (Fachbereich Steuern und Finanzierung). Er ist einer der Gründer des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung. Darüber hinaus ist er als Referent, Fachautor sowie selbstständiger Berater im Bereich der privaten und betrieblichen Altersversorgung tätig.



Elisabeth Lapp ist seit 2007 Rechtsanwältin in Frankfurt am Main. Nach mehrjähriger Erfahrung in einem Beratungshaus ist sie mittlerweile als Syndikusrechtsanwältin bei der Alte Leipziger Lebensversicherung a.G. tätig. Hier ist sie zuständig für alle juristischen Belange der Verwaltung im Bereich der bAV sowie für übergeordnete Themen wie z.B. den Versorgungsausgleich und Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgungen.



Jochen Prost ist Betriebswirt (VWA) und tätig als Bereichsleiter Vertriebsunterstützung betriebliche Altersversorgung im Zentralbereich Vertrieb Leben bei der Alte Leipziger Lebensversicherung a.G.



Informationen

Aus der Politik

Deutsche Altersarmut und Armutsgefährdung im europäischen Vergleich

BT-Drucksache 20/6386 vom 6.4.2023

Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten *Gerrit Huy, René Springer, Ulrike Schielke-Ziesing*, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD – Drucksache 20/6064 –

– Auszug –

Vorbemerkung der Fragesteller

Armutsgefährdung ist nach Auffassung der Fragesteller ein wichtiger Faktor für die soziale Stabilität eines Landes und bleibt eine Herausforderung für Regierungen auf nationaler und internationaler Ebene. Während Europa als eine der wohlhabendsten Regionen der Welt gilt, gibt es immer noch Unterschiede zwischen den Ländern bei der Armutsbekämpfung.

Nach Angaben des Statistischen Amtes der Europäischen Union waren in Deutschland im Jahr 2021 19,4 Prozent der älteren Bevölkerung (d.h. Menschen über 65 Jahre) armutsgefährdet. Bei den Frauen lag der Wert sogar bei 20,9 Prozent. Im EU-27-Durchschnitt waren es im Vergleich weniger Menschen: 16,8 Prozent der Bevölkerung über 65 Jahre bzw. 19,1 Prozent bei den Frauen über 65 Jahre und einem fast kontinuierlichen Anstieg in den vergangenen Jahren (EU-SILC und ECHP-Erhebungen, [ESTAT ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pnp1/default/table?lang=de](http://estat.ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pnp1/default/table?lang=de)).

Trotz dieser aus Sicht der Fragesteller bereits hohen Quote findet man beim Statistischen Amt der Europäischen Union nach einer anderen Methodik in der Erhebung hinsichtlich der Bezugsgröße noch höhere Zahlen: So wird für dasselbe Jahr eine Armutsgefährdungsquote von 28,1 Prozent für 1-Personen-Haushalte in Deutschland angegeben, in denen eine Person über 65 Jahre lebt (ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/bcb0f51b-dd41-4cb0-9ade-778949b7550b?lang=de). Die Anzahl der deutschen Grundsicherungsbezieher im Alter hat sich seit 2003 von 257.700 auf 628.600 mehr als verdoppelt (Stand: Juni 2022), was einen Anstieg um 51.000 allein zum Vorjahr beinhaltet und einen neuen Rekord darstellt (www.berliner-zeitung.de/news/sozialpolitik-altersarmut-mehr-rentner-erhalten-grundsicherung-li.278716).

Eine aktuelle Insa-Umfrage bestätigt den statistischen Befund: Vier von fünf Seniorinnen und Senioren fühlen sich von der Politik im Stich gelassen. Viele von ihnen haben bereits Mitte des Monats nicht genug Geld übrig, um das Lebensnotwendige zu besorgen (www.welt.de/politik/deutschland/article243982537/Senioren-Mehrheit-der-ueber-65-Jaehrigen-fuehlt-sich-von-Politik-vernachlaessigt.html). Auch diese Entwicklung passt in das Bild zunehmender Altersarmut (www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung_der_Altersarmut_bis_2036.pdf).

Beim Thema Rentenhöhe und Alterssicherung schneiden die Deutschen im europäischen Vergleich nach Ansicht der Fragesteller schlecht ab. Die deutschen Nettoersatzquoten liegen unter dem Durchschnitt der Europäischen Union (EU) und

sogar unter dem Wert der OECD-Länder (OECD = Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung). Das dominierende deutsche Äquivalenzprinzip und die fehlende Anpassung der Nettoersatzquoten von Niedrigeinkommensbeziehern und Besserverdienern sorgen nach Meinung der Fragesteller für eine wachsende Ungleichheit der finanziellen Altersabsicherung bei Rentnerinnen und Rentnern. Beim Anteil der Ausgaben für die Bereiche Alterssicherung und Absicherung von Hinterbliebenen liegt Deutschland mit unter 40 Prozent deutlich unter dem EU-Durchschnitt von über 44 Prozent. In vielen EU-Ländern liegen die Anteile sogar bei bis zu 60 Prozent der Sozialausgaben (www.bpb.de/themen/soziale-lage/rentenpolitik/292767/alterssicherungssysteme-im-empirischen-vergleich/#:~:text=In%20Deutschland%20sind%2017%2C6,Unterschiede%20zwischen%20den%20L%20C3%A4ndern%20erkennen). Dieses Beispiel zeigt aus Sicht der Fragesteller, welche Länder eine finanzielle Absicherung von alten Menschen vornehmen und damit eine Prävention von Armut im Alter priorisieren.

Auch bei der geschlechtsspezifischen Rentenlücke in der Altersvorsorge von Frauen im Vergleich zu Männern, der sogenannten Gender Pension Gap, stehen die Deutschen mit einem Wert von 46 Prozent OECD-weit am schlechtesten da. Das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern liegt hier über dem OECD-Durchschnitt. Der Anteil der Renten- und Pensionsausgaben am Bruttoinlandsprodukt lag 2019 bei lediglich 10 Prozent und damit aus Sicht der Fragesteller relativ niedrig im europäischen Vergleich („Pensions at a Glance 2019“, OECD, www.oecd.org/germany/PAG2019-DEU_de.pdf). Dies ist nach Einschätzung der Fragesteller ein Hinweis auf eine Unterfinanzierung des deutschen Rentensystems. Die Unterfinanzierung des Rentensystems wird nach Ansicht der Fragesteller deutlicher spürbar angesichts des demografischen Wandels in Deutschland. Die Alterung der Bevölkerung wirft die Frage nach einer Reform der Alterssicherung auf. Der Armutsforscher Prof. Dr. *Christoph Butterwege* spricht in diesem Kontext von einer „Reseniorisierung der Armut“ (www.tagblatt.de/Nachrichten/Der-Politikwissenschaftler-Christoph-Butterwege-fordert-den-Soli-zur-Armutsbekämpfung-einzusetzen-341157.html).

Die Altersvorsorge im sozialen Sicherungssystem ist Pflicht und Herausforderung zugleich für den Wohlfahrtsstaat. Neben den EU-weit höchsten Sozialversicherungsbeiträgen für Alleinstehende im Jahr 2021 belegt Deutschland auch den 2. Platz bei der Steuerabgabebelastung innerhalb von Europa (www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.einkommenssteuer-vergleich-wer-zahlt-am-meisten-steuern-in-europa.5fa47782-24a4-4ff5-a93d-130060abb858.html). Dies verdeutlicht nach Auffassung der Fragesteller die Notwendigkeit einer Debatte über eine progressive und effiziente Armutsbekämpfung, welche die europäische Divergenz in der monetären Absicherung der Menschen kritisch in den Blick nimmt.

1. Inwieweit unterscheidet sich nach Kenntnis der Bundesregierung die aktuelle Erhebung der Armutsgefährdungsquote auf nationaler Ebene von der Erhebung auf europäischer Ebene beim Statistischen Bundesamt, und welche Erhebungsverfahren werden beim Statistischen Bundesamt und nach Kenntnis der Bundesregierung auf europäischer Ebene für diese statistischen Angaben genutzt?

Die Armutsrisikoquote ist eine statistische Maßgröße für die Einkommensverteilung. Sie liefert keine Information über individuelle Bedürftigkeit. Ihre Höhe hängt u.a. von der zugrundeliegenden Datenbasis, der Bezugsgröße (50 Prozent, 60 Prozent oder 70 Prozent des mittleren Einkommens/regionaler Bezug) und der Gewichtung der Haushaltsmitglieder bei der Bestimmung des Nettoäquivalenzeinkommens ab.

Der Indikator ist insbesondere für Teilpopulationen sehr volatil und kann je nach Datenquelle unterschiedlich ausfallen. Einer Konvention folgend werden 60 Prozent des mittleren, mit der neuen OECD-Skala gewichteten, Einkommens verwendet.

Die nach europäisch einheitlicher Methodik durchgeführte statistische Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) ist die amtliche Hauptdatenquelle für die Messung von Armut und Lebensbedingungen in Deutschland und in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Entsprechend werden die Armutsgefährdungsquoten von EU-SILC sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene von der amtlichen Statistik verwendet. Seit 2020 ist EU-SILC als Unterstichprobe in den Mikrozensus (MZ) integriert. Mit rund 1 Prozent der Bevölkerung ist der MZ die größte jährliche Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik. Wenn in den einzelnen Bundesländern eine tiefere fachliche und regionale Gliederung der Ergebnisse zur Armutsgefährdung oder Einkommensverteilung benötigt wird, die aufgrund des geringeren Stichprobenumfangs nicht mehr statistisch sicher aus der europäischen Erhebung EU-SILC abgedeckt werden kann, wird auf Ergebnisse aus dem MZ-Kern zurückgegriffen. Je nach Verwendungszweck gibt es also unterschiedliche Datengrundlagen für die Armutsindikatoren.

Aus EU-SILC werden die einkommensbasierten Armutsindikatoren wie die Armutsgefährdungsquote und die Einkommensverteilung anhand eines differenzierten Einkommenskonzepts auf der Grundlage des Vorjahreseinkommens ermittelt. Im Vergleich dazu basieren diese Indikatoren beim MZ-Kern auf einem selbst eingestuften, klassierten und pauschal erhobenen monatlichen Haushaltsnettoeinkommen des jeweiligen Berichtsjahres. Nähere Erläuterungen dazu sind zu finden unter www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefaehrung/Schongewusst-Indikatoren.html sowie auch unter www.statistikportal.de/de/sbe/ergebnisse/einkommen-armutsgefaehrung-und-soziale-lebensbedingungen.

2. Plant die Bundesregierung konkrete Maßnahmen, um die Quote der Altersarmut in Deutschland zu senken, und wenn ja, mit welchem Zeitplan?

Grundsätzlich gilt, dass ältere Menschen in Deutschland, die durch ihre eigenen Alterseinkommen ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten können, durch die Grundsicherung im Alter geschützt sind. Mit den Regelbedarfen, der Übernahme der Kosten für Unterkunft, Heizung und Warmwasser, den Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie ggf. weiteren individuellen Sonderbedarfen wird in Deutschland das soziokulturelle Existenzminimum gesichert.

Das Alterseinkommen ist ein Ergebnis der gesamten Lebensbiografie einer Person. Ob für den Einzelnen am Ende des Erwerbslebens Altersarmut drohen könnte, hängt von einer Vielzahl höchst individueller Einflussfaktoren ab. Der beste Schutz vor Altersarmut ist eine gute Ausbildung, durchgehende Erwerbsbiografien mit anständigen Löhnen und die Absicherung durch die gesetzliche Rentenversicherung, flankiert durch die betriebliche und private Zusatzvorsorge. Es geht also zuallererst um die Prävention von Altersarmut schon früh im Lebensverlauf.

Die Bundesregierung hat in den letzten Jahren eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, um die soziale Sicherung zu stärken und angemessen entlohnte, sichere Beschäftigung zu fördern. Zu diesen Maßnahmen gehört zum Beispiel die Anhebung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von 10,45 Euro auf 12 Euro pro Stunde ab Oktober 2022. Denn

ein höherer Lohn bedeutet auch höhere Beiträge für die Altersvorsorge und damit steigende Anwartschaften.

Ein weiteres Maßnahmenpaket ist die Nationale Weiterbildungsstrategie, die zum Ziel hat, Erwerbstätigkeit zu fördern und Erwerbsfähigkeit zu erhalten, die Beschäftigungsfähigkeit im Strukturwandel zu fördern und die Zugänge zu Weiterbildung zu erleichtern. In diesem Zusammenhang wurde bereits in der letzten Legislaturperiode die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte der Bundesagentur für Arbeit durch das Qualifizierungschancen- und Arbeit-von-Morgen-Gesetz deutlich ausgeweitet. Mit dem vom Bundeskabinett beschlossenen Entwurf eines Weiterbildungsgesetzes werden die Möglichkeiten für Beschäftigte erweitert, arbeitsmarktbezogene Weiterbildungen zu absolvieren.

Das System der gesetzlichen Rentenversicherung enthält zudem eine Fülle von Regelungen, die der Einkommenssicherung im Alter dienen und künftiger Altersarmut entgegenwirken. Zu nennen sind hier beispielsweise die rentenrechtliche Berücksichtigung von Zeiten der Kindererziehung, Pflege oder Krankheit. Mit der Einführung der aktuell bis zum Jahr 2025 geltenden Haltelinien für das Sicherungsniveau bei mindestens 48 Prozent und für den Beitragssatz bei höchstens 20 Prozent wurde eine Leistungsstabilisierung sichergestellt. Die Haltelinie für das Sicherungsniveau soll nach den Vereinbarungen des Koalitionsvertrags darüber hinaus langfristig gesichert werden. Zudem wurden in den letzten Jahren die Leistungen von Personen, die erwerbsgemindert werden, deutlich verbessert.

Mit der zum 1. Januar 2021 in Kraft getretenen Grundrente wird die Lebensleistung von Menschen anerkannt, die langjährig in der gesetzlichen Rentenversicherung mit einem unterdurchschnittlichen Einkommen pflichtversichert waren. Die Grundrente wird in Form eines individuell berechneten Zuschlags zur gesetzlichen Rente gezahlt und kann gemeinsam mit den gleichzeitig eingeführten Grundrentenfreibeträgen z.B. beim Wohngeld oder in der Grundversicherung im Alter und bei Erwerbsminderung einen Beitrag zur Verbesserung der Einkommenssituation im Alter bei Haushalten mit niedrigem Einkommen leisten.

Im aktuellen Koalitionsvertrag ist darüber hinaus vorgesehen, für neue Selbstständige, die keinem obligatorischen Alterssicherungssystem unterliegen, eine Pflicht zur Altersvorsorge einzuführen. Diese soll den Selbstständigen Wahlfreiheit zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung oder bestimmten privaten Vorsorgeprodukten gewähren. Die Absicherung muss in jedem Fall zu einem Niveau oberhalb der Grundsicherung führen. Zurzeit ist eine Mehrheit der Selbstständigen nicht in einem obligatorischen System für das Alter abgesichert. Sie müssen in eigener Verantwortung für die Einkommenssicherung im Alter vorsorgen. Tun sie dies nicht oder nicht ausreichend, besteht die Gefahr, dass sie im Alter auf staatliche Unterstützungsleistungen angewiesen sind. Eine Versicherungspflicht führt für viele Selbstständige zu einem besseren Schutz vor Armut im Alter.

Seit Beginn des Angriffskriegs Russlands in der Ukraine sind die Energiepreise stark gestiegen. Vor allem für Haushalte mit geringen und mittleren Einkommen sind diese Preisanstiege problematisch, hierzu zählen auch viele Rentnerinnen und Rentner. Durch die beschlossenen Entlastungspakete wurden alle Bürgerinnen und Bürger erreicht, darunter auch Rentnerinnen und Rentner. Insbesondere wurde für sie die einmalige Auszahlung einer Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro beschlossen. Zudem profitieren auch Rentnerinnen und Rentner von der Einführung der Gas-, Wärme- und Strompreisbremsen.

Rentnerinnen und Rentner können darüber hinaus von den deutlichen Verbesserungen im Wohngeld profitieren, welches zum 1. Januar 2023 umfassend reformiert wurde. Um die steigenden Energiepreise und höhere Mieten durch energetische Sanierungen des Gebäudebestands stärker abzufedern, wurde es um eine dauerhafte Heizkostenkomponente sowie eine Klimakomponente ergänzt.

Außerdem wurde der Kreis der Anspruchsberechtigten deutlich ausgeweitet und die Wohngeldformel wurde angepasst. Dadurch haben seit Beginn des Jahres 2023 deutlich mehr Menschen Anspruch auf Wohngeld.

3. Welche Form der Evaluierung der bundespolitischen Maßnahmen zur Altersarmutsbekämpfung plant die Bundesregierung ggf. in Deutschland im Vergleich zu anderen EU-Staaten?

Die Bundesregierung berichtet regelmäßig im Alterssicherungsbericht über die Einkommenssituation von älteren Menschen. Im Rahmen des Armuts- und Reichtumsberichts werden zudem die Entwicklung von Einkommen und Armutsrisiken nach Alter differenziert dargestellt. Für einzelne in Frage 2 beschriebene Maßnahmen sind Evaluierungen gesetzlich vorgesehen. Der Fokus liegt hier aber nicht auf dem konkreten Beitrag von einzelnen Maßnahmen zur Altersarmutsbekämpfung. Die Angemessenheit der Renten wird von den Mitgliedstaaten der EU und der Europäischen Kommission gemeinsam im „Pension Adequacy Report“ untersucht. Der Bericht wird alle drei Jahre veröffentlicht und beschäftigt sich auch mit den Themen Einkommenssicherung im Alter und Armutsprävention.

...

17. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Kaufkraft von 1.000 Euro Rente in Abhängigkeit von der Inflationsrate in Deutschland seit 2005 entwickelt (bitte gesondert für die Warenkörbe täglicher Bedarf und wöchentlicher Bedarf angeben)?

Das Statistische Bundesamt bildet die durchschnittliche Preisentwicklung mit dem sogenannten Verbraucherpreisindex ab. Dieser wird auf Basis des privaten Konsums von Waren und Dienstleistungen (sogenannter „Warenkorb“) ermittelt; eine Unterscheidung nach täglichem oder wöchentlichem Bedarf wird hierbei nicht vorgenommen.

Die nominale Entwicklung eines Bruttorentenbetrages in Höhe von 1.000 Euro seit dem Jahr 2005 kann gesondert für West- und Ostdeutschland der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. Unter Berücksichtigung der Rentenanpassungen ergibt sich in diesem Zeitraum ein Zuwachs von 34,4 Prozent (West) bzw. von 50,2 Prozent (Ost). Im selben Zeitraum sind die Preise um 35,2 Prozent gestiegen. Der leichte Kaufkraftverlust (West) ist jedoch wesentlich auf die Preissteigerung des Jahres 2022 zurückzuführen. Betrachtet man den Zeitraum von 2005 bis 2021, liegen die Zuwächse der Rentenbeträge mit 30,8 Prozent (West) bzw. 45,2 Prozent (Ost) über den Preissteigerungen in Höhe von 26,5 Prozent.

Die Rentenanpassung bleibt aktuell hinter der Inflation zurück, aber das ist nur eine Momentaufnahme. Aktuell abgeschlossene Tarifverträge sehen durchaus beachtliche Lohnerhöhungen vor. Sie werden sich dann in der Rentenanpassung vom 1. Juli 2024 abbilden. Die lohnorientierte Anpassung der Renten ist bereits seit dem Jahr 1957 ein elementarer Bestandteil der gesetzlichen Rentenversicherung. Das Prinzip, dass die Renten den Löhnen folgen, hat sich mit Blick auf die Kaufkraftsicherung der Rentnerinnen und Rentner bewährt. So ist langfristig betrachtet eine Anbindung der Renten an die Löhne für die Rentenbeziehenden deutlich

besser als eine Ausrichtung der Rentenanpassungssätze an den Preissteigerungsraten.

Jahr	nominale Entwicklung des Rentenbetrages (aktueller Rentenwert)	nominale Entwicklung des Rentenbetrages (aktueller Rentenwert (Ost))	Preisentwicklung (2005 = 100)
2005	1.000	1.000	100,0
2006	1.000	1.000	101,6
2007	1.003	1.003	103,9
2008	1.011	1.011	106,6
2009	1.029	1.034	107,0
2010	1.041	1.051	108,1
2011	1.046	1.056	110,4
2012	1.063	1.073	112,5
2013	1.076	1.103	114,2
2014	1.086	1.135	115,3
2015	1.106	1.163	116,0
2016	1.142	1.213	116,6
2017	1.176	1.270	118,3
2018	1.207	1.314	120,4
2019	1.245	1.362	122,1
2020	1.287	1.418	122,7
2021	1.308	1.452	126,5
2022	1.344	1.502	135,2

Rentenwerte im Jahresdurchschnitt, Preisentwicklung nach Verbraucherpreisindex für Deutschland des Statistischen Bundesamtes (2005 = 100).

...

24. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Zahl der Personen über 65 Jahre seit 2005 in Deutschland im europäischen Vergleich entwickelt, die gar keine Ersparnisse besitzen (bitte die absoluten und relativen Zahlen inklusive der prozentualen Veränderung pro Jahr

angeben und nach soziodemografischen Merkmalen Geschlecht, Anzahl der Kinder, Staatsangehörigkeit sowie differenziert nach den Staaten Deutschland, Schweiz, Österreich, Belgien, Luxemburg, Niederlande, Frankreich, Dänemark, Finnland, Schweden, Italien, Spanien und EU-27-Durchschnitt aufschlüsseln)?

Aus den Ergebnissen des HFCS lässt sich der Anteil an Haushalten mit negativem Nettovermögen für die Befragungen 2010, 2014 und 2017 in neun der zwölf in der Frage genannten Länder ablesen. Für Dänemark, die Schweiz und Schweden liegen keine Daten vor. Der Anteil, der auch Haushalte mit einem Nettovermögen von Null Euro einschließt, wurde nicht veröffentlicht. Für Deutschland lag der Anteil der Haushalte mit einem Nettovermögen von Null Euro im Jahr 2014 und 2017 bei rund 1,4 Prozent und in der Befragung 2010/2011 bei 1,5 Prozent.

Dabei wird das gesamte Nettovermögen betrachtet, d.h. die Summe aus Sach- und Finanzvermögen abzüglich von Schulden, und nicht nur das Finanzvermögen oder etwa Ersparnisse auf Sparkonten. ...

Eine Aufschlüsselung nach den genannten Merkmalen innerhalb der Gruppe der Haushalte mit Referenzpersonen über 65 Jahren liegt nicht vor. Das gilt auch für die hochgerechnete Anzahl der Haushalte, die den aufgeführten Anteilswerten jeweils zugrunde liegen.

Die verfügbaren Informationen können der untenstehenden Tabelle entnommen werden.

...

29. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Lebenserwartung in Deutschland insgesamt im europäischen Vergleich seit 2005 entwickelt (bitte nach Geschlecht sowie differenziert nach Staatsangehörigkeit und nach den Staaten Deutschland, Schweiz, Österreich, Belgien, Luxemburg, Niederlande, Frankreich, Dänemark, Finnland, Schweden, Italien, Spanien und EU-27-Durchschnitt aufschlüsseln)?

Die Entwicklung der Lebenserwartung von Männern und Frauen in Deutschland und ausgewählten europäischen Staaten seit 2005 kann den nachstehenden Tabellen (s. S. 327) entnommen werden. Nach Staatsangehörigkeit differenzierte Daten liegen nicht vor.

...

Anteil an Haushalten mit negativen Nettovermögen nach dem Alter der Referenzperson (in %)

Land	2010		2014		2017	
	65-74 Jahre	75 Jahre und älter	65-74 Jahre	75 Jahre und älter	65-74 Jahre	75 Jahre und älter
Belgien	2,2	0,8	1,2	1,2	3,5	0,1
Deutschland	1,5	0,4	4,8	3,8	3,9	0,5
Spanien	0,7	< 0,1	2,3	0,8	2,4	1,0
Frankreich	1,2	0,5	1,2	0,4	0,9	0,5
Italien	0,7	0,6	0,6	0,2	1,8	0,3
Luxemburg	0,0	0,0	0,9	1,2	1,1	0,7
Niederlande	2,5	3,4	3,6	2,9	3,5	1,3
Österreich	1,4	0,8	2,1	1,2	1,0	0,4
Finnland	1,6	0,6	2,1	1,2	2,7	0,8

Quellen: Household Finance and Consumption Survey 2010: HFCS – Statistical tables – wave 2010 – March 2020 – Tabelle F3; 2014: HFCS – Statistical tables – wave 2014 – March 2020 – Tabelle F3; 2017: HFCS – Statistical tables – wave 2017 – May 2021 – Tabelle F3; online abgerufen am 24.3.2023: www.ecb.europa.eu/stats/ecb_surveys/hfcs/html/index.en.html.

Anmerkungen: Die Jahresangaben beziehen sich auf die jeweiligen Wellen des „Household Finance and Consumption Survey (HFCS)“. Die Erhebungen fanden in den einzelnen Ländern teilweise etwas früher oder später statt. Für weitere Anmerkungen und Hinweise siehe HFCS – Statistical tables – wave 2010, wave 2014 und wave 2017.

Lebenserwartung bei der Geburt (Männer)

Jahr	DE	CH	AT	BE	LU	NL	FR	DK	FI	SE	IT	ES	EU-27
2005	76,7	78,7	76,6	76,2	76,7	77,2	76,7	76,0	75,6	78,5	78,1	77,0	75,1
2006	77,2	79,2	77,1	76,6	76,8	77,7	77,3	76,1	75,9	78,8	78,6	77,8	75,6
2007	77,4	79,5	77,4	77,1	76,7	78,1	77,6	76,2	76,0	79,0	78,8	77,9	75,8
2008	77,6	79,8	77,7	76,9	78,1	78,4	77,8	76,5	76,5	79,2	78,9	78,3	76,1
2009	77,8	79,9	77,6	77,4	78,1	78,7	78,0	76,9	76,6	79,4	79,1	78,7	76,4
2010	78,0	80,3	77,8	77,5	77,9	78,9	78,2	77,2	76,9	79,6	79,5	79,2	76,7
2011	77,9	80,5	78,3	78,0	78,5	79,4	78,7	77,8	77,3	79,9	79,7	79,5	77,0
2012	78,1	80,6	78,4	77,8	79,1	79,3	78,7	78,1	77,7	79,9	79,8	79,5	77,1
2013	78,1	80,7	78,6	78,1	79,8	79,5	79,0	78,3	78,0	80,2	80,3	80,2	77,5
2014	78,7	81,1	79,1	78,8	79,4	80,0	79,5	78,7	78,4	80,4	80,7	80,4	77,9
2015	78,3	80,8	78,8	78,7	80,0	79,9	79,2	78,8	78,7	80,4	80,3	80,1	77,7
2016	78,6	81,7	79,3	79,0	80,1	80,0	79,5	79,0	78,6	80,6	81,0	80,5	78,0
2017	78,7	81,6	79,4	79,2	79,9	80,2	79,6	79,2	78,9	80,8	80,8	80,6	78,1
2018	78,6	81,9	79,4	79,4	80,1	80,3	79,7	79,1	79,1	80,9	81,2	80,7	78,2
2019	79,0	82,1	79,7	79,8	80,2	80,6	79,9	79,5	79,3	81,5	81,4	82,2	78,5
2020	78,7	81,0	78,9	78,5	79,9	79,7	79,2	79,7	79,2	80,6	80,0	79,6	77,5
2021	78,4	81,8	78,8	79,4	80,5	79,7	79,3	79,6	79,3	81,3	80,5	80,4	77,2

Quelle: Eurostat

Lebenserwartung bei der Geburt (Frauen)

Jahr	DE	CH	AT	BE	LU	NL	FR	DK	FI	SE	IT	ES	EU-27
2005	82,0	84,0	82,2	81,9	82,3	81,7	83,8	80,5	82,5	82,9	83,6	83,6	81,5
2006	82,4	84,2	82,8	82,3	81,9	82,0	84,5	80,7	83,1	83,1	84,1	84,4	82,0
2007	82,7	84,4	83,1	82,6	82,2	82,5	84,8	80,6	83,1	83,1	84,2	84,4	82,2
2008	82,7	84,6	83,3	82,6	83,1	82,5	84,8	81,0	83,3	83,3	84,2	84,6	82,4
2009	82,8	84,6	83,2	82,8	83,3	82,9	85,0	81,1	83,5	83,5	84,3	85,0	82,6
2010	83,0	84,9	83,5	83,0	83,5	83,0	85,3	81,4	83,5	83,6	84,7	85,5	82,9
2011	83,1	85,0	83,8	83,3	83,6	83,1	85,7	81,9	83,8	83,8	84,8	85,6	83,1
2012	83,1	84,9	83,6	83,1	83,8	83,0	85,4	82,1	83,7	83,6	84,8	85,5	83,1
2013	83,0	85,0	83,8	83,2	83,9	83,2	85,6	82,4	84,1	83,8	85,2	86,1	83,3
2014	83,6	85,4	84,0	83,9	85,2	83,5	86,1	82,8	84,1	84,2	85,6	86,2	83,7
2015	83,1	85,1	83,7	83,4	84,7	83,2	85,6	82,7	84,4	84,1	84,9	85,7	83,3
2016	83,5	85,6	84,1	84,0	85,4	83,2	85,8	82,8	84,4	84,1	85,6	86,3	83,7
2017	83,4	85,6	84,0	83,9	84,4	83,4	85,7	83,1	84,5	84,1	85,2	86,1	83,6
2018	83,3	85,7	84,1	83,9	84,6	83,4	85,8	82,9	84,5	84,3	85,6	86,3	83,7
2019	83,7	85,8	84,2	84,3	85,2	83,7	85,9	83,5	84,8	84,8	85,7	86,7	84,0
2020	83,5	85,1	83,6	83,0	84,5	83,1	85,3	83,6	84,8	84,2	84,5	85,2	83,2
2021	83,3	85,8	83,7	84,3	84,8	83,0	85,5	83,3	84,6	84,9	84,9	86,2	82,9

Quelle: Eurostat

Meinungen – Standpunkte – Empfehlungen

aba: Wir brauchen ein Betriebsrentenstärkungsgesetz II

„Die Bundesregierung hat sich die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung auf die Fahnen geschrieben. Jetzt müssen den Worten auch Taten folgen. Es ist Zeit für ein Betriebsrentenstärkungsgesetz II“, forderte Dr. Georg Thurnes, Vorsitzender der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung, auf der 85. aba-Jahrestagung in Berlin. Der mehrmonatige Fachdialog beim Arbeitsministerium habe den Handlungsbedarf aufgezeigt und Vorschläge für eine Stärkung der Betriebsrente geliefert. Diese gelte es schnell umzusetzen.

Thurnes erklärte: „Wir brauchen keine schöngerechneten, rudimentären Staatsfondmodelle zur individuellen privaten Vorsorge. Wir brauchen eine robuste Altersversorgung mit dualem Kern aus staatlicher und betrieblicher Altersversorgung, weil diese als kollektive Systeme höchst effizient lebenslange Leistungen liefern und sich optimal ergänzen.“

Eine Schlüsselrolle komme dabei der reinen Beitragszusage und dem Sozialpartnermodell zu. „Die ersten Sozialpartnermodelle haben gezeigt, wo der Gesetzgeber nachsteuern muss, um Breitenwirkung zu erzielen. Auch Nichttarifgebundene müssen Zugang erhalten. Widersprüche im Arbeits- und Aufsichtsrecht müssen beseitigt werden“, forderte Thurnes.

„Gutes kann man noch besser machen, das gilt auch für die Geringverdienerförderung nach § 100 EStG. Schon mehr als eine Million Geringverdiener in über 80.000 Unternehmen haben so Betriebsrentenzusagen erhalten. Pro Kopf wenden diese Betriebe durchschnittlich 570 Euro pro Jahr für die Betriebsrenten auf. Sie erhalten davon 30 Prozent als staatliche Förderung erstattet. Bei einem Fördersatz von 40 oder 50 Prozent würden noch mehr Zusagen erteilt. Außerdem sollte die Gehaltsgrenze von derzeit 2.575 Euro dynamisiert werden“, führte Thurnes aus.

Zudem müsse die betriebliche Altersversorgung entbürokratisiert, stärker dereguliert und digitalisiert werden. „Nachweisgesetz und Pflegeunterstützungs- und -Entlastungsgesetz zeigen: deutscher Perfektionismus ist der Feind des Guten. Es kann nicht sein, dass bei der vorgesehenen kinderzahlbezogenen Differenzierung der Beiträge betriebliche Versorgungsträger den gesamten Aufwand für Erhebung und Überprüfung der Daten tragen müssen. Wir brauchen ein digitalisiertes Verfahren, das den Einrichtungen und Arbeitgebern hierzu die notwendigen Angaben liefert und Mehrfachabfragen verschiedener beitragsabführender Stellen bei den Betroffenen verhindert. Bis ein solches Verfahren existiert, sollte die Umsetzung des Gesetzes ausgesetzt werden. Versorgungseinrichtungen können nicht über Monate oder gar Jahre zu hohe Pflegeversicherungsbeiträge abrechnen und später alles wieder korrigieren“, erklärte Thurnes.

Dringender Handlungsbedarf bestehe auch im Finanzaufsichtsrecht. „Wir brauchen eine Anpassung der bestehenden Anforderungen an die Kapitalanlage, die Bedeckung und das Risikomanagement“, so Thurnes. Altersversorgungseinrichtungen dürften nicht differenziert der „Finanzmarktregulierung“ unterworfen werden. Die anstehende Überprüfung der IORP-II-Richtlinie dürfe nicht zu weiteren Belastungen der Einrichtungen führen, sie müsse Entlastungen bringen.

(Pressemitteilung vom 16.5.2023)

aba: Besser bedeutet noch lange nicht gut – Kurzfristige Umsetzung des Verfassungsgerichtsurteil zu kinderzahlbezogenen Pflegeversicherungsbeiträgen belastet Träger der betrieblichen Altersversorgung

Mit deutlicher Kritik hat die aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. auf die Verabschiedung des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz durch den Deutschen Bundestag am 26. Mai 2023 reagiert.

„Auch mit den Änderungen am ursprünglichen Entwurf verbleiben für Arbeitgeber und andere Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung erhebliche administrative Belastungen“, resümiert aba-Geschäftsführer Klaus Stiefermann. Das Gesetz sieht für Eltern ab dem zweiten Kind einen Beitragsabbau in Höhe von 0,25 Prozentpunkten (begrenzt auf maximal einen Prozentpunkt) bis zum vollendeten 25. Lebensjahr des Kindes vor. Diese Regelung gilt bereits ab Juli 2023. Berücksichtigt werden auch Kinder aus Adoptionen oder Pflegeelternschaften. Arbeitgeber und andere Zahlstellen von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung stellt dies vor große Herausforderungen, denn allein aus dem Arbeits- oder Versorgungsverhältnis liegen ihnen diese Daten normalerweise nicht vor.

Das geplante digitale Verfahren für einen Abruf amtlicher Daten zur Kinderzahl, insbesondere aus dem Steuerrecht, das eine Mehrzahl aller Eltern-Kind-Konstellationen abdeckt, ist aus Sicht der aba zu begrüßen. Auch die im verabschiedeten Gesetz neu gefassten Übergangsregelungen für den Zeitraum bis zur Etablierung des Abrufverfahrens sind grundsätzlich geeignet, Belastungen für beitragsabführende Stellen zu reduzieren. Träger der betrieblichen Altersversorgung sollen drei Möglichkeiten haben: Bis 30. Juni 2025 dürfen sie Angaben ihrer Leistungsbezieher zur Zahl der beitragsrechtlich relevanten Kinder ungeprüft übernehmen. Alternativ können sie die relevante Kinderzahl durch eine händische Prüfung anerkannter Belege bereits ab Juli 2023 belastbar ermitteln und die Höhe der Pflegeversicherungsbeiträge gegebenenfalls entsprechend anpassen. Schließlich können sie auch die Einrichtung des digitalen Verfahrens abwarten, müssen dann aber bis spätestens Ende Juni 2025 den bis dahin eventuell aufgelaufenen Erstattungsbetrag den Versicherten verzinst erstatten.

„Die Wirksamkeit dieser gut gemeinten Entlastungen ist im Moment aber noch ungewiss“, kritisiert Stiefermann. Auch eine Rückabwicklung von Beitragszahlungen über einen zweijährigen Zeitraum ist mit erheblichen rechtlichen, aber auch mit technischen Schwierigkeiten verbunden. Nicht alle Abrechnungssysteme verfügen über eine so weit reichende Rückrechnungstiefe, was die Entscheidungsoptionen für einige Zahlstellen faktisch einengen dürfte.

„Unsere Bilanz lautet: Besser bedeutet noch lange nicht gut. Es verbleibt auch nach den Nachbesserungen eine massive Verärgerung über die kurzfristige Einleitung des Gesetzgebungsverfahrens. Fast ein komplettes Jahr nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts blieb ungenutzt. Erneut wurde die Folgenabschätzung erkennbar nicht ernst genommen und ein unrealistisch niedriger Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft in den Gesetzentwurf aufgenommen, wie schon im Fall der Bürokratiekosten durch erweiterte Schriftformerfordernisse bei der Reform des Nachweisgesetzes“, kritisierte Klaus Stiefermann.

„Unverständlich ist außerdem, dass die Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung als wichtige betroffene Akteure überhaupt nicht erkannt und buchstäblich erst in letzter Minute in Gespräche über eine effiziente Umsetzung

der neuen Rechtslage einbezogen wurden. Es handelt sich immerhin um zehntausende Unternehmen mit Zahlungen aus unmittelbaren Versorgungszusagen, rund 250 Versicherungsunternehmen, Pensionskassen und Pensionsfonds sowie über 3.000 Unterstützungskassen, die für die Pflegekassen bei gesetzlich versicherten Leistungsbeziehern die Beiträge einbehalten und abführen. Eine derartige Unachtsamkeit konterkariert beachtenswerte Bemühungen an anderer Stelle um eine überfällige weitere Stärkung der betrieblichen Altersversorgung, etwa im Arbeits-, Steuer- und Aufsichtsrecht.“

(Pressemitteilung vom 26.5.2023)

Garantien in der bAV – weitere Untersuchungen

Ergebnisbericht des Fachausschusses Altersversorgung vom 18.3.2023

Präambel

Die Arbeitsgruppe *Garantien in der bAV* des Fachausschusses Altersversorgung der Deutschen Aktuarvereinigung e.V. (DAV) hat den vorliegenden Ergebnisbericht als Erweiterung des Ergebnisberichtes vom 26.2.2021 erstellt.¹

Zusammenfassung

Der Ergebnisbericht behandelt Fragestellungen zur Zusage von Garantien in der versicherungsförmigen bAV (insbesondere bei der beitragsorientierten Leistungszusage) und betrifft vor allem Aktuare von Versorgungseinrichtungen in der Rolle als Verantwortlicher Aktuar, Sachverständiger, Versicherungsmathematische Funktion etc. bei der Ausführung aktuarieller Aufgaben, insbesondere bei der Einbeziehung von Garantien im Rahmen der Tarifkalkulation und bei der Erstellung der Berichte und Gutachten.

Der Ergebnisbericht ist an die Mitglieder und Gremien der DAV zur Information über den Stand der Diskussion und die erzielten Erkenntnisse gerichtet und stellt keine berufsständisch legitimierte Position der DAV dar.²

Die Arbeitsgruppe kommt zu dem Ergebnis, dass bei einer Absenkung des Garantieniveaus auf bis zu 60% der Beitragssumme in Verbindung mit der Investition der Beiträge in sachwertorientierte Fondsanlagen im Mittel höhere Versorgungsleistungen darstellbar sind als bei einem höheren Garantieniveau. Eine Absenkung des Garantieniveaus unter 60% bringt unter Berücksichtigung von Chancen und Risiken dagegen keinen signifikanten Mehrwert. Durch die Kombination von niedrigen Garantien und chancenreicher Fondsanlage können insofern die Vorteile einer Mindestabsicherung und Renditechancen vereint und das Kapitalanlage-Risiko auf Arbeitgeber – ggf. abgesichert durch die Versorgungseinrichtung – und Arbeitnehmer verteilt werden.

1 Der Fachausschuss Altersversorgung dankt der Arbeitsgruppe *Garantien in der bAV* ausdrücklich für die geleistete Arbeit, namentlich Frau *Katrin Schulze*, Frau Dr. *Olena Roman*, Herrn Dr. *Friedemann Lucius*, Herrn *Arnd Köhler*, Herrn *Alexander Bauer* und Herrn *Peter Bredebusch* (Leitung). Zum Ergebnisbericht vom 26.2.2021 vgl. BetrAV 3/2021 S. 228.

2 Die sachgemäße Anwendung des Ergebnisberichts erfordert aktuarielle Fachkenntnisse. Dieser Ergebnisbericht stellt deshalb keinen Ersatz für entsprechende professionelle aktuarielle Dienstleistungen dar. Aktuarielle Entscheidungen mit Auswirkungen auf persönliche Vorsorge und Absicherung, Kapitalanlage oder geschäftliche Aktivitäten sollten ausschließlich auf Basis der Beurteilung durch eine(n) qualifizierte(n) Aktuar DAV/Aktuarin DAV getroffen werden.

Verabschiedung

Der Ergebnisbericht ist durch den Fachausschuss Altersversorgung am 18. April 2023 verabschiedet worden.

Inhaltsverzeichnis

1. Arbeitsauftrag
2. Gestaltungsrahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage unter Berücksichtigung von Kapitalanlage-Risiken
3. Abhängigkeit von Garantieniveau und Kalkulationszins
4. Kombination von garantierter Leistung und sachwertorientierter Kapitalanlage
5. Leistungsniveau bei einer beitragsorientierten Leistungszusage in Abhängigkeit vom Garantieniveau und von der Kapitalmarktentwicklung

1. Arbeitsauftrag

Die Zielsetzung der Arbeitsgruppe war zunächst die Analyse der Auswirkungen des anhaltenden Niedrigzinsumfelds auf die Darstellbarkeit von Garantien in der bAV, Identifikation von möglichem Handlungsbedarf und Diskussion von Lösungsansätzen bzw. Handlungsoptionen.

Bei der Ermittlung der Garantieleistungen unter Verwendung sehr niedriger Zinssätze stellt sich die Frage, inwieweit Zusagen mit Erhalt der eingezahlten Beiträge zum Rentenbeginn überhaupt noch angeboten werden können. Durch die Senkung des Höchstrechnungszinses in der Lebensversicherung auf 0,25% und der aktuellen Positionierung der BaFin zum Zins im Neugeschäft von regulierten Pensionskassen wird es insbesondere in den versicherungsförmigen Durchführungswegen zunehmend schwierig, Zusagen mit einer Bruttobeitragsgarantie darzustellen. Im Ergebnisbericht vom 26.2.2021 wird dargelegt, dass unter diesen Bedingungen eine versicherungsförmige Absicherung des Beitragserhalts regelmäßig nicht mehr darstellbar ist.

Davon ausgehend, hat der FAV den Arbeitsauftrag der Arbeitsgruppe erweitert um die Untersuchung von Gestaltungsoptionen der beitragsorientierten Leistungszusage (BoLZ) in den versicherungsförmigen Durchführungswegen hinsichtlich erforderlicher Untergrenzen von Garantieniveaus in Abhängigkeit vom jeweiligen Zinsniveau,³ in Abgrenzung zur reinen Beitragssumme und unter Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Anforderungen.

2. Gestaltungsrahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage unter Berücksichtigung von Kapitalanlage-Risiken

Bei einer **beitragsorientierten Leistungszusage** verpflichtet sich der Arbeitgeber gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln.

Eine beitragsorientierte Leistungszusage setzt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in Zusammenschau mit § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG voraus, dass einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt werden. Es muss also eine künftige Versorgungsleistung zugesagt sein, die ein im Betriebsren-

3 In diesen Untersuchungen werden unterschiedliche Zinsniveaus betrachtet, da sich das Zinsniveau zwischenzeitlich geändert und das Niedrigzinsumfeld verlassen hat. Durch die Betrachtungen verschiedener Zinsszenarien können die hier erarbeiteten Ergebnisse für das jeweils aktuelle Umfeld verwendet werden.

tengesetz angesprochenes biometrisches Risiko zumindest teilweise abdeckt.⁴

Wenn der Arbeitgeber im Rahmen der beitragsorientierten Leistungszusage die Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zusagt, die sich aus einer Umwandlung von Beiträgen in eine Anwartschaft ergeben, muss zum Zeitpunkt der Umwandlung unmittelbar feststehen, welche Anwartschaft auf künftige Leistungen die Arbeitnehmer durch die Beitragsumwandlung erwerben.⁵ Dieses Unmittelbarkeitsanfordernis ist nach dem Bundesarbeitsgericht nur gewährt, wenn die Versorgungsregelungen sicherstellen, dass bereits zum Zeitpunkt der Umwandlung der Beiträge in eine Anwartschaft feststeht, welche Höhe die aus den Beiträgen resultierende Leistung im Versorgungsfall **mindestens** hat. Dem Arbeitnehmer soll dadurch eine Planung für den Versorgungsfall ermöglicht werden. Es ist daher nach dem Bundesarbeitsgericht nicht mit den Anforderungen an eine beitragsorientierte Leistungszusage zu vereinbaren, wenn das Anlagerisiko vollständig auf den Arbeitnehmer übertragen wird.⁶

Hierdurch unterscheidet sich die beitragsorientierte Leistungszusage von einer **reinen Beitragszusage**. Bei einer reinen Beitragszusage wird der Arbeitgeber gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung nach § 22 BetrAVG zu zahlen. Die Höhe der Leistungen darf nicht garantiert werden. Der Arbeitnehmer trägt bei dieser Zusageart das **Anlagerisiko** vollständig.

Welches Anlagerisiko beim Arbeitgeber verbleiben muss, damit der Charakter einer beitragsorientierten Leistungszusage gewahrt bleibt, ist rechtlich nicht geklärt. Fest steht, dass bei beitragsorientierten Leistungszusagen in Abgrenzung zu reinen Beitragszusagen das Anlagerisiko jedenfalls nicht vollständig auf den Arbeitnehmer übertragen werden darf.⁷ Grundsätzlich sollten bei einer beitragsorientierten Leistungszusage Gestaltungen zulässig sein, bei denen die Arbeitnehmer einen Teil des Anlagerisikos tragen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass bei geringeren Garantien höhere Ertragschancen generiert werden können. Das **Anlagerisiko** für eine zugesagte feststehende Leistung trägt dann der Arbeitgeber. Das Anlagerisiko in Bezug auf die Leistung, die über die zugesagte garantierte Leistung hinaus geht, trägt der Arbeitnehmer. Je nach Aufteilung der gesamten zu erwartenden Leistung in garantierte Leistung und (insbesondere durch Kapitalerträge) darüber hinaus gehende Leistung ergibt sich eine Aufteilung des Anlagerisikos zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Dieses Verhältnis hängt also von dem Niveau der fest zugesagten Leistung (Garantieniveau) zur Gesamtleistung ab.

Die Aufteilung des Anlagerisikos sollte unabhängig davon möglich sein, ob und in welchem Umfang die Finanzierung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer (als Entgeltumwandlung) erfolgt. Auch bei einer Entgeltumwandlung ist eine angemessene Beteiligung des Arbeitgebers am Anlagerisiko zu erwarten, ohne dass dies angesichts damit einhergehender höherer Ertragschancen dem Wertgleichheitsgebot zwischen umgewandelten künftigen Entgeltansprüchen und der Anwartschaft auf Versorgungsleistungen widersprechen sollte.

4 BAG, Urteil vom 30.8.2016, 3 AZR 361/15, Rn. 31.

5 BAG, Urteil vom 30.8.2016, 3 AZR 361/15, Rn. 35.

6 BAG, Urteil vom 30.8.2016, 3 AZR 361/15, Rn. 37.

7 Daher können nicht wie in der privaten Altersversorgung rein fondsgebundene Rentenversicherungen ohne Garantien als Direktversicherungen vereinbart werden.

3. Abhängigkeit von Garantieniveau und Kalkulationszins

Im Ergebnisbericht vom 26.2.2021 wurde untersucht, welches Garantieniveau sich bei einem Kalkulationszins⁸ zwischen 0,9% und 0,25% bei verschiedenen Laufzeiten aktuariell darstellen lässt. Es wurde festgestellt, dass bei dem aktuellen Höchstrechnungszins von 0,25% ein Garantieniveau von 100% der Beitragssumme nicht mehr darstellbar ist. Nachfolgend wird ergänzend untersucht, welche Garantieniveaus bei einem weiteren Absenken des Kalkulationszinses, auch bei negativen Zinsen, erreicht werden können.

Für die Untersuchung der Abhängigkeiten verwenden wir laufzeitunabhängige Kostensätze in Höhe von $\alpha = 1,5\%$, $\beta = 3,0\%$ und $\gamma = 0,25\%$ (vgl. Spalte 3).⁹ Da bei regulierten Pensionskassen gemäß § 233 VAG keine rechnungsmäßigen Kosten für den Abschluss und Vertrieb erhoben werden dürfen, entfallen dort regelmäßig die rechnungsmäßigen α -Kosten (vgl. Spalte 4).

Die folgende Übersicht zeigt, welches Garantieniveau unter Verwendung der vorgenannten Kostenparameter $\beta = 3,0\%$ und $\gamma = 0,25\%$ bei verschiedenen Laufzeiten in Abhängigkeit vom jeweiligen **Kalkulationszins** und den rechnungsmäßigen α -Kosten erreichbar ist:

Kalkulationszins	Laufzeit	Garantieniveau in Prozent der Beitragssumme	
		bei $\alpha = 1,5\%$	bei $\alpha = 0\%$
0,00%	15 Jahre	93,9%	95,3%
-1,00%	15 Jahre	87,3%	88,5%
-2,00%	15 Jahre	81,3%	82,3%
0,00%	30 Jahre	92,2%	93,6%
-1,00%	30 Jahre	79,9%	80,9%
-2,00%	30 Jahre	69,7%	70,4%

Auch bei einer Reduzierung der Kostensätze ist kein nennenswerter Einfluss auf das erreichbare Garantieniveau festzustellen. So wäre bei einem Kalkulationszins von 0,00% eine Mindestleistung in Höhe der eingezahlten Beiträge lediglich bei einem vollständigen Verzicht auf alle Kosten darstellbar; dies gilt unabhängig von der Laufzeit.

Selbst bei einem vollständigen Verzicht auf Kosten kann eine Mindestleistung in Höhe der eingezahlten Beiträge nur dann erreicht werden, wenn der Kalkulationszins nicht negativ ist. Die verbreitete Annahme, ein Kalkulationszins von 0,00% sei ausreichend für einen Beitragserhalt, gilt folglich nur unter der Prämisse, dass in der Beitragskalkulation keine Kosten zu berücksichtigen sind. Eine solche Prämisse wäre nur dann realistisch, wenn die Kosten vollständig von einem Dritten (z.B. dem Arbeitgeber) getragen werden. Soweit nicht aufgrund vertraglicher Besonderheiten ein Dritter die Kosten trägt, sind grundsätzlich angemessene Kosten in Ansatz zu bringen, um das Unternehmen bzw. die Einrichtung in die Lage zu versetzen, die vertraglichen Leistungen im Einklang mit den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen zu verwalteten.

8 Als Kalkulationszins wird in diesem Dokument derjenige Zins bezeichnet, der für die Kalkulation des Verhältnisses von Beitrag und garantierter Leistung verwendet wird.

9 α -Kosten (Kosten für Abschluss und Vertrieb) in Prozent der Beitragssumme, β -Kosten (Inkassokosten) in Prozent des gezahlten Beitrags sowie γ -Kosten (Kosten für die Verwaltung) in Prozent des Deckungskapitals.

Verrentungs- zins	Renten- bezugszeit	Höhe der Jahresrente in Prozent des Kapitals bei Rentenbeginn	
		bei $\gamma = 0,00\%$	bei $\gamma = 0,25\%$
4,0%	15 Jahre	8,8%	8,7%
3,25%	15 Jahre	8,4%	8,2%
2,75%	15 Jahre	8,1%	8,0%
2,25%	15 Jahre	7,8%	7,7%
1,75%	15 Jahre	7,6%	7,4%
1,25%	15 Jahre	7,3%	7,2%
0,90%	15 Jahre	7,1%	7,0%
0,75%	15 Jahre	7,0%	6,9%
0,50%	15 Jahre	6,9%	6,8%
0,25%	15 Jahre	6,8%	6,7%
0,00%	15 Jahre	6,7%	6,5%
-1,00%	15 Jahre	6,2%	6,1%
-2,00%	15 Jahre	5,7%	5,6%
4,0%	30 Jahre	5,7%	5,5%
3,25%	30 Jahre	5,2%	5,0%
2,75%	30 Jahre	4,9%	4,7%
2,25%	30 Jahre	4,6%	4,4%
1,75%	30 Jahre	4,3%	4,1%
1,25%	30 Jahre	4,0%	3,8%
0,90%	30 Jahre	3,8%	3,7%
0,75%	30 Jahre	3,7%	3,6%
0,50%	30 Jahre	3,6%	3,5%
0,25%	30 Jahre	3,5%	3,3%
0,00%	30 Jahre	3,3%	3,2%
-1,00%	30 Jahre	2,9%	2,7%
-2,00%	30 Jahre	2,4%	2,3%

Auch in der **Rentenbezugszeit** ist der Zinssatz ein zentraler Parameter für die Leistungshöhe. Die obestehende Übersicht zeigt die Höhe der Jahresrente für unterschiedliche Bezugsdauern in Abhängigkeit von dem für die Verrentung verwendeten Zinssatz¹⁰ unter der Prämisse eines vollständigen Kapitalverzehr. Zur Veranschaulichung der Effekte wurde auf die Berücksichtigung von Biometrie verzichtet, sodass die dargestellten Effekte ausschließlich vom jeweiligen Verrentungszins, nicht jedoch von biometrischen Annahmen wie der Lebenserwartung abhängen. Für die Kosten wurden zwei Szenarien betrachtet.

Die folgende Grafik auf Seite 332 illustriert die in der vorstehenden Übersicht angegebenen Werte für das Szenario ohne Berücksichtigung von Kosten.

Bei der Zusage eines garantierten Versorgungskapitals zum Rentenbeginn hängt dessen Höhe zunächst ausschließlich

¹⁰ Der Zinssatz für die Umrechnung des vorhandenen Kapitals in eine garantierte Rente wird in diesem Dokument als Verrentungszins bezeichnet.

vom Kalkulationszins in der Ansparphase ab. Die Umrechnung des bei Rentenbeginn vorhandenen Versorgungskapitals erfolgt dann häufig mit einem Verrentungszins, der von den Verhältnissen bei Rentenbeginn abhängen und vom Kalkulationszins abweichen kann. In der Praxis sind auch Produktgestaltungen zu finden, bei denen bei Vertragsbeginn ein Mindestwert für den Verrentungszins (z.B. x% des Kalkulationszinses) vereinbart wird; in Abhängigkeit von den Marktverhältnissen zu Rentenbeginn kann der endgültige Verrentungszins jedoch höher sein als dieser Mindestwert.

Übersteigt die tatsächliche Rendite auf das eingesetzte Kapital den Verrentungszins, so entstehen Überschüsse (Zinsüberschüsse). Überschüsse entstehen auch, wenn weniger Leistungen erbracht werden müssen als bei der Kalkulation der garantierten Rente angenommen (Risikoüberschüsse). In den versicherungsförmigen Durchführungswegen erfolgt die Weitergabe der Überschüsse einschließlich der Beteiligung an den Bewertungsreserven im Wege der sog. Überschussbeteiligung.

Laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unterliegen nach § 16 Abs. 1 BetrAVG einer regelmäßigen Anpassungsprüfungspflicht. Diese entfällt für beitragsorientierte Leistungszusagen gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG in den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse, wenn ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden (sog. „Escape-Klausel“). Aus diesem Grund entspricht die Rente in diesen Durchführungswegen bei Rentenbeginn in der Regel der mit dem Verrentungszins ermittelten Höhe und steigt anschließend jährlich entsprechend der Überschussbeteiligung an.

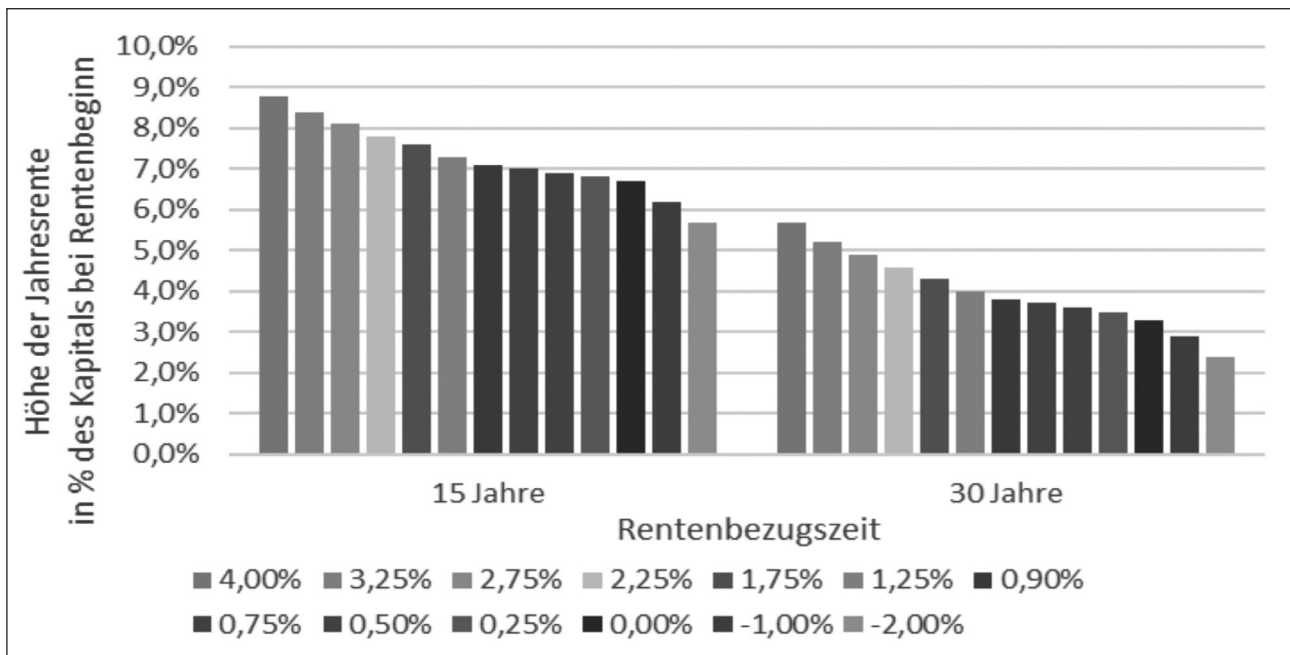
Eine höhere Startrente könnte auch bei Direktversicherungen und Pensionskassen dargestellt werden, wenn sämtliche Überschussanteile im Rentenbezug von Beginn an zur Erhöhung der laufenden Leistungen nicht nur in Form einer jährlichen Erhöhung, sondern auch ganz oder teilweise in Form einer von den Überschussanteilen abhängigen und in der Höhe variablen Zusatzrente ab Rentenbeginn verwendet würden. Nach geltendem Recht würde eine solche Gestaltung jedoch die Anwendung der Escape-Klausel gefährden und ggf. eine Anpassungsprüfungspflicht auslösen. Deshalb sind solche Formen der Überschussbeteiligung derzeit bei Direktversicherungen und Pensionskassen nicht üblich. Um dies zu ändern, wäre eine Änderung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG erforderlich.

4. Kombination von garantierter Leistung und sachwerteorientierter Kapitalanlage

Eine beitragsorientierte Leistungszusage wird in den versicherungsförmigen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds in Form von Tarifen bzw. Produkten abgebildet, die garantierte Leistungen mit zu erwartenden nicht garantierten Leistungen kombinieren. Dies erfolgt innerhalb des regulatorischen Rahmens für den jeweiligen Durchführungsweg, wobei die Einhaltung der regulatorischen Vorgaben durch die BaFin beaufsichtigt wird und die Beachtung aktueller Rechnungsgrundlagen und Grundprinzipien wie z.B. der verwendeten Sterbetafeln, des Rechnungszinses und die Einhaltung des versicherungsmathematischen Äquivalenzprinzips durch den Verantwortlichen Aktuar sichergestellt wird.

In der Vergangenheit erfolgte dies vorwiegend durch herkömmliche Produkte mit einer Kapitalanlage im Sicherungsvermögen der Versorgungseinrichtung. Da aufgrund der gesunkenen Zinsen nicht nur die garantierten Leistungen, sondern auch die insgesamt zu erwartenden Leistungen aus den herkömmlichen Produkten deutlich reduziert und inso-

Abbildung 1: Höhe der Rente in Prozent des Kapitals bei Rentenbeginn für verschiedene Rentenbezugsdauern (ohne Kosten)



fern für die Versorgungsberechtigten zunehmend unattraktiv wurden, hat sich in den letzten Jahren ein Trend zu Produkten mit teilweiser Fondsanlage ergeben.

Diese „Hybridprodukte“ kombinieren garantierte Leistungen mit einer Fondsanlage. Bei sogenannten „statischen Hybridprodukten“ wird dazu der Teil des Beitrags, der nicht für die Garantie benötigt wird, in Fonds investiert. Der für die Garantie benötigte Beitragsanteil wird so ermittelt, dass er durch Verzinsung mit dem Rechnungszins endfällig die garantierte Leistung erbringt, d.h. jeder einzelne Beitrag finanziert für sich die endfällige Garantie. Solche statischen Hybridprodukte mit einem Garantieniveau von 100% der Beitragssumme sind mit dem derzeit¹¹ gültigen Höchstrechnungszins von 0,25% nicht mehr darstellbar.¹² Je höher das Garantieniveau ist, desto größer ist der Anteil der Beiträge, der im klassischen Sicherungsvermögen investiert wird und desto geringer ist der auf Rechnung und Risiko der Arbeitnehmer in Fonds (z.B. Aktienfonds) investierbare Anteil. Damit werden auch statische Hybridprodukte je nach Garantieniveau entweder nicht mehr darstellbar oder durch die geringe Fondsanlage wegen der niedrigen Leistungen unattraktiv.

Die Kombination von garantierten Leistungen mit einem maximal möglichen Anteil in Fonds (z.B. Aktienfonds) erfolgt durch sogenannte „dynamische Hybridprodukte“. Hier wird die endfällige Garantie eines bestimmten Versorgungskapitals sichergestellt, indem erst bei Unterschreiten eines gewissen Sicherheitsniveaus in der Kapitalanlage eine Umschichtung in das klassische Sicherungsvermögen erfolgt und ansonsten die Kapitalanlage entweder vollständig oder maximal möglich in Fonds auf Rechnung und Risiko der Arbeitnehmer vorgenommen wird. Da bei Aktieninvestments mit langen Anlagehorizonten grundsätzlich eine deutlich höhere Rendite als im Sicherungsvermögen zu erwarten ist, ergeben sich in diesem Fall deutlich höhere zu erwartende Leistungen.

Im Folgenden soll untersucht werden, wie die Höhe der zu erwartenden Leistungen von dem Garantieniveau abhängt.

5. Leistungsniveau bei einer beitragsorientierten Leistungszusage in Abhängigkeit vom Garantieniveau und von der Kapitalmarktentwicklung

In diesem Abschnitt wird untersucht, wie sich unterschiedliche Garantieniveaus auf das Chance-Risiko-Profil eines dynamischen 2-Topf-Hybrids auswirken. Als dynamischer 2-Topf-Hybrid wird hierbei eine Rentenversicherung verstanden, deren Kapitalanlage im klassischen Sicherungsvermögen und in Fonds auf Rechnung und Risiko der Arbeitnehmer erfolgt, wobei sich die Entwicklung der Fondsanlage in dieser Untersuchung beispielhaft am MSCI World Index orientiert. Es werden Garantieniveaus in Höhe von 90%, 80%, 60% bzw. 40% untersucht. Das Garantieniveau bezeichnet hier die endfällige Garantie in Prozent der vereinbarten Beitragssumme zum Ende der Aufschubdauer.

Zur Darstellung des Chance-Risiko-Profiles wurden stochastische Simulationsrechnungen (mit 10.000 Kapitalmarktpfaden) für den dynamischen 2-Topf-Hybrid mit einem monatlichen Beitrag von 100 € und einer Laufzeit von 15 bzw. 30 Jahren durchgeführt. Weiter wurden Kosten in Höhe von $\alpha = 1,5\%$, $\beta = 3,0\%$ und $\gamma = 0,25\%$ ¹³ sowie ein Rechnungszins von $i = 0,01\%$ ¹⁴ während der Aufschubzeit unterstellt. Bei den Simulationsrechnungen wurde dem DAV-Ergebnisbericht „Ein Standardverfahren für PRIIP der Kategorie 4“ vom 4.7.2022 gefolgt.

Die Ergebnisse der Simulationsrechnungen sind in der folgenden Tabelle (s. S. 333) dargestellt.

Aus der Tabelle lassen sich die folgenden wesentlichen Beobachtungen ableiten:

- Die mittlere Rendite als Maß für die Chance steigt bei einer Reduktion des Garantieniveaus bei beiden betrachteten Laufzeiten an.
- Das 5%-Quantil der Renditen als Maß für das Risiko verschlechtert sich in der Regel bei einer Reduktion des Garantieniveaus.

11 Deckungsrückstellungsverordnung Stand 2022.

12 Vgl. Ergebnisbericht „Garantien in der bAV im Niedrigzinsumfeld“ des Fachausschusses Altersversorgung vom 26.2.2021.

13 α -Kosten in Prozent der Beitragssumme, β -Kosten in Prozent des eingezahlten Beitrags sowie γ -Kosten in Prozent des Vertragsguthabens.

14 Hier wurde ein noch positiver Zins gewählt, damit es sich nicht steuerlich um ein zinsloses Produkt handelt.

Laufzeit Jahre	Garantieniveau	90%-Quantil	Mittlere Rendite (50%-Quantil)	5%-Quantil
30	90%	8,39%	2,66%	-0,67%
30	80%	8,76%	3,28%	-1,48%
30	60%	8,85%	3,74%	-3,42%
30	40%	8,85%	3,76%	-3,14% ¹
15	90%	8,40%	0,77%	-1,12%
15	80%	8,94%	0,95%	-2,68%
15	60%	9,29%	2,31%	-6,27%
15	40%	9,29%	2,32%	-6,50%

¹ Hier ist im 5% Quantil die Rendite bei 40% Garantieniveau leicht höher als bei 60% Garantieniveau, weil durch die weitere Garantiereduktion auf 40% die Chancen der Fondsanlage bereits im 5%-Quantil genutzt werden können, während bei einem Garantieniveau von 60% durch die Absicherung der Garantie die Rendite gemindert wird.

- Eine längere Laufzeit führt zu einer wesentlichen Verbesserung des Chance-Risiko-Profiles, das heißt die Chance steigt, während sich das Risiko reduziert.¹⁵

Durch ein geringeres Garantieniveau kann verstärkt in Fonds als sowohl chancen- als auch risikoreichere Kapitalanlage investiert werden, Chancen und Risiken steigen an. Durch die Investition in Sachwerte kann zudem eine nicht nur nominale, sondern auch reale Verzinsung (nach Inflation) erreicht werden.

Eine weitere Reduktion des Garantieniveaus unter 60% führte bei dieser Untersuchung nicht zu weiteren Verbesserungen der mittleren Rendite, da man bereits bei einem Garantieniveau von 60% in fast allen Pfaden vollständig im Fonds investiert ist.¹⁶

Das bedeutet, dass sich die Ertragschancen bei einem dynamischen Hybridprodukt mit 60% Garantieniveau als Untergrenze in der Anwartschaftszeit durch eine weitere Absenkung des Garantieniveaus nicht nennenswert erhöhen.

Die Untersuchungen zeigen, dass mit einer Untergrenze von 60% der Beitragssumme¹⁷ ein sinnvolles Mindestniveau für die beitragsorientierte Leistungszusage aktuariell begründet werden kann.¹⁸

Mit einer solchen beitragsorientierten Leistungszusage kann also ein hohes Leistungsniveau erreicht werden, ohne auf die Sicherheit einer etwas abgesenkten Garantie zu verzichten.

Die Absenkung des Garantieniveaus bringt also bei längeren Laufzeiten durch ein stärkeres Investment in chancenreiche Kapitalanlagen im Mittel höhere Leistungen, ohne dass dies mit einem höheren Risiko eines Verlustes unterhalb des gewählten Garantieniveaus einhergeht.

¹⁵ Zu diesem Ergebnis kommt auch Sandra Blome in dem Aufsatz „Bedarfsgerechte Garantien in der betrieblichen Altersversorgung“, BetrAV 5/2022 S. 356 ff.

¹⁶ Der betrachtete 2-Topf-Hybrid ist derart konstruiert, dass nicht jeder einzelne Beitrag separat für sich zur Darstellung der endfälligen Garantie beiträgt. Es wird eine prospektive Betrachtung unter Berücksichtigung der zukünftigen Beiträge zugrunde gelegt. Bei einem Garantieniveau von z.B. 60% können somit die Beiträge im ersten Drittel der Aufschubzeit vollständig in den Fonds investiert werden.

¹⁷ Auch ein niedrigeres Mindestniveau wäre hier zielführend hinsichtlich möglicher höherer Renditen, soweit dies arbeitsrechtlich vertretbar ist.

¹⁸ Bei einer Kalibrierung des Berechnungsmodells mit einem höheren Zinsniveau liegen die Ergebnisse zwischen den Garantieniveaus 80% und 60% näher zusammen, sodass der Unterschied in den Renditeerwartungen weniger signifikant ist. Bei einem Absinken des Zinsniveaus hingegen ermöglicht ein niedrigeres Garantieniveau höhere erwartbare Leistungen in den oberen Quantilen.

Altersvorsorge und betriebliche Altersversorgung: Dringender Handlungsbedarf aus Sicht der DAV

„Sowohl bei der staatlich geförderten privaten Altersvorsorge als auch bei der betrieblichen Altersversorgung sehen wir aus aktuarieller Perspektive dringenden Handlungsbedarf“, erklärte im heutigen digitalen Pressegespräch *Susanna Adelhardt*, die neue stellvertretende Vorsitzende des Deutsche Aktuarvereinigung e.V. (DAV), und wiederholte damit einen Standpunkt, den sie bereits in der Podiumsdiskussion auf der DAV/DGVFM-Jahrestagung 2023 am 28. April betont hatte.

Ein Blick auf die Situation der Riester-Rente zeigt eine stagnierende bis rückgängige Entwicklung. Waren es 2021 noch 16,23 Mio. Riester-Verträge, ging dieser Wert 2022 auf 15,89 Mio. zurück. „Das bestätigt die Entwicklung der letzten Jahre und ist problematisch, weil die Notwendigkeit privater Vorsorge sogar zunehmend wichtiger wird. Das gilt umso mehr, als trotz Zinswende durch die gestiegene Inflation die Realverzinsung deutlich negativ ist, zumal die Banken bei den Zinsen längst noch nicht nachgezogen haben.“

Politische Rahmenbedingungen müssen sich ändern

„Der finanzielle Aufwand der Menschen für eine kapitalgedeckte Vorsorge, die auch den negativen Realzins ausgleicht, steigt dadurch. Dabei ist die staatlich geförderte Altersvorsorge im Kollektiv wichtiger denn je, da sie mit der Lebenslang zusätzlichen Rentenzahlung im Alter dazu beiträgt, die Folgen der demografischen Entwicklung auf den Einzelnen abzumildern. Es braucht aber definitiv eine Anpassung der politischen Rahmenbedingungen, um sie weiterzuentwickeln“, so *Susanna Adelhardt*. Das kann neben einer einfacheren Förderung und einem Abbau bürokratischer Hürden auch eine Erhöhung der mit ihr verbundenen Ertragsaussichten bedeuten, um sie attraktiver zu machen. „Abgesenkte Garantien würden das bewirken. Denn hierdurch wären auch mehr Investitionen in etwas risikoreichere, aber eben auch ertragsreichere Sachwerte wie zum Beispiel Aktien möglich.“

Betriebliche Altersversorgung generationengerecht gestalten

Ein weiterer Weg, der demografischen Entwicklung zu begegnen, ist die betriebliche Altersversorgung (bAV), die über die Arbeitgeber organisiert wird. „Es hapert schon am Thema Generationengerechtigkeit. Arbeitgeber haben nur einen bestimmten Dotierungsrahmen und damit ein begrenztes Budget für die Versorgung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung. Dieser wird bereits für die aktu-

elle Rentnergeneration in großen Teilen aufgewendet. Da man diesen Dotierungsrahmen nicht willkürlich verändern kann, ist es wichtig, sich Gedanken zu machen, wie dem Problem der geringeren Versorgung jüngerer Generationen mit unterschiedlichen Eingriffen begegnet werden kann.“

Ein Beispiel könnte unter anderem sein, Veränderungen am Aufsichtsrecht vorzunehmen. Dieses schreibt derzeit vor, dass Pensionskassen ständige Bedeckung auch während der Ansparphase gewährleisten müssen, obgleich eine vorzeitige Auszahlung nur die absolute Ausnahme darstellt. „Hier sehen wir Reformbedarf und auch eine Reformmöglichkeit“, so *Susanna Adelhardt* weiter. „Es ist doch entscheidend, dass die Mittel zum Fälligkeitszeitpunkt zur Verfügung stehen und nicht in allen Jahren und Jahrzehnten davor. Die aktuellen Aufsichtspflichten zur dauernden Erfüllbarkeit führen bei vorübergehend negativer Kapitalmarktentwicklung zu Umschichtungen in risikoarme Anlagen – zulasten des Ertrags und damit zulasten der späteren Rente. Mit anderen Vorschriften ließe sich der Faktor Zeit als zusätzlicher Risikopuffer im Sinne aktueller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nutzen, um ihre Rentenaussichten zu verbessern.“

(Pressemitteilung vom 4.5.2023)

Schwankende Renten: Deutsche haben Sympathie und Berührungängste

ZEW-Studie: Befragte aus Deutschland akzeptieren Schwankungen in den Rentenzahlungen

Wenn Menschen in Deutschland die Wahl zwischen verschiedenen Auszahlungsplänen haben, sind sie dazu bereit, Schwankungen bei der Auszahlung privater Renten hinzunehmen. Erst recht, wenn sich dadurch die Aussicht auf höhere Renditen verbessert. Zu diesem Ergebnis kommen Forschende von ZEW Mannheim und Universität Mannheim nach einer Befragung mit über 2.500 Deutschen. Demnach bevorzugen insgesamt 40 Prozent der Befragten Auszahlungspläne mit mittleren Risiken (60 Prozent Aktien/40 Prozent Anleihen) oder hohen Risiken (100 Prozent Aktien). In der Realität investieren gerade einmal 18,3 Prozent der Deutschen in Aktien.

„Im internationalen Vergleich investieren Deutsche eher selten in Aktien und Fonds. Durch unsere Befragung wird allerdings deutlich, dass viele Menschen zumindest theoretisch Interesse an einer aktienbasierten Altersvorsorge haben“, betont Prof. Dr. *Tabea Bucher-Koenen*, Leiterin des ZEW-Forschungsbereichs „Altersvorsorge und nachhaltige Finanzmärkte“ und Professorin an der Universität Mannheim.

Bisher fokussieren sich Forschung und politische Diskussionen vor allem auf die Ansparphase der Altersvorsorge. Um auch Entscheidungen in der Rentenphase besser zu verstehen, führten die Forschenden eine Befragung zur Bereitschaft von Haushalten, während der Rentenphase am Kapitalmarkt zu investieren, durch. In einem ersten Schritt wählten die Befragten aus drei Auszahlungsmodellen mit verschiedenen Risiken und Renditeaussichten jeweils ihr bevorzugtes Modell. In einem zweiten Schritt konnten sie entscheiden, ob sie das Auszahlungsmodell beibehalten oder auf eine lebenslange Rente umschwenken wollen.

Individuelle Hintergründe beeinflussen die Wahl

Befragte mit hoher Risikotoleranz, guter finanzieller Bildung sowie Erfahrung in Sachen Aktienanlage sind eher bereit, auch während der Rente in Aktien zu investieren. Bei ihnen ist auch die Wahrscheinlichkeit gering, dass sie auf eine lebenslange Rente umsteigen. Bei den Befragten, die über niedrige Risikotoleranz, geringe finanzielle Bildung und keine Erfahrung in Sachen Aktienanlage verfügen, zeigt sich das gegenteilige Bild: Sie wählen eher die risikolose Anlage und wechseln eher zur lebenslangen Rente und versichern somit ihr Langlebkeitsrisiko.

„Auch die individuelle finanzielle Situation prägt die Bereitschaft der Befragten, Schwankungen der Rentenhöhe zu akzeptieren. Man kann festhalten: Je schlechter Menschen insgesamt finanziell aufgestellt sind, desto eher bevorzugen sie Stabilität bei der Rentenauszahlung“, kommentiert Prof. Dr. Dr. h. c. *Martin Weber*, Professor an der Universität Mannheim und ZEW Research Associate.

(Pressemitteilung vom 25.5.2023)

WTW: Mangelndes Wissen zu Versorgungsbedarf schmälert Teilnahmequoten der bAV

Unternehmen möchten ihre Mitarbeitenden bei der Altersversorgung (bAV) unterstützen. Der Großteil der Angebote bleibt jedoch ungenutzt: In 90 Prozent der Firmen sind Regelungen für die Umwandlung von Entgelt in Altersvorsorgeansprüche etabliert. Aber nur in vier von zehn Unternehmen nutzt mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden das Angebot. Das zeigt eine WTW-Studie zur Situation der Entgeltumwandlung in 2023. Auch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) hat daran kaum etwas geändert, wie 80 Prozent der befragten Unternehmen berichten.

Das bAV-Angebot von Unternehmen nimmt stetig zu, wie auch der jüngst verliehene Deutsche bAV-Preis 2023 zeigt. Jedoch liegen die Teilnahmequoten weiterhin auf einem niedrigen Niveau. „Personalverantwortliche der Unternehmen nennen vor allem fehlendes Wissen über den Versorgungsbedarf als Grund für die geringen Teilnahmequoten“, sagt *Heiko Gradehandt*, Senior Director Retirement bei WTW. „Die aktuelle Studie zeigt, dass eine attraktive Zuschussgestaltung über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinaus zu einer höheren Nutzung führt. Unternehmen müssen aber auch ihren Mitarbeitenden die Relevanz und Bedeutung der bAV erklären – es herrscht Kommunikationsbedarf.“

Opting-out: Mitarbeitende begrüßen es, Unternehmen sind skeptisch

Eine weitere Möglichkeit, die Teilnahmequoten zu erhöhen, ist das Opting-out, bei dem Mitarbeitende beim Eintritt in das Unternehmen „automatisch“ in die Entgeltumwandlung aufgenommen werden. Laut der „Global Benefits and Attitudes Survey 2022“ von WTW begrüßen 73 Prozent der Arbeitnehmenden das Modell. Die aktuelle Studie zur Entgeltumwandlung zeigt jedoch, dass dreiviertel der Unternehmen (76 Prozent) dem Opting-out skeptisch gegenüber stehen oder es ablehnen. Nur 12 Prozent haben es eingeführt.

Christopher Schumbert, Senior Director bei WTW im Bereich Pension Brokerage, sagt: „Unternehmen zögern meist aufgrund rechtlicher Bedenken oder interner Diskussionen mit der Arbeitnehmervertretung. Dabei erleben wir, dass Betriebsräte dem Modell sehr offen gegenüber sind. Die Praxis zeigt,

dass das Modell zu einer höheren Akzeptanz der Entgeltumwandlung führt und sich damit lohnt.“

Mitarbeitende greifen in ihre Entgeltumwandlung ein

Aufgrund der gestiegenen Unsicherheiten und Preisanstiege haben im Jahr 2022 mehr Mitarbeitende ihre Entgeltumwandlung angepasst als es 2021 für das Folgejahr erwartet wurde. Knapp über 20 Prozent haben im Jahr 2022 die Beitragszahlungen ausgesetzt oder reduziert. Unternehmen haben mit knapp über zehn Prozent gerechnet. Für 2023 erwarten Unternehmen eine ähnliche Entwicklung: Etwa 30 Prozent rechnen damit, dass Mitarbeitende ihre Beitragszahlungen anpassen werden. „Das Eingreifen durch die Mitarbeitenden fällt in 2023 nicht so stark aus, wie wir eigentlich vermutet hätten“, sagt *Gradehandt*. „Sonderzahlungen wie die Inflationsausgleichsprämie und höhere Tarifaabschlüsse können hierbei einen positiven Einfluss haben.“

Nicht nur deshalb rechnet jedes fünfte Unternehmen mit verstärkter Nachfrage nach Entgeltumwandlung. Hier dürfte sich auch die aktuell angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt widerspiegeln. Viele Unternehmen prüfen ihr Benefits-Angebot, um neue Mitarbeitende zu gewinnen. Die bAV kann hierbei eine wichtige Rolle spielen.

Akzeptanz kapitalmarktorientierter Produkte steigt

Anbieter setzen zunehmend auf kapitalmarktorientierte Produkte mit verminderten Garantieverprechen. Damit sollen in einem trotz aller aktueller Entwicklung noch von der Niedrigzinsphase geprägten Umfeld attraktive Renditen erzielt werden. Die Akzeptanz dieser Produkte bei den Unternehmen und die Zahl derer, die ihren Mitarbeitenden entsprechende Produkte anbieten, hat sich seit der Untersuchung 2021 verdreifacht. Dabei herrscht weitgehend Einigkeit, dass ein gewisses Garantieniveau (80 bis 100 Prozent der gezahlten Beiträge) gegeben sein sollte.

Nachhaltigkeit gewinnt an Bedeutung

Das Interesse der Unternehmen an nachhaltiger Kapitalanlage der Versicherer ist unverändert hoch. Knapp zwei Drittel (64 Prozent) erwarten vom Versicherer, dass ESG-Kriterien berücksichtigt werden und die Anbieter dies auch aktiv kommunizieren. Fast die Hälfte der Personalverantwortlichen (46 Prozent) erwartet eine steigende Bedeutung dieser Themen bei den Mitarbeitenden.

Kommunikation wird digital

Eine verständliche Kommunikation des Angebots ist – neben attraktiver Zuschuss- und Produktgestaltung – eine notwendige Voraussetzung für die Akzeptanz der Entgeltumwandlung. Die veränderten Arbeitsbedingungen haben zu einem erheblichen Schub bei der Digitalisierung der Kommunikation geführt. Dennoch wird die persönliche Kommunikation weiterhin favorisiert, diese soll jedoch online und nicht vor Ort geschehen. Über die Hälfte der befragten Unternehmen (53 Prozent) informieren ihre Mitarbeitenden über Online-Termine. Zukünftig möchten Firmen vor allem auf das Intranet (77 Prozent) und individuelle Beratungstermine (65 Prozent) setzen. Überraschenderweise planen nur sieben Prozent, zukünftig eine App-basierte Lösung zu nutzen.

Schumbert sagt: „Die früher so geschätzten Print-Broschüren sind vor allem bei größeren Unternehmen ein Auslaufmodell. Dass sich Apps bisher weniger durchsetzen konnten, kann daran liegen, dass Personalverantwortliche hinsichtlich deren Nutzung als Informationsmedium zur Entgeltumwandlung noch skeptisch sind.“

Über die Umfrage

Zur Situation der Entgeltumwandlung im Jahr 2023 befragte WTW Anfang 2023 85 bAV- und Fachverantwortliche aus Unternehmen aller Größen und Branchen, sodass die Studienergebnisse eine breite Marktpraxis widerspiegeln. Sie zeigen, inwiefern die Inflation, Zinspolitik und wirtschaftliche Spannungen die Gestaltung und den Erfolg der Entgeltumwandlung beeinflussen. Der Studienreport steht auf den Internetseiten von WTW zum Download zur Verfügung. Anhand der Vorgängerstudie aus 2019 lässt sich die längerfristige Entwicklung ablesen.

(Pressemitteilung vom 4.5.2023)

Umfrage: Klare Mehrheit lehnt FDP-Aktienrente ab

IG Metall protestiert bei FDP-Parteitag gegen „Renten-Roulette“

Mehr Risiko in der gesetzlichen Rentenversicherung? Eine deutliche Mehrheit der Menschen spricht sich gegen das FDP-Ziel aus, mit der Rente auf dem Kapitalmarkt zu experimentieren. Zwei Drittel (67%) der Wahlberechtigten lehnen das Ziel von Bundesfinanzminister und FDP-Chef *Christian Lindner* ab, als „Aktienrente“ einen Teil der Rentenbeiträge in Zukunft an den Finanzmärkten anzulegen. Das ergibt eine Umfrage von Kantar Public im Auftrag der IG Metall. Unter dem Motto „Kein Roulette mit unserer Rente!“ zeigten Gewerkschafter am Freitag vor dem FDP-Parteitag in Berlin, was sie von den Plänen der FDP halten.

Selbst Wähler*innen der FDP sind in großen Teilen skeptisch: 42 Prozent lehnen diesen Systemwechsel zur Finanzierung der Rentenansprüche ab. 61 Prozent der FDP-Anhänger*innen sagen sogar, dass sie *Christian Lindner* grundsätzlich in Fragen der Rentenpolitik wenig vertrauen. Unter allen Wahlberechtigten liegt das Misstrauen dem Bundesfinanzminister gegenüber bei 74 Prozent.

Grundsätzlich geben 90 Prozent der Bürger*innen Sicherheit und Planbarkeit bei der Finanzierung der Altersvorsorge den Vorzug gegenüber hohen Renditen bei größerem Risiko. Und wenn Gelder der gesetzlichen Rentenversicherung am Kapitalmarkt angelegt würden, fordern 64 Prozent, dass nicht die Versicherten das Risiko für Verluste tragen.

Die IG Metall warnt davor, die jetzt geplanten Regelungen zum „Generationenkapital“ zu einer Vorstufe der FDP-Aktienrente werden zu lassen. Das geschäftsführende Vorstandsmitglied *Hans-Jürgen Urban* sagte: „Zusätzliche Mittel aus dem Staatshaushalt zur Stabilisierung der Rentenbeiträge in einem Fonds anzulegen, ist das eine. Rote Linien werden aber überschritten, wenn mit Rentenbeiträgen spekuliert wird und Rentenzahlungen am Anlageerfolg hängen.“

Mit einem Roulettetisch und einem Christian-Lindner-Double protestierte die IG Metall beim FDP-Parteitag gegen Spekulationen auf Kosten der Renten-Versicherten. *Urban*: „Aktienmärkte sind kein Garant für sichere Renten. Die Versicherten brauchen eine doppelte Brandmauer: Beiträge und Renten muss die Politik vor volatilen Finanzmärkten schützen.“

Statt einer riskanten Anlage von Rentenbeiträgen fordert die IG Metall einen grundsätzlichen Neuaufbau der Altersversicherung und eine solidarische Finanzierung der Rente. *Hans-Jürgen Urban*: „Um die gesetzliche Rente zukunftsfest zu machen, brauchen wir Solidarereformen und keine Finanzmarktexperimente. Die Einführung einer solidari-

schen Erwerbstätigenversicherung, höhere Steuerzuschüsse und moderat steigende Beiträge sind dafür die zentralen Stellschrauben.“

(Pressemitteilung vom 21.4.2023)

Europa

PensionsEurope answers on EIOPA'S consultation on IORP II review

Today, PensionsEurope has submitted its response to EIOPA's consultation on technical advice for the review of the IORP II Directive.

Janwillem Bouma, the Chair of PensionsEurope said: "The review of IORP II comes very soon after the Directive was implemented. It is too early to propose any major revision and we are happy to see that EIOPA is of the same opinion."

PensionsEurope stresses that the IORP II Directive needs to continue to be a minimum harmonization legislation and we are pleased to see that EIOPA does not envisage any changes in this. Any future revision of the IORP directive should be highly compliant with the principles of subsidiarity and proportionality. IORPs administer occupational pension and often social partners set up various types of IORPs. This existing diversity must be fully respected by European legislators, and the national occupational pension systems should not be harmed.

We welcome that EIOPA is willing to strengthen proportionality by increasing the present quite low upper threshold for exemptions from various requirements. While this would leave a sizeable part of IORPs outside the scope of the Directive it could be helpful for small IORPs. However, there are many relevant criteria to consider, including the size and internal organization of the IORP, which EIOPA proposes to delete. We would keep them in addition to the nature, scale, and complexity of the IORP.

Matti Leppälä, the Secretary General of PensionsEurope emphasized that: "The implementation of the IORP II Directive increased costs significantly, especially for small and mid-sized IORPs. Therefore, due consideration should be given to every individual cost increase and their aggregate impact on IORPs."

Cross-border IORPs have not developed and in this regard the IORP Directive has not fulfilled its goals. There is no well-functioning internal market for IORPs. While EIOPA proposes some ideas for improvements, any changes in cross-border rules should not have any negative impact on non-cross-border IORPs, which are nearly 100% of the existing IORPs.

Communication to members and beneficiaries can be improved. Changes in the Pension Benefit Statement can lead to major cost increases, and they need to be considered carefully. We think that National Pension Tracking Services that are increasingly available should be also considered as a viable alternative in communication.

We are broadly supportive of EIOPA's proposals on sustainability as well as on diversity and inclusion, but any new requirements must not be too burdensome, tailored to the specificities of IORPs while taking into account the principles of subsidiarity and proportionality.

...

(Pressemitteilung vom 26.5.2023)

Veranstaltung

Soziale Sicherungssysteme in Europa gestalten

Im März fand auf Einladung des Center for European Policy Studies (CEPS) in Kooperation mit dem spanischen Sozialministerium eine hochrangige Diskussionsrunde zum Thema „Public Pension System: Changing Narratives, Changing realities?“ statt. Vor den großen gesellschaftlichen Veränderungen wie der demografischen Entwicklung, dem Wandel in der Arbeitswelt und den Veränderungen durch den Klimawandel, wurde auf akademischer und politischer Ebene in zwei Panels über die Auswirkungen für die staatlichen Rentensysteme diskutiert. Es gilt, auch in Zukunft leistungsfähige Rentensysteme sicherzustellen. Hierfür benötigt Europa einen neuen Blick auf die Rentenpolitik, so der Tenor der Veranstaltung.

Widerstandsfähigkeit durch Investitionen in Bildung

Die Anwesenden waren sich einig, dass in Anbetracht der demografischen Herausforderung ein hohes Sozialschutzniveau, eine hohe Erwerbsbeteiligung und stetiges Produktivitätswachstum erforderlich sind. Hierzu bedarf es deutlich gesteigerter Investitionen, insbesondere in Bildung und Weiterbildung. Umfassende Qualifizierungsmaßnahmen, aber auch Prävention, Rehabilitation und Arbeitsschutz sind ebenso notwendig, um den Folgen des Klimawandels und des europäischen Grünen Deals sowie der Digitalisierung erfolgreich begegnen zu können. Wie bereits im Abschlussbericht der hochrangigen Expertengruppe zur Zukunft des Sozialschutzes und des Wohlfahrtsstaates in der EU (HLG) empfohlen, müssen die Bürgerinnen und Bürger in die Lage versetzt werden, erfolgreich und möglichst lange am Erwerbsleben teilzuhaben.

Europa hat hier noch einiges zu tun. Noch immer verfügen zu viele junge Erwachsene über keine oder eine nur unzureichende Ausbildung. In vielen Mitgliedstaaten ist der Einstieg junger Erwachsener in das Erwerbsleben zunehmend durch prekäre und zeitlich befristete Jobs geprägt. Dies hat auch langfristige Folgen für die Rentenansparungen im Alter. In deren Berechnung geht in fast allen Mitgliedstaaten die gesamte Erwerbskarriere ein. Nach dem spanischen Sozialminister *José Luis Escrivá* wird der Einstieg ins Erwerbsleben ein Themenschwerpunkt für die spanische Ratspräsidentschaft im zweiten Halbjahr 2023.

Zugang aller Beschäftigten zum Sozialschutz

Sozialminister *Escrivá*, die belgische Rentenministerin *Karine Lalieux* und der deutsche Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales *Dr. Rolf Schmachtenberg* stimmten darin überein, dass die bestehenden Lücken beim Zugang zum Sozialschutz zu schließen sind – wie in Grundsatz 12 der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) vereinbart. Bisher sind die Rentensysteme noch zu stark auf traditionelle Erwerbsmodelle ausgerichtet. Dabei ist die Initiative jedes Mitgliedstaates entsprechend der jeweiligen Sicherungslücken gefragt. Darüber hinaus gilt es, auf europäischer Ebene den Wandel in der Arbeitswelt zu gestalten. Der Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission zur Plattformarbeit ist hierfür ein wichtiger Schritt. Eine leistungsfähige Alterssicherung benötigt hochwertige Arbeitsplätze für qualifizierte und sozial abgesicherte Erwerbstätige.

Demografie ist gestaltbar

Gegen alle Prognosen der letzten drei Dekaden ist das Alterssicherungssystem in Deutschland stabil. Grund ist der starke

Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, die laut *Schmachtenberg* heute fünf Millionen Beschäftigte mehr aufweist als noch vor gut zehn Jahren prognostiziert. Die Gründe sind die gestiegene Erwerbsbeteiligung – vor allem von Älteren und von Frauen – sowie die Migration. Das Beispiel zeigt, die demografische Entwicklung ist gestaltbar. Auch wenn die Migration hierbei ein politisch viel diskutiertes Thema ist, ist sie für die Zukunftsfähigkeit Europas wichtig.

Das europäische Sozialmodell – ein Wettbewerbsvorteil

Die Rentensysteme und die sozialen Sicherungssysteme insgesamt haben in den vergangenen Krisen erheblich zur Stabilisierung der wirtschaftlichen Lage beigetragen. Die Krisen haben auch gelehrt, dass Mitgliedstaaten mit leistungsfähigen sozialen Sicherungssystemen besser durch diese gekommen sind und damit einen wesentlichen Beitrag zur weiteren wirtschaftlichen Entwicklung geleistet haben und weiterhin leisten. Die Leistungsfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme wird auch im außereuropäischen Ausland wahrgenommen. Bei der Konkurrenz um Fachkräfte ist dies einer oder vielleicht der entscheidende Trumpf Europas.

Eine neue „golden rule“ für Europa

Europa muss sich auch über die Leistungsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme seiner Mitgliedstaaten definieren. Gemeinsame Ziele und Grundsätze wie in der ESSR sowie deren konsequente Umsetzung müssen die Pfeiler des europäischen Sozialmodells sein. Minister *Escrivá* und *Schmachtenberg* unterstützen dabei ausdrücklich die von der HLG formulierte neue „golden rule“: Vor dem Hintergrund von Klimawandel und Digitalisierung ist die Aufgabe der Fiskalpolitik in der EU, den zukünftigen Bedarf an Sozialschutz und Sozialinvestitionen sicher zu stellen.

(Newsletter 04/2023 der Deutschen Sozialversicherung Europavertretung – abrufbar unter: https://dsv-europa.de/de/news/2023/04/soziale-sicherungssysteme-in-europagestalten.html?utm_campaign=_Newsletter_b65befb5542c707fe3ab4e0f40d9d3df3307938a)

Rechtsprechung

AGB-Kontrolle einer Kapitalisierungsoption

BAG, Urteil vom 17.1.2023 – 3 AZR 220/22

Leitsatz*:

Ein in Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Versorgungsschuldners geregeltes Recht, nach seiner Entscheidung anstelle der Zahlung laufender Renten eine einmalige Kapitalzahlung zu leisten, ist mit § 308 Nr. 4 BGB unvereinbar und unwirksam, wenn die Kapitalleistung nicht mindestens dem versicherungsmathematisch ermittelten Barwert der laufenden Renten entspricht.

Anmerkung

Dr. Uwe Langohr-Plato, Köln

A. Problemstellung

Das BAG hatte vorliegend (ebenso wie in einem weiteren Fall, Az.: 3 AZR 501/21) über die Zulässigkeit einer Kapitalisierungsoption zu entscheiden, die es dem Arbeitgeber ermöglicht, eine originär als laufende Rente zugesagte betriebliche Versorgungsleistung bei Rentenbeginn einseitig durch eine einmalige Kapitalzahlung zu erfüllen. Ein solches Kapitalwahlrecht hält die Leistungsform bis zum Versorgungsfall eintritt offen und bietet dem Arbeitgeber insoweit Vorteile, als er mit dem Umstieg auf die Kapitalleistung insbesondere Langleblichkeitsrisiken, Rentenanpassungen und Administrationsaufwand vermeiden kann.

B. Inhalt und Gegenstand der Entscheidung

Die beklagte Arbeitnehmerin hatte eine Zusage über eine rein arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung über eine pauschaldotierte überbetriebliche Gruppen-Unterstützungskasse erhalten. Die Unterstützungskasse hatte schon 2000 der Arbeitnehmerin mitgeteilt, dass die Kasse sich im Rahmen des der Versorgung zugrunde liegenden Leistungsplans vorbehält, „anstelle einer laufenden Rente eine einmalige Kapitalabfindung in Höhe der 10-fachen Jahresrente zu zahlen.“

Von diesem Wahlrecht wurde zum Rentenbeginn Gebrauch gemacht, womit sich die Arbeitnehmerin nicht einverstanden erklärte und den Betrag zurücküberwies.

Im Rahmen seiner sodann erhobenen Feststellungsklage begehrte der Arbeitgeber die Bestätigung, dass er mit dem überwiesenen Kapitalbetrag seine Zahlungsverpflichtung gegenüber der Beklagten erfüllt habe, hilfsweise, dass er berechtigt sei, die gegenüber der Beklagten bestehende Versorgungsverpflichtung durch Zahlung eines Betrags in Höhe des zehnfachen Jahresbetrags der geschuldeten Altersrente zu erfüllen. Die Beklagte hat widerklagend die Zahlung einer monatlichen Rente beantragt.

Der Arbeitgeber hat in allen Instanzen verloren und muss auf die Widerklage der Beklagten hin dieser die vereinbarte monatliche Rente zahlen.

Das BAG hat ebenso wie in der Vorinstanz das LArbG Düsseldorf und entgegen der in dem anderen am gleichen Tag entschiedenen Verfahren von der Vorinstanz vertretenen

* Der gesamte Wortlaut des Urteils ist abgedruckt in BetrAV 2/2023 S. 153.

Auffassung das in der Versorgungsvereinbarung verankerte Wahlrecht zwischen Zahlung einer lebenslang zu gewährenden Altersrente und einer einmaligen Kapitalleistung nicht als Wahlschuld i.S.v. § 262 BGB, sondern als eine am AGB-Recht zu überprüfende sog. „Ersetzungsbefugnis“ qualifiziert.

Der Unterschied liegt darin, dass bei einer Ersetzungsbefugnis nur eine bestimmte Leistung geschuldet wird, die nachträglich durch eine andere ersetzt werden kann. Bei einer nicht dem AGB-Recht unterliegenden Wahlschuld bestehen von vornherein mehrere zur Wahl gestellte Hauptleistungen, sodass bis zur Wahlausübung nur eine bestimmbar, aber eben noch keine bestimmte Schuld gegeben ist.

Der Kläger schuldet nach der Versorgungszusage nicht „mehrere Leistungen“ i.S.v. § 262 BGB. Die Versorgungszusage verleiht dem Kläger vielmehr das Recht, die vertraglich vereinbarte Zahlung monatlicher Altersrenten durch die Zahlung einer einmaligen Kapitalabfindung zu ersetzen. Es ist bereits eine bestimmte Leistung vereinbart, nämlich die Zahlung einer Rente, ohne dass es zuvor der Ausübung eines Wahlrechts bedürfte. Beim Vorbehalt, eine einmalige Kapitalabfindung statt der Rente zu zahlen, handelt es sich um eine sog. Ersetzungsbefugnis, die im Gesetz nicht geregelt, als Rechtsfigur indes anerkannt ist. Dogmatisch bedeutet die Ersetzungsbefugnis das Recht, ein bestimmtes Schuldverhältnis nachträglich inhaltlich zu ändern.

Diese Klausel ist integraler Bestandteil des Leistungsplans der Unterstützungskasse, über die der Kläger die der Beklagten zugesagte Versorgung durchführt. Dieser Leistungsplan enthält für die Durchführungen der zugesagten Versorgungsleistungen Allgemeine Geschäftsbedingungen, die am AGB-Recht, sprich an den §§ 305 ff. BGB, zu messen sind.

Vorliegend hat das BAG einen Verstoß gemäß § 308 Nr. 4 BGB geprüft und bejaht. Danach sind in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene Änderungsvorbehalte unwirksam, mit denen sich der Klauselverwender das Recht einräumt, die versprochene Leistung zu ändern, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist.

§ 308 Nr. 4 BGB erfasst Leistungsänderungs- und Leistungsabweichungsvorbehalte des Verwenders und damit nur Vorbehalte des Arbeitgebers, die sich auf eine Änderung oder Abweichung, nicht aber eine bloße Konkretisierung der Leistung beziehen.

Der Begriff der Zumutbarkeit in § 308 Nr. 4 BGB verlangt eine Abwägung zwischen den Interessen des Klauselverwenders an der Möglichkeit einer Änderung seiner Leistung und denen des anderen Vertragsteils an deren Unveränderlichkeit. Die Zumutbarkeit einer Leistungsänderungsklausel ist zu bejahen, wenn die Interessen des Verwenders die für das jeweilige Geschäft typischen Interessen des anderen Vertragsteils überwiegen oder ihnen zumindest gleichwertig sind.

Vor diesem Hintergrund hat das BAG die Unzumutbarkeit der konkreten Klausel festgestellt, da die die Rentenleistung ersetzende Kapitalleistung deutlich hinter dem Barwert der zugesagten Altersrente zurückbleibt. Das bedeutet, dass der Versorgungsempfänger nicht eine andere – gleichwertige – Leistung, sondern eine andere geringere Leistung erhalten soll. Eine solche Klausel, die eine Ersetzung durch eine nicht mindestens (bar)wertgleiche Kapitalleistung, sondern eine geringere Kapitalleistung vorsieht, ist für den Versorgungsempfänger unzumutbar. Damit würde dem Versorgungsempfänger bereits erdientes Entgelt im Nachhinein, nämlich kurz vor Eintritt des Versorgungsfalles, zumindest teilweise entwertet, obschon er seine Gegenleistungen während des bestehenden Arbeitsverhältnisses bereits vollständig erbracht hat.

Das Gericht hat zudem keine Interessen des Klägers feststellen können, außer dem Interesse an einer Reduzierung der von ihm zugesagten Versorgungsleistungen, die dem Interesse der Beklagten am Erhalt des Wertes der zugesagten Versorgungsleistungen gleichwertig wären oder dieses überwiegen könnten.

Mithin war die Ausübung der Kapitalisierungsoption unzulässig; die Beklagte kann daher vom Kläger die Zahlung einer monatlichen Altersrente verlangen.

C. Kontext der Entscheidung

Das BAG hat mit seiner Entscheidung nicht nur die unterschiedlichen Rechtsauffassungen der Landesarbeitsgerichte Düsseldorf (Ersetzungsbefugnis) und Hamm (Wahlschuld) hinsichtlich der rechtlichen Einordnung einer Kapitalisierungsoption im Zusammenhang mit einer ursprünglich zugesagten Rentenleistung entschieden, sondern insoweit auch seine eigene Rechtsprechung im Hinblick auf unterschiedliche Fallgestaltungen präzisiert. So hat das BAG in seiner Entscheidung vom 14.5.2019¹ eine Klausel, nach der der Arbeitgeber das Recht hatte, ein in der Versorgungsordnung definiertes „Versorgungsguthaben als Einmalkapital oder in Raten auszuzahlen oder das Versorgungsguthaben ganz oder teilweise, mit oder ohne Hinterbliebenenversorgung, zu verrenten“, als Wahlschuld i.S.v. § 262 BGB eingestuft. Dieses im Hinblick auf die jetzt vorgenommene Abgrenzung zur Ersetzungsbefugnis auch zu Recht, da die konkrete Regelung in diesem Fall keine Kapitalleistung „an Stelle“ einer Rentenleistung gesetzt, sondern diverse Leistungsvarianten zur Auswahl des Arbeitgebers gestellt hatte.

D. Auswirkungen für die Praxis

Kapitalisierungsoptionen sind nicht per se unzulässig. Im Einzelfall kommt es vielmehr auf die konkrete Formulierung in der Versorgungsordnung sowie darauf an, ob die ersetzende Kapitalleistung im Verhältnis zur originär zugesagten Rentenleistung verhältnismäßig ist. Insoweit ist zu beachten, dass das BAG in seiner Entscheidung auf einen Barwertvergleich zwischen Rente und Kapital und damit auf die Berechnungsgrundlagen der §§ 3 Abs. 5 und 4 Abs. 5 BetrAVG abstellt. Davon abweichende niedrigere Kapitalbeträge sind somit unzulässig.

In diesem Zusammenhang sollten die Arbeitgeber auch ein aktuelles Urteil des BFH vom 6.12.2022² berücksichtigen. Danach ist ein Vorbehalt in einer Versorgungsvereinbarung, demzufolge die Versorgungsanwartschaft oder Versorgungsleistung gemindert oder entzogen werden kann, steuerrechtlich nur dann zulässig, wenn der Vorbehalt positiv – d.h. ausdrücklich – einen nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung anerkannten, eng begrenzten Tatbestand normiert, der nur ausnahmsweise eine Minderung oder einen Entzug der Pensionsanwartschaft oder Pensionsleistung gestattet. Insoweit steht also zu befürchten, dass ein Kapitalisierungswahlrecht, das den Arbeitgeber zu einer nicht wertgleichen Kapitalisierung und damit zu einer Minderung seiner Versorgungsverpflichtung legitimieren soll, von der Finanzverwaltung als steuerschädlicher Vorbehalt bewertet wird. Auch vor diesem Hintergrund sind die Berechnungsmodalitäten im Zusammenhang mit einer zu vereinbarenden Kapitalisierungsoption sorgfältig unter dem Aspekt der „(Barwert-)Gleichheit“ zu definieren.

(jurisPR-ArbR 16/2023 Anm. 1)

1 Az.: 3 AZR 150/17.

2 Az.: IV R 21/19, BetrAV 3/2023 S. 225.

Anspruch auf Gewährung einer Altersrente in Form von monatlichen Rentenzahlungen

BAG, Urteil vom 17.1.2023 – 3 AZR 501/21*

Leitsatz:

Ein in Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Versorgungsschuldners geregeltes Recht, nach seiner Entscheidung anstelle der Zahlung laufender Renten eine mindestens barwertgleiche, einmalige Kapitalzahlung zu leisten, ist mit § 308 Nr. 4 BGB vereinbar. Die konkrete Ausübung der Ersetzungsbefugnis muss jedoch die Grenzen billigen Ermessens i.S.v. § 315 BGB wahren.

Sachverhalt:

1 Die Parteien streiten darüber, ob die Beklagte berechtigt ist, anstelle einer betrieblichen Altersrente eine Einmalzahlung zu leisten.

2 Der im September 1955 geborene Kläger wurde zum 1. Januar 1992 von der R eG, einer Rechtsvorgängerin der Beklagten, eingestellt. Unter dem 1. Oktober 1997 erteilte diese dem Kläger eine Versorgungszusage. Diese bestimmt u.a.:

„Im Vertrauen auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit gewährt die R eG, Ihnen Herrn W geb. 1955 in die Firma eingetreten am 1.1.1992

mit Wirkung vom 1.10.1997 eine betriebliche Altersversorgung.

Die Versorgungsleistungen bestehen in einer monatlichen Rente, die nach Maßnahme [gemeint: Maßgabe] der unten aufgeführten Bestimmungen zur Auszahlung gelangt.

...

1) Umfang der Versorgungsleistungen

Sie bzw. Ihr Ehepartner und Ihre Kinder haben gegenüber der Firma einen Anspruch auf

- Altersrente
- Invalidenrente
- Witwenrente
- Waisenrente

2) Höhe und Fälligkeit der Versorgungsleistungen
Altersrente

Scheiden Sie mit oder nach der Vollendung Ihres 65. Lebensjahres aus der Firma aus, erhalten Sie eine lebenslängliche Altersrente von

2.000 DM im Monat.

Wenn Ihnen ein früheres volles Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung gewährt wird, können Sie bei früherem Ausscheiden eine vorgezogene Altersrente beanspruchen.

Bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente wird der auf das 65. Lebensjahr berechnete Anspruch für jeden Monat, den die Zahlung früher beginnt, um 0,5% gekürzt.

...

Witwenrente

Bei Ihrem Ableben erhält Ihre Ehefrau eine Witwenrente, falls Sie zu diesem Zeitpunkt noch in den Diensten unserer Firma stehen oder durch Erreichen des Pensionsalters bzw. durch Berufsunfähigkeit aus der Firma ausgeschieden sind.

Die Witwenrente beträgt

1.200 DM im Monat.

...

Alle Renten werden monatlich im voraus gezahlt, und zwar erstmals in dem Monat, der auf den Eintritt des Versorgungsfalles folgt.

...

Die Firma behält sich vor, anstelle der Renten eine einmalige Kapitalabfindung zu zahlen. Bei der Ermittlung des Wertes der einmaligen Kapitalabfindung werden die ertragssteuerlich anzuwendenden Rechnungsgrundlagen (zur Zeit die Richttafeln 1983 von Dr. Klaus Heubeck) unter Berücksichtigung des gemäß § 6a EStG vorgeschriebenen Rechnungszinsfußes zugrundegelegt.

3) Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses, Unverfallbarkeit

Scheiden Sie vor Fälligkeit einer Versorgungsleistung aus der Firma aus, berechnen wir Ihre Versorgungsanwartschaften den Fristen und der Höhe nach gemäß den Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) zu unverfallbaren Versorgungsansprüchen.“

3 Zeitgleich mit der Versorgungszusage wurde auf das Leben des Klägers eine Rückdeckungsversicherung geschlossen und zur Sicherheit zu seinen Gunsten bzw. bei seinem Ableben zugunsten seiner Ehefrau eine Verpfändungsvereinbarung getroffen, die letztere mitunterzeichnete.

4 Am 2. November 2005 vereinbarten die S eG, die Rechtsnachfolgerin der R eG, und der Kläger einen „Nachtrag zur Versorgungszusage“, der den letzten Absatz der Nr. 2 der Versorgungszusage vom 1. Oktober 1997 wie folgt änderte:

„Die Firma behält sich vor, anstelle der Renten eine wertgleiche, einmalige Kapitalabfindung zu zahlen; hierdurch erlöschen sämtliche Ansprüche aus dieser Versorgungszusage. Die Höhe der einmaligen Kapitalzahlung entspricht dem Barwert der künftigen Versorgungsansprüche und Versorgungsanwartschaften, ermittelt nach den Rechnungsgrundlagen des versicherungsmathematischen Gutachtens über die Höhe der ertragssteuerlich zulässigen Pensionsrückstellung gemäß § 6a EStG zum letzten Bilanztermin vor der Abfindung.“

5 Unter dem 30. Januar/2. Februar 2006 schlossen der Kläger und die S eG einen „Dienstvertrag“. In § 11 des Dienstvertrags findet sich zur betrieblichen Altersversorgung des Klägers ein Hinweis auf eine Mitgliedschaft der Vertragsparteien in der „Versorgungskasse Westfälischer Genossenschaften“, die nicht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist. In § 13 ist geregelt, dass das Dienstverhältnis spätestens mit dem Schluss des Vierteljahres endet, in welchem der Kläger das 63. Lebensjahr vollendet. In einem nicht unterschriebenen, undatierten Anhang zum Dienstvertrag finden sich zu einzelnen Paragraphen des Dienstvertrags ergänzende Regelungen. Zu § 11 heißt es auszugsweise:

„Altersversorgung

...

Am 1.10.1997 wurde eine weitere betriebliche Altersversorgung bei der Volkswohl abgeschlossen. Die Beiträge werden komplett vom Arbeitgeber getragen. Bei Vollendung des 65. Lebensjahres zahlt der Arbeitgeber eine lebenslängliche Altersrente von 1.022,58 EUR im Monat.“

6 Der Kläger schied nach der Vollendung seines 63. Lebensjahres mit Ablauf des 30. September 2018 aus dem Dienstverhältnis mit der Beklagten aus.

7 Mit Schreiben vom 6. April 2020 teilte die Beklagte dem Kläger mit, sie mache von ihrem Recht Gebrauch, anstelle einer monatlichen Rente eine einmalige Kapitalabfindung zu zahlen, die zum 1. Oktober 2020 fällig werde. In einem weiteren Schreiben vom gleichen Tag bezifferte sie die Kapi-

* Vgl. auch BAG, Urteil vom 17.1.2023 – 3 AZR 220/22 –, BetrAV 2/2023 S. 153.

- talabfindung mit einem Bruttobetrag i.H.v. 153.787,79 Euro, beruhend auf einem von der VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. ermittelten Barwert von 12,53266159 je 1 Euro Altersrente pro Jahr. Zugleich forderte sie den Kläger auf, die ihm übersandte Auszahlungsverfügung unterschrieben zurückzusenden.
- 8 Mit Schreiben vom 15. Juni 2020 erteilte die Beklagte dem Kläger nach § 4a BetrAVG die Auskunft, dass ihm aus der Versorgungszusage eine Kapitalabfindung i.H.v. 153.787,79 Euro zustehe.
 - 9 Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger stattdessen beginnend mit dem 1. Oktober 2020 die Zahlung einer monatlichen betrieblichen Altersrente i.H.v. mindestens 1.022,58 Euro brutto. Er hat die Auffassung vertreten, dieser Anspruch ergebe sich aus dem Anhang zum Dienstvertrag vom 30. Januar/2. Februar 2006, der nur noch eine Rentenzahlung vorsehe. Es handele sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen, die sich am Transparenzgebot messen lassen müssten. Zudem entspreche die Entscheidung der Beklagten, eine Einmalzahlung vorzunehmen, nicht billigem Ermessen. Der Kläger hat zudem bestritten, dass die einmalige Kapitalabfindung mit dem Anspruch auf eine monatliche Rente i.H.v. 1.022,58 Euro wertgleich sei.
 - 10 Der Kläger hat zuletzt noch beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn ab dem 1. Oktober 2020 monatlich, spätestens zum 3. eines Monats, eine betriebliche Rente nach Maßgabe der Versorgungszusage vom 1. Oktober 1997, des Nachtrags zur Versorgungszusage vom 2. November 2005 und des Anhangs zum Dienstvertrag vom 2. November 2006 mindestens i.H.v. 1.022,58 Euro zu zahlen.
 - 11 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und die Auffassung vertreten, sie habe wirksam von dem ihr zustehenden Wahlrecht Gebrauch gemacht. Der Anhang zum Dienstvertrag habe dieses nicht beseitigt, da durch ihn Änderungen der bestehenden Versorgungszusage nicht vorgenommen worden seien. Sie habe kein billiges Ermessen, sondern lediglich freies Ermessen beachten müssen. Mit der Zusicherung der Barwertgleichheit der Abfindung seien die schutzwürdigen Interessen des Klägers hinreichend gewahrt. Selbst wenn es auf billiges Ermessen ankäme, sei die Klage unbegründet, da sie die wesentlichen Umstände abgewogen und ein interessengerechtes Ergebnis gefunden habe.
 - 12 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.
- Aus den Gründen:**
- 13 Die Revision des Klägers hat Erfolg. Sie ist zwar hinsichtlich eines Streitgegenstands unzulässig. Soweit sie jedoch zulässig ist, ist sie auch begründet. Auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen kann vom Senat nicht abschließend beurteilt werden, ob die Klage begründet ist oder nicht. Dies führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung.
 - 14 I. Die Revision ist nur zulässig, soweit damit ein Anspruch des Klägers auf Zahlung einer monatlichen Altersrente aus der Versorgungszusage vom 1. Oktober 1997 i.d.F. des Nachtrags vom 2. November 2005 geltend gemacht wird. Soweit der Kläger seinen Anspruch auf Zahlung einer monatlichen Rente auf den Gleichbehandlungsgrundsatz stützt, ist sie unzulässig.
 - 15 1. Nach § 72 Abs. 5 ArbGG i.V.m. § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO gehört zum notwendigen Inhalt der Revisionsbegründung die Angabe der Revisionsgründe. Bei einer Sachrüge sind nach § 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchst. a ZPO die Umstände zu bezeichnen, aus denen sich die Rechtsverletzung ergeben soll. Dabei muss die Revisionsbegründung den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts so aufzeigen, dass Gegenstand und Richtung des revisionsrechtlichen Angriffs erkennbar sind. Das erfordert eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung (BAG, 31. Juli 2018 – 3 AZR 386/17 – Rn. 9). Betrifft die angefochtene Entscheidung mehrere Streitgegenstände i.S.v. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO, muss für jeden eine solche Begründung gegeben werden. Fehlt sie zu einem, ist das Rechtsmittel insoweit unzulässig (vgl. BAG, 26. Januar 2021 – 3 AZR 139/17 – Rn. 15, BAGE 174 S. 1).
 - 16 2. Hinsichtlich des Streitgegenstands Zahlung einer monatlichen Altersrente aus der Versorgungszusage vom 1. Oktober 1997 i.d.F. vom 2. November 2005 ist die Revision hinreichend begründet. Sie ist jedoch unzulässig, soweit der Kläger seinen Anspruch auf Zahlung einer monatlichen Betriebsrente i.H.v. 1.022,58 Euro auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützt. Die Revisionsbegründung enthält keinerlei Auseinandersetzung mit der diesen Anspruch betreffenden Argumentation des Berufungsgerichts. Eine Verfahrensrüge erhebt der Kläger insofern nur gegenüber dem Urteil des Arbeitsgerichts.
 - 17 II. Soweit die Revision des Klägers zulässig ist, ist sie begründet. Das Landesarbeitsgericht hat rechtsfehlerhaft angenommen, die in der Versorgungszusage vorbehaltene Möglichkeit, anstelle der lebenslangen Renten eine wertgleiche, einmalige Kapitalabfindung zu zahlen und hierdurch sämtliche Ansprüche aus der Versorgungszusage zum Erlöschen zu bringen, stelle eine Wahlschuld i.S.v. § 262 BGB dar. Vielmehr sieht die Versorgungszusage insoweit eine Ersetzungsbefugnis der Beklagten vor. An dieser hat die Anlage zum Dienstvertrag vom 30. Januar/2. Februar 2006 nichts geändert. Die Ersetzungsbefugnis verstößt nicht gegen § 3 BetrAVG. Betriebsrentenrechtliche Wertungen stehen ihr nicht entgegen. Die Klausel hält auch einer AGB-Kontrolle stand. Sie verlangt jedoch, dass der Arbeitgeber bei der Ausübung seiner Ersetzungsbefugnis billiges Ermessen i.S.v. § 315 BGB beachtet. Ob die Entscheidung der Beklagten, die versprochene Rentenleistung durch eine Kapitalabfindung zu ersetzen, die Grenzen billigen Ermessens wahrt, kann der Senat auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen nicht abschließend beurteilen. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung.
 - 18 1. Die Klage ist zulässig. Es handelt sich um eine Klage auf wiederkehrende Leistungen i.S.d. § 258 ZPO. Bei wiederkehrenden Leistungen, die – wie Betriebsrentenansprüche – von keiner Gegenleistung abhängen, können gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch künftig fällig werdende Teilbeträge eingeklagt werden. Im Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (BAG, 23. Februar 2021 – 3 AZR 15/20 – Rn. 32, BAGE 174 S. 138). Soweit der Kläger im Antrag das Wort „mindestens“ verwendet, kommt dem keine eigenständige Bedeutung zu. Damit soll lediglich klargestellt werden, dass die Rente künftig nach erfolgten Anpassungsprüfungen ggf. höher ausfallen kann. Dieses Verständnis hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat auf Nachfrage bestätigt.
 - 19 2. Ob die Klage begründet ist, kann der Senat auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht abschließend beurteilen.

- 20 a) Die Versorgungszusage vom 1. Oktober 1997 i.d.F. des Nachtrags vom 2. November 2005 enthält – entgegen der Auffassung der Beklagten und des Landesarbeitsgerichts – keine Wahlschuld i.S.v. § 262 BGB, sondern eine Ersetzungsbefugnis.
- 21 aa) Die in der Versorgungszusage vom 1. Oktober 1997 i.d.F. des Nachtrags vom 2. November 2005 getroffenen Abreden stellen zumindest Einmalbedingungen i.S.v. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB dar, deren Auslegung nach den Grundsätzen für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen erfolgt (statt vieler BAG, 10. November 2021 – 10 AZR 257/20 – Rn. 60; 19. November 2019 – 7 AZR 582/17 – Rn. 25).
- 22 Allgemeine Geschäftsbedingungen und Einmalbedingungen i.S.v. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB sind – ausgehend vom Vertragswortlaut – nach ihrem objektiven Inhalt und typischem Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (st. Rspr., z.B. BAG, 30. Januar 2019 – 5 AZR 43/18 – Rn. 26 m.w.N., BAGE 165 S. 205; BGH, 14. Juli 2004 – VIII ZR 339/03 – Rn. 14). Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen durch das Berufungsgericht unterliegt der uneingeschränkten Prüfung durch das Revisionsgericht (vgl. BAG, 9. Februar 2022 – 5 AZR 368/21 – Rn. 14).
- 23 bb) Ausgehend hiervon ist das Landesarbeitsgericht unzutreffend davon ausgegangen, die Parteien hätten in der Versorgungszusage vom 1. Oktober 1997 i.d.F. des Nachtrags vom 2. November 2005 eine Wahlschuld vereinbart.
- 24 (1) Nach der Versorgungszusage vom 1. Oktober 1997 i.d.F. des Nachtrags vom 2. November 2005 ist es der Beklagten vorbehalten, anstelle der Renten eine wertgleiche, einmalige Kapitalabfindung zu zahlen, wodurch sämtliche Ansprüche aus dieser Versorgungszusage erlöschen. Die Höhe der einmaligen Kapitalzahlung entspricht danach dem Barwert der künftigen Versorgungsansprüche und Versorgungsanwartschaften, ermittelt nach den Rechnungsgrundlagen des versicherungsmathematischen Gutachtens über die Höhe der ertragssteuerlich zulässigen Pensionsrückstellung gemäß § 6a EStG zum letzten Bilanztermin vor der Abfindung. Damit haben die Parteien vereinbart, dass die Beklagte zu einer wertgleichen Ersetzung der monatlichen Rentenzahlungen durch eine einmalige Kapitalleistung in Höhe des versicherungsmathematisch ermittelten Barwerts der Rentenleistung berechtigt ist. Dies stellt keine Wahlschuld, sondern eine Ersetzungsbefugnis dar.
- 25 (2) Eine Wahlschuld liegt vor, wenn mehrere verschiedene Leistungen, die als spezifizierte Einzelleistungen gedacht sind, in der Weise geschuldet werden, dass nach späterer Wahl des Schuldners oder Gläubigers nur eine, die gewählte, zu bewirken ist. Der Schuldner ist nur zu einer Leistung verpflichtet, der Gläubiger hat nur eine Forderung. Die schuldrechtliche Bindung umfasst zunächst alle Einzelleistungen, zu erbringen ist jedoch nur die gewählte; diese gilt nach der Wahl als die von Anfang an allein geschuldete, § 263 Abs. 2 BGB (vgl. statt vieler nur MüKoBGB/Krüger, 9. Aufl., § 262 Rn. 2 m.w.N.). Das Wahlschuldverhältnis ist daher ein einheitliches Schuldverhältnis mit zunächst relativ unbestimmtem, aber bestimmbarem Inhalt. Die Wahlschuld konkretisiert sich auf eine der geschuldeten Leistungen erst nach der Ausübung dieses Wahlrechts (BAG, 15. Juli 2020 – 10 AZR 123/19 – Rn. 26, BAGE 171 S. 280).
- 26 (3) Die Beklagte schuldet nach der Versorgungszusage nicht „mehrere Leistungen“ i.S.v. § 262 BGB. Die Versorgungszusage vom 1. Oktober 1997 i.d.F. des Nachtrags vom 2. November 2005 räumt ihr vielmehr das Recht ein, die eigentlich geschuldete Zahlung laufender Renten durch die einmalige Zahlung einer Kapitalabfindung zu ersetzen und dadurch ihre Verpflichtungen aus der Versorgungszusage zum Erlöschen zu bringen. Dabei handelt es sich um eine sog. Ersetzungsbefugnis (*facultas alternativa*), die im Gesetz nicht geregelt, als Rechtsfigur indes anerkannt ist. Dogmatisch bedeutet die Ersetzungsbefugnis das Recht, ein bestimmtes Schuldverhältnis nachträglich inhaltlich zu ändern (vgl. MüKoBGB/Krüger, 9. Aufl., § 262 Rn. 8 m.w.N.). Im Unterschied zur Wahlschuld ist bei der Ersetzungsbefugnis das Schuldverhältnis von Anfang an bestimmt. Die Leistungspflicht des Schuldners ist konkret festgelegt; nur eine Leistung wird geschuldet, nicht mehrere dem Schuldner zur Wahl gestellte Leistungen. Allerdings ist dem Schuldner – durch Vertrag oder Gesetz – das Recht eingeräumt, die geschuldete Leistung durch eine andere zu ersetzen und sich so von seiner Verbindlichkeit zu befreien (vgl. BAG, 22. Dezember 2009 – 3 AZR 814/07 – Rn. 31, BAGE 133 S. 50; 17. Januar 1995 – 3 AZR 399/94 – zu II 2 a der Gründe, BAGE 79 S. 104; MüKoBGB/Krüger, 9. Aufl., § 262 Rn. 8 f.; Grüneberg/Grüneberg, 82. Aufl., § 262 Rn. 6 ff.; Staudinger/Bittner/Kolbe [2019], § 262 Rn. 11). So liegt es auch hier. Es sind nicht von vornherein zwei alternative Versorgungsleistungen zugesagt, sondern eine Rentenzahlung, deren Ersetzung durch eine einmalige wertgleiche Kapitalleistung sich die Arbeitgeberin vorbehält.
- 27 b) An der nach der Versorgungszusage vom 1. Oktober 1997 i.d.F. des Nachtrags vom 2. November 2005 eingeräumten Ersetzungsbefugnis hat der Anhang zum Dienstvertrag vom 30. Januar/2. Februar 2006 nichts geändert.
- 28 aa) Die entsprechende Auslegung des Anhangs zum Dienstvertrag vom 30. Januar/2. Februar 2006 durch das Landesarbeitsgericht ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. Dabei kann offenbleiben, ob der Anhang atypische Willenserklärungen enthält, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung darauf unterliegt, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Denkgesetze oder Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat, oder ob es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen oder Einmalbedingungen i.S.v. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB handelt, deren Auslegung durch das Landesarbeitsgericht einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung zugänglich ist (vgl. BAG, 2. Dezember 2021 – 3 AZR 123/21 – Rn. 52; 26. Mai 2021 – 7 AZR 248/20 – Rn. 29 m.w.N.).
- 29 bb) Die Auslegung des Landesarbeitsgerichts, wonach der Anhang zum Dienstvertrag vom 30. Januar/2. Februar 2006 die Versorgungszusage vom 1. Oktober 1997 i.d.F. des Nachtrags vom 2. November 2005 nicht geändert hat, hält auch einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung stand.
- 30 (1) Im Dienstvertrag selbst ist keine Regelung zur Versorgungszusage vom 1. Oktober 1997 enthalten. Dort wird vielmehr eine weitere Versorgungszusage über die Versorgungskasse Westfälischer Genossenschaften in Münster erwähnt und bestimmt, dass die Beklagte den satzungsgemäßen Arbeitgeberanteil der Beiträge zu dieser Versorgungskasse übernehme und der Kläger seinerseits den Arbeitnehmeranteil zu zahlen habe. Im Anhang sind insoweit nähere Angaben zur Höhe des versicherten Gehalts sowie zum Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil enthalten. Daneben erwähnt der Anhang auch die am 1. Oktober 1997 erteilte Versorgungszusage bei der VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. Diesbezüglich wird festgehalten, dass der Arbeitgeber hierzu die kompletten Beiträge trage und bei Vollendung des 65. Lebensjahres eine lebenslängliche Rente von 1.022,58 Euro im Monat zahle.

- 31 (2) Aus dem Wortlaut und der Gesamtschau der Regelungen im Dienstvertrag, insbesondere dessen § 11 und dem hierzu beigefügten Anhang, ergibt sich, dass die zugesagten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch den Dienstvertrag und insbesondere dessen Anhang nicht geändert werden sollten. Vielmehr dient der Anhang erkennbar der kurz gefassten Wiedergabe dessen, was aufgrund bereits bestehender Vereinbarungen gilt. Insbesondere der Teil des Anhangs betreffend die weitere und vorliegend streitige betriebliche Altersversorgung enthält keine eigenständige Regelung. Er geht lediglich unzutreffend davon aus, dass bei der VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. eine betriebliche Altersversorgung bestehe, zu der der Arbeitgeber die Beiträge vollständig trage. Die Versorgungszusage vom 1. Oktober 1997 hat jedoch keine Direktversicherung i.S.v. § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG i.V.m. § 1b Abs. 2 BetrAVG zum Gegenstand, sondern eine Direktzusage des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG. Die angesprochene Versicherung vom 1. Oktober 1997 ist die zeitgleich abgeschlossene Rückdeckungsversicherung der Beklagten mit der VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G., bei der die Beklagte Versicherungsnehmerin und Bezugsberechtigte ist, der Kläger lediglich versicherte Person. Diese Rückdeckungsversicherung ist an den Kläger und seine Ehefrau verpfändet worden. Es ist fernliegend, dass die Parteien der Versorgungszusage und des Dienstvertrags durch die Formulierung im Anhang des Dienstvertrags die Rückdeckungsversicherung in eine Direktversicherung umwandeln (vgl. etwa *Kisters-Kölkes/Berenz/Huber/Betz-Rehm*, 9. Aufl., BetrAVG § 1 Rn. 96) und damit dem Kläger das Bezugsrecht aus der Rückdeckungsversicherung hätten zukommen lassen wollen. Bei diesem Verständnis wäre die VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. Schuldnerin der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung geworden und die Beklagte würde lediglich im Wege der Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG haften. Diese Annahme wäre nicht vom Parteiwillen getragen. Der Kläger selbst geht erkennbar hiervon nicht aus. Vielmehr meint er, dass die ursprüngliche Versorgungszusage der Beklagten vom 1. Oktober 1997 durch den Anhang nur insoweit geändert wurde, dass die bisher vorhandene Ersetzungsbefugnis der Beklagten aufgehoben worden sei. Für eine Absicht, die ursprüngliche Zusage in dieser Weise isoliert zu ändern, gibt es indes im Dienstvertrag und seinem Anhang keine Anhaltspunkte.
- 32 c) Die Ersetzungsbefugnis verstößt weder gegen das Verzichtsverbot aus § 3 BetrAVG noch stehen ihr betriebsrentenrechtliche Wertungen entgegen.
- 33 aa) Die Ersetzungsbefugnis stellt keine unzulässige Abfindung einer Anwartschaft bzw. laufender Rentenleistungen i.S.v. § 3 Abs. 1 BetrAVG dar. Mit ihr wird nicht auf eine Anwartschaft oder eine laufende Leistung verzichtet, vielmehr wird mit der Kapitalleistung der Anspruch aus der Versorgungszusage erfüllt (vgl. BGH, 28. September 2009 – II ZR 12/09 – Rn. 3; *Pakirmus* in: *Schlewing/Henssler/Schipp/Schnitker*, Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung, Stand August 2022, Teil 11 Rn. 36 m.w.N.). Das Kapitalwahlrecht kann allerdings nur bis zum Beginn des Leistungszeitraums ausgeübt werden. Ansonsten müssten, da es sich dann um eine Abfindung bereits laufender Rentenleistungen handeln würde, die Voraussetzungen von § 3 BetrAVG erfüllt sein. Ein durch die Versorgungsregelung vorgesehenes Kapitalwahlrecht des Arbeitgebers ist in § 3 BetrAVG nicht privilegiert (*Wortmann* in: *Tschöpe*, Arbeitsrecht, 12. Aufl., Teil 2 E Rn. 389).
- 34 bb) Es gibt auch keine betriebsrentenrechtlichen Wertungen, die einer Ersetzungsbefugnis grundsätzlich entgegenstünden. Sowohl die Zahlung lebenslänglicher Renten als auch die Zahlung einmaliger Kapitalbeträge erfüllen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG. Das Betriebsrentengesetz anerkennt beide Formen der Versorgung.
- 35 Nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG liegt betriebliche Altersversorgung vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt sind. Die Zusage muss einem Versorgungszweck dienen und die Leistungspflicht muss nach dem Inhalt der Zusage durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis, nämlich Alter, Invalidität oder Tod ausgelöst werden. Erforderlich und ausreichend ist, dass durch die vorgesehene Leistung ein im Betriebsrentengesetz genanntes biometrisches Risiko teilweise übernommen wird. Die Altersversorgung deckt einen Teil der „Langlebigerisiken“, die Hinterbliebenenversorgung einen Teil der Todesfallrisiken und die Invaliditätssicherung einen Teil der Invaliditätsrisiken ab. Die Risikoübernahme muss in einer Versorgung bestehen. Dabei ist der Begriff der Versorgung weit auszulegen. Versorgung sind alle Leistungen, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen im Versorgungsfall verbessern sollen (vgl. BAG, 16. März 2010 – 3 AZR 594/09 – Rn. 23 m.w.N., BAGE 133 S. 289). Außer Zusagen auf rentenförmige Leistungen können auch einmalige Kapitalzuwendungen die Merkmale der betrieblichen Altersversorgung erfüllen (BAG, 20. September 2015 – 3 AZR 411/15 – Rn. 15, BAGE 156 S. 196; 18. März 2003 – 3 AZR 315/02 – zu I 3 a der Gründe; 30. September 1986 – 3 AZR 22/85 – zu I 1 der Gründe, BAGE 53 S. 131). Es genügt, dass der Versorgungszweck die Leistung und deren Regelung prägt (BAG, 25. Juni 2013 – 3 AZR 219/11 – Rn. 13, BAGE 145 S. 314).
- 36 d) Bei der Klausel in der Versorgungszusage, mit der der Beklagten vorbehalten ist, die zugesagten lebenslangen Renten durch eine einmalige, wertgleiche Kapitalleistung zu ersetzen, handelt es sich um einen Änderungsvorbehalt, der einer Kontrolle am Maßstab von § 308 Nr. 4 BGB standhält.
- 37 aa) Nach § 308 Nr. 4 BGB ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, unwirksam, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist. § 308 Nr. 4 BGB findet gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB auch auf sog. Einmalbedingungen Anwendung. Die Bestimmung erfasst Leistungsänderungs- und Leistungsabweichungsvorbehalte des Verwenders und damit nur Vorbehalte des Arbeitgebers, die sich auf eine Änderung oder Abweichung, nicht aber eine bloße Konkretisierung der Leistung beziehen (*CKK/Roloff*, 2. Aufl., § 308 BGB Rn. 46). Der Begriff der Zumutbarkeit in § 308 Nr. 4 BGB verlangt eine Abwägung zwischen den Interessen des Klauselverwenders an der Möglichkeit einer Änderung seiner Leistung und denen des anderen Vertragspartners an deren Unveränderlichkeit. Die Zumutbarkeit einer Leistungsänderungsklausel ist zu bejahen, wenn die Interessen des Verwenders die für das jeweilige Geschäft typischen Interessen des anderen Vertragsteils überwiegen oder ihnen zumindest gleichwertig sind (BAG, 18. Mai 2017 – 2 AZR 721/16 – Rn. 27 m.w.N., BAGE 159 S. 148; BGH, 21. September 2005 – VIII ZR 284/04 – zu II 1 b der Gründe).
- 38 bb) Der Arbeitgeber – als der die Versorgung Versprechende – hat ein legitimes Interesse daran, sich im Zeitpunkt der Versorgungszusage vorzubehalten, die versprochene Zahlung laufender Renten durch eine wertgleiche einmalige Kapitalleistung zu ersetzen. Bei einer Versorgungszusage handelt es sich um eine typischerweise auf Jahrzehnte angelegte Leistungsverpflichtung, die wegen ihrer Langfristigkeit in besonderem Maße Unsicherheiten und Unwägbarkeiten unterworfen ist. Sowohl die wirtschaftlichen als auch die rechtlichen Rahmenbedingungen können sich, ohne dass dies im Zeitpunkt der Zusage absehbar wäre, bis zum Eintritt des Versorgungsfalls erheblich ändern. Daraus kann ein nachvoll-

- ziehbares Interesse entstehen, durch eine Kapitalisierung das Versorgungsverhältnis kurzfristig zu beenden und hierdurch die betriebliche Altersversorgung kalkulierbarer zu gestalten (vgl. BAG, 14. Mai 2019 – 3 AZR 150/17 – Rn. 47).
- 39 cc) Dem Interesse des Arbeitnehmers, dass ihm nicht bereits erdientes Entgelt im Nachhinein – unmittelbar vor Eintritt des Versorgungsfalls – auch nur teilweise wieder entzogen wird, obwohl er seine Gegenleistungen während des bestehenden Arbeitsverhältnisses bereits vollständig erbracht hat, ist in der Klausel dadurch Rechnung getragen, dass die zugesagte Rentenzahlung nur durch eine wertgleiche Kapitalleistung ersetzt werden kann. Anderenfalls wäre sie dem Kläger nicht zumutbar i.S.v. § 308 Nr. 4 BGB. Betriebliche Altersversorgung hat Versorgungs-, aber auch Entgeltcharakter, sie stellt eine Gegenleistung für die Beschäftigungszeit dar und damit auch für die während der Beschäftigung erbrachte Tätigkeit des Arbeitnehmers (BAG, 23. Februar 2021 – 3 AZR 618/19 – Rn. 50, BAGE 174 S. 116). Bei bestehender Gleichwertigkeit erhält der Arbeitnehmer jedoch die volle Gegenleistung, nur in einer anderen Form. Laufende Rentenzahlungen und einmalige Kapitalleistungen sind nach dem Betriebsrentengesetz grundsätzlich gleichwertige Formen der betrieblichen Altersversorgung (vgl. BAG, 15. Mai 2012 – 3 AZR 11/10 – Rn. 79, BAGE 141 S. 259; 21. März 2000 – 3 AZR 127/99 – zu II 2 b bb der Gründe).
- 40 dd) Zwar hat der Arbeitnehmer typischerweise auch gewichtige Interessen an der Beibehaltung der zugesagten Rentenzahlungen anstelle einer wertgleichen Kapitalleistung. Mit der Zusage einer lebenslangen Rente übernimmt der Arbeitgeber letztlich das sog. Langlebkeitsrisiko unter Beachtung der Anpassungsprüfungs- und -entscheidungspflicht nach § 16 BetrAVG. Zudem birgt der Wechsel von laufenden Rentenleistungen hin zu einer Kapitalleistung die Gefahr, dass es aufgrund der Progressionswirkung zu einer höheren Steuerlast des Versorgungsempfängers kommt. Dies gilt auch bei Leistung des Kapitalbetrags in Teilbeträgen, die dem Versorgungsberechtigten in mehreren Jahren zufließen. Im Hinblick auf eine mögliche Zwangsvollstreckung führt der Übergang von laufenden Rentenleistungen zu einer Kapitalleistung ebenfalls zu Veränderungen. Während laufende Rentenleistungen dem Pfändungsschutz des § 850c ZPO unterliegen, unterfallen Kapitalleistungen dem Pfändungsschutz nach § 850i ZPO, wobei zur Bewirkung des Pfändungsschutzes ein Antrag, d.h. ein Tätigwerden des Schuldners nötig ist (vgl. BAG, 15. Mai 2012 – 3 AZR 11/10 – Rn. 78 ff., BAGE 141 S. 259).
- 41 ee) Diese Interessen des Arbeitnehmers an der Beibehaltung monatlicher Rentenzahlungen vermögen jedoch nicht grundsätzlich das Interesse des Arbeitgebers an der Möglichkeit einer Ersetzung der Rentenzahlungen durch eine gleichwertige Kapitalleistung zu überwiegen (vgl. BAG, 14. Mai 2019 – 3 AZR 150/17 – Rn. 47). Sie stehen daher nicht bereits der Zumutbarkeit einer entsprechenden Ersetzungsklausel i.S.v. § 308 Nr. 4 BGB entgegen. Die Abwägung der konkreten wechselseitigen Interessen erfolgt jedoch nach den bei der Ausübung der Ersetzungsbefugnis durch den Arbeitgeber gegebenen Umständen. Die Ausübung eines Änderungsverbahls durch den Arbeitgeber muss gemäß § 315 Abs. 1 BGB im Zweifel billigem Ermessen entsprechen (zur Ausübung eines Widerrufsvorbehalts vgl. BAG, 21. März 2021 – 5 AZR 651/10 – Rn. 22). Da die hier streitige Ersetzungsklausel dazu nichts Abweichendes bestimmt, ist sie dem Kläger auch insofern nicht unzumutbar i.S.v. § 308 Nr. 4 BGB.
- 42 ff) Der Zumutbarkeit i.S.v. § 308 Nr. 4 BGB steht auch nicht entgegen, dass in der Klausel keine Gründe für die Ausübung der Ersetzungsbefugnis genannt sind. Soweit angenommen wird, dass zum Schutz des Klauselgegners regelmäßig neben den aus der Zumutbarkeit abgeleiteten materiellen auch formale Anforderungen erfüllt sein müssen, ein Änderungsvorbehalt nach § 308 Nr. 4 BGB also nicht nur als Instrument der Anpassung notwendig sei, sondern grundsätzlich auch den Anlass angeben müsse, aus dem das Änderungsrecht entstehen soll, sowie die Grenzen der Ausübung so konkret wie möglich festzulegen seien (BAG, 10. Februar 2009 – 10 AZR 222/08 – Rn. 24 m.w.N.; *Däubler/Deinert/Walser/Bonin/Walser*, 5. Aufl., § 308 Nr. 4 Rn. 18; *ErfK/Preis*, 23. Aufl., BGB §§ 305-310 Rn. 51), ist dies auf eine Ersetzungsklausel wie im Streitfall nicht übertragbar. Eine nähere Spezifizierung von Gründen für die Ausübung der Ersetzungsbefugnis ist dem Arbeitgeber im Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage typischerweise nicht möglich. Gerade weil die Entwicklung der wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen, unter denen er die Versorgungszusage erteilt, bis zum Eintritt des Versorgungsfalls nicht absehbar ist, hat er ein legitimes Interesse daran, sich vorzubehalten, unter Wahrung billigen Ermessens i.S.v. § 315 Abs. 1 BGB die zugesagte Rentenzahlung durch eine wertgleiche Kapitalleistung zu ersetzen. Ein Verweis auf noch nicht absehbare Änderungen der wirtschaftlichen oder rechtlichen Rahmenbedingungen bedeutete keinen relevanten Mehrerwerb an Transparenz, sondern stellte letztlich eine bloße Leerformel dar. Die besonderen Umstände bei der Zusage von auf lange Frist eingegangenen Versorgungsverbindlichkeiten stellen insofern eine Besonderheit des Arbeitsrechts i.S.v. § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB dar (vgl. BAG, 2. Dezember 2021 – 3 AZR 123/21 – Rn. 72; 13. Juli 2021 – 3 AZR 298/20 – Rn. 70), aufgrund derer für die Zumutbarkeit i.S.v. § 308 Nr. 4 BGB keine weitere Konkretisierung der Klausel erforderlich ist. Eine andere Sichtweise würde letztlich dazu führen, dass Arbeitgeber keine lebenslangen Renten, sondern nur noch einmalige Kapitalleistungen zusagen, um gegen künftige Unwägbarkeiten gewappnet zu sein, was nicht im Interesse der Versorgungsempfänger wäre. Anders als etwa bei Zinsanpassungsklauseln (vgl. dazu BGH, 6. Oktober 2021 – XI ZR 234/20 – BGHZ 231 S. 215) oder arbeitsvertraglichen Widerrufsvorbehalten (vgl. dazu BAG, 24. Januar 2017 – 1 AZR 774/14 – Rn. 21 ff.) geht es bei den in Versorgungszusagen verbreiteten wertgleichen Ersetzungsklauseln auch nicht darum, Gründe für eine Änderung des Gefüges von Leistung und Gegenleistung transparent zu machen. Es soll vielmehr nur die zugesagte Leistung durch eine andere wertgleiche Leistung, unter Wahrung billigen Ermessens, ersetzt werden können.
- 43 gg) Unionsrecht steht diesem Verständnis der Kontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung nicht entgegen. Insbesondere ist die Richtlinie 93/13/EWG des Rates vom 5. April 1993 über missbräuchliche Klauseln in Verbraucherverträgen (ABl. EG L 95 vom 21. April 1993 S. 29, geändert durch Richtlinie 2011/83/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Oktober 2011, ABl. EU L 304 vom 22. November 2011 S. 64; nachfolgend Richtlinie) nicht einschlägig. Sie betrifft gemäß ihrem Art. 1 Abs. 1 nur Verträge zwischen Gewerbetreibenden und Verbrauchern. Verbraucher in diesem Sinne ist nach Art. 2 Buchst. b der Richtlinie nicht, wer zu einem Zweck handelt, der seiner beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann. Von der Richtlinie ausgenommen sind demnach gemäß Satz 3 ihres 10. Erwägungsgrundes „insbesondere Arbeitsverträge“. Darunter fallen auch Verträge über die Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung, die – wie vorliegend – ihre rechtliche Wurzel im Arbeitsvertrag haben (vgl. BAG, 13. Juli 2021 – 3 AZR 298/20 – Rn. 72).
- 44 Unerheblich ist, ob der nationale Gesetzgeber die Richtlinie insoweit überschießend umgesetzt hat, wie er in § 13 BGB und § 310 Abs. 3 BGB Arbeitnehmer als Verbraucher eingeordnet hat. Dies änderte nichts an der Anwendung von § 308

Nr. 4 BGB auf die hier in Rede stehende Ersetzungsklausel unter Beachtung der arbeitsrechtlichen Besonderheiten einer Versorgungszusage.

- 45 e) Der Senat kann nicht selbst entscheiden, ob die Ausübung der vorbehaltenen Ersetzungsbefugnis durch die Beklagte billigem Ermessen i.S.v. § 315 BGB entspricht. Dies wäre der Fall, wenn Interessen der Beklagten an einer Ersetzung der versprochenen Rentenzahlungen durch eine gleichwertige Kapitaleistung bestanden, die die Interessen des Klägers an der Beibehaltung der Rentenzahlungen überwogen (vgl. BAG, 14. Mai 2019 – 3 AZR 150/17 – Rn. 43). Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Leistungsbestimmung der Billigkeit entspricht, trägt dabei der Bestimmungsberechtigte (BAG, 14. Mai 2019 – 3 AZR 150/17 – Rn. 40). Das Landesarbeitsgericht, das von seinem Rechtsstandpunkt aus konsequenterweise keine Kontrolle am Maßstab billigen Ermessens vorgenommen hat, wird den Parteien dazu im fortgesetzten Berufungsverfahren Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben und die betreffende Würdigung nachzuholen haben. Ausgangspunkt der vorzunehmenden Interessenabwägung ist, dass es sich bei laufenden Rentenzahlungen und einmaligen Kapitaleistungen um nach dem Betriebsrentengesetz grundsätzlich gleichwertige Formen der betrieblichen Altersversorgung handelt (vgl. BAG, 15. Mai 2012 – 3 AZR 11/10 – Rn. 79, BAGE 141 S. 259; 21. März 2000 – 3 AZR 127/99 – zu II 2 b bb der Gründe). Der Versorgungsempfänger hat allerdings im Grundsatz gewichtige Interessen an einer Beibehaltung der ursprünglich zugesagten Rentenzahlung (vgl. Rn. 40).
- 46 Für den Arbeitgeber als Versorgungsschuldner kann demgegenüber ein Interesse an der Umstellung auf eine Kapitaleistung erwachsen, um einen bei der Erteilung der ursprünglichen Zusage nicht vorhersehbar gestiegenen Verwaltungsaufwand zu reduzieren. Der Umstand, dass er seinen Betrieb einstellen, übergeben oder stilllegen und deshalb die bestehenden Versorgungszusagen früher erfüllen möchte, kann ebenfalls ein für die Ersetzung der zugesagten Rente durch eine Kapitaleistung sprechendes Interesse sein. Ebenso zugunsten des Arbeitgebers zu berücksichtigen wäre eine mit der Ersetzung einhergehende Erhöhung der Kapitaleistung gegenüber dem versicherungsmathematisch ermittelten Barwert der laufenden Leistung, mithin eine Leistungsverbesserung (vgl. BAG, 15. Mai 2012 – 3 AZR 11/10 – Rn. 84, BAGE 141 S. 259). Aber auch wirtschaftliche Probleme des Arbeitgebers können im Zusammenhang mit einer durch die Ersetzung eintretenden Verbesserung bei der Bilanzierung und Finanzierung der Versorgungsleistung beachtlich sein (vgl. BAG, 15. Mai 2012 – 3 AZR 11/10 – a.a.O.), ebenso wie eine gegenüber der Situation bei Erteilung der Versorgungszusage relevante Veränderung rechtlicher Rahmenbedingungen.
- 47 f) Das Landesarbeitsgericht wird sich für den Fall, dass es zur Annahme gelangt, die Beklagte habe bei ihrer Entscheidung zur Ersetzung der lebenslangen Rente durch eine einmalige wertgleiche Kapitaleistung die Grenzen billigen Ermessens verletzt und schulde dem Kläger deshalb nach wie vor eine lebenslange Altersrente, mit der Anspruchshöhe auseinanderzusetzen haben. Der Kläger ist vor dem Erreichen der in der Versorgungszusage bestimmten festen Altersgrenze der Vollendung des 65. Lebensjahres bzw. 65. Lebensjahres und weiterer neun Monate (vgl. BAG, 15. Mai 2012 – 3 AZR 11/10 – Rn. 47 ff., BAGE 141 S. 259) aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten ausgeschieden und hat wohl auch keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in Anspruch genommen. Dann wäre er i.S.d. Versorgungszusage vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden und seine Altersrente wäre entsprechend der Vorgaben der Versorgungszusage nach den Regelungen des Betriebsrentengeset-

zes für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer zu berechnen. Bei einem Leistungsbeginn zum 1. Oktober 2020 handelte es sich in diesem Fall um einen vorgezogenen Leistungsbeginn i.S.d. Versorgungszusage, mit der Folge von Abschlägen i.H.v. 0,5 v.H. pro Monat der vorgezogenen Inanspruchnahme vor dem Zeitpunkt der festen Altersgrenze.

- 48 III. Das Landesarbeitsgericht wird auch über die Kosten der Revision zu entscheiden haben.

Klage auf künftige Leistung bei Betriebsrentenansprüchen

BAG, Urteil vom 14.3.2023 – 3 AZR 175/22

Leitsatz:

Betriebsrentenansprüche können als wiederkehrende Leistungen auch im Wege einer Klage auf künftige Entrichtung gemäß § 258 ZPO gerichtlich geltend gemacht werden. Es muss keine Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entzieht.

Sachverhalt:

- 1 Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz zuletzt noch darüber, ob die Klage auf künftig wiederkehrende Leistungen auch auf unstrittige Ansprüche aus einer gesonderten Versorgungszusage erstreckt werden kann.
- 2 Der 1954 geborene Kläger schied Ende 2019 aus dem Arbeitsverhältnis mit der Beklagten aus. Seit Januar 2020 bezieht er eine Betriebsrente aus verschiedenen Versorgungsbestandteilen. Zu diesen zählen nach einer Auskunft der B GmbH Team Pensions vom 10. Januar 2020 – gezeichnet auch im Auftrag der Beklagten, der B Altersversorgung GmbH und der R Pensionskasse VVaG – u.a. eine von der Beklagten i.H.v. monatlich 440,08 Euro gewährte Zusatzrente „B“ sowie Leistungen der R Pensionskasse i.H.v. monatlich 184,86 Euro.
- 3 Der Kläger hat – soweit für die Revision von Belang – beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn beginnend mit dem Monat Juli 2021 eine monatliche Betriebsrente i.H.v. insgesamt 3.193,78 Euro brutto im Erlebensfalle zu zahlen.
- 4 Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, der Kläger habe kein Rechtsschutzbedürfnis für die Klage, soweit die Ansprüche unstrittig seien und sie freiwillig zahle.
- 5 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben und die Beklagte zur Zahlung von monatlich 3.193,89 Euro brutto verurteilt.
- 6 Mit ihrer Revision erstrebt die Beklagte die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung, soweit sie zur Zahlung von wiederkehrend monatlich 184,86 Euro brutto Rente der R Pensionskasse und 440,08 Euro brutto betrieblicher Zusatzrente „B“ verurteilt worden ist. Der Kläger begehrt die Zurückweisung der Revision. Seine Klage auf Zahlung von wiederkehrend monatlich 184,86 Euro brutto Rente der R Pensionskasse hat er mit Zustimmung der Beklagten im Termin zur mündlichen Verhandlung vor dem Senat zurückgenommen.

Aus den Gründen:

- 7 Die Revision der Beklagten ist im zugelassenen und noch anhängigen Umfang zulässig, aber unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage auf die Berufung des Klägers i.H.v. 440,08 Euro brutto monatlicher „Zusatzrente B“ zu Recht stattgegeben. Das Berufungsgericht hat zutreffend angenommen, der Kläger habe insoweit zulässig Klage auf künftig wiederkehrende Leistungen erhoben. Diese ist auch begründet.
- 8 I. Die Revision der Beklagten ist zulässig.
- 9 1. Eine ausreichende Revisionsbegründung setzt grundsätzlich auch im Falle einer Bezugnahme auf die Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde gemäß § 551 Abs. 3 Satz 2 ZPO eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen der angefochtenen Entscheidung voraus, sofern nicht schon die Nichtzulassungsbeschwerdebegründung eine solche Auseinandersetzung enthält (vgl. BAG, 23. August 2012 – 8 AZR 285/11 – Rn. 13 f.).
- 10 2. Die Revisionsbegründung genügt diesen Anforderungen. Zwar stimmt sie weitgehend mit der Begründung der Nichtzulassungsbeschwerde überein und orientiert sich im Wesentlichen an den Zulassungsgründen des § 72 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 3 ArbGG. Sie führt aber außerdem inhaltliche Argumente gegen die Richtigkeit der Würdigung des Berufungsgerichts an, die Klage auf künftig wiederkehrende Leistungen sei auch insoweit zulässig, wie die Beklagte freiwillig zahle.
- 11 II. Die Revision ist im zugelassenen und noch rechtshängigen Umfang unbegründet.
- 12 1. Die Klage auf künftige Leistung ist insoweit zulässig.
- 13 a) Bei wiederkehrenden Leistungen, die – wie Betriebsrentenansprüche – von keiner Gegenleistung abhängen, kann gemäß § 258 ZPO grundsätzlich auch Klage auf künftige Entrichtung erhoben werden. Im systematischen Gegensatz zu § 259 ZPO muss nicht die Besorgnis bestehen, dass der Schuldner sich der rechtzeitigen Leistung entziehen wird (BAG, 14. Juli 2015 – 3 AZR 594/13 – Rn. 12).
- 14 b) Für eine Klage gemäß § 258 ZPO wird kein besonderes Rechtsschutzinteresse verlangt. Auch unstreitige Ansprüche oder Teile hiervon können als künftige Leistung eingeklagt werden.
- 15 aa) Schon wegen des Titulierungsinteresses ist die Klage auf künftig wiederkehrende Leistungen auch insoweit zulässig, wie der Gegner freiwillig zahlt (BAG, 28. Juni 2011 – 3 AZR 137/09 – Rn. 16). § 258 ZPO gestattet aus prozesswirtschaftlichen Gründen die Bündelung mehrerer Leistungsklagen in einem Antrag. Es soll dem Gläubiger erspart werden, über jede Rate auf der Grundlage sich wiederholenden Vortrags immer wieder einen Titel erwirken zu müssen (BGH, 17. November 2006 – V ZR 71/06 – Rn. 7). Das spiegelt sich auch in den gesetzlichen Vorzügen der Gebührenprogression und der Streitwertbemessung von Klagen auf wiederkehrende Leistungen wider, § 42 Abs. 1 Satz 1 GKG, § 9 Satz 1 ZPO.
- 16 bb) Ein schutzwürdiges Interesse an einem Vollstreckungstitel hat der Kläger auch dann, wenn der Schuldner bisher freiwillig und pünktlich gezahlt hat (BGH, 1. Juli 1998 – XII ZR 271/97 – zu 2 der Gründe; MüKoZPO/Becker-Eberhard, 6. Aufl., § 258 Rn. 15; BeckOK ZPO/Bacher, Stand 1. Dezember 2022, § 258 Rn. 12). Der Schuldner könnte seine freiwilligen Zahlungen jederzeit einstellen, während der Gläubiger auf laufende pünktliche Leistungen angewiesen ist. § 258 ZPO eröffnet daher ausdrücklich die Möglichkeit einer Klage auf künftig wiederkehrende Leistungen (BGH, 2. Dezember 2009 – XII ZB 207/08 – Rn. 15). Will der Gläubiger ein sofortiges Anerkenntnis nach § 93 ZPO mit Kostenlast vermeiden, kann er den Schuldner zunächst zur außergerichtlichen Titulierung des Anspruchs auffordern (BGH, 2. Dezember 2009 – XII ZB 207/08 – Rn. 16). Das Titulierungsinteresse schließt die Anwendung des § 93 ZPO nicht aus (BAG, 14. Februar 2012 – 3 AZB 59/11 – Rn. 21, BAGE 140 S. 362).
- 17 cc) Für Ansprüche auf Betriebsrentenzahlungen als künftig wiederkehrende Leistungen besteht ebenfalls ein solches Titulierungsinteresse. Das gilt auch dann, wenn sie auf verschiedenen Zusagen beruhen und nur Teile davon zwischen den Parteien im Streit stehen. Selbst wenn diese klarer als bei nur einer Zusage voneinander abgegrenzt werden können, lässt dies das Interesse an einer Titulierung auch der unstreitigen Teile nicht entfallen.
- 18 c) Eine Unterscheidung zwischen rechtsgeschäftlich und nichtrechtsgeschäftlich begründeten Ansprüchen ist nicht geboten. In den Motiven zum BGB ist zwar ursprünglich erwogen worden, in § 190 Abs. 2 BGB eine Regelung aufzunehmen, nach der eine Verurteilung für erst später fällig werdende, wiederkehrende Leistungen nur für nicht auf einem Rechtsgeschäft beruhende Ansprüche hätte erfolgen können. Die Bestimmung wurde jedoch nicht Gesetz. Vielmehr schaffte der Gesetzgeber mit der Novelle und Bekanntmachung von 1898 (RGBl. S. 256, 269, 410, 458) in § 231b bzw. § 258 ZPO eine entsprechende Regelung auch für rechtsgeschäftlich begründete Leistungspflichten, die mit dem heutigen § 258 ZPO inhaltsgleich ist (*Wieczorek/Schütze/Assmann*, ZPO, 5. Aufl., § 258 Rn. 1).
- 19 d) Der Leistungsklage steht nicht entgegen, dass der Kläger dem noch streitgegenständlichen Anspruch ursprünglich keine Bedeutung für den vorliegenden Rechtsstreit beigemessen hat. Es liegen auch sonst keine besonderen Umstände vor, die das Rechtsschutzbedürfnis ausnahmsweise entfallen ließen.
- 20 aa) Mit dem Erfordernis des Rechtsschutzbedürfnisses als Einschränkung des durch Art. 20 Abs. 3 GG i.V.m. Art. 2 Abs. 1 GG verfassungsrechtlich abgesicherten Justizgewährleistungsanspruchs soll (lediglich) verhindert werden, dass die Gerichte als Teil der Staatsgewalt unnütz oder gar unlauter bemüht werden oder ein gesetzlich vorgesehenes Verfahren zur Verfolgung zweckwidriger und insoweit nicht schutzwürdiger Ziele genutzt wird. Bei Leistungsklagen können nur ausnahmsweise besondere Umstände das Verlangen, in die materiell-rechtliche Prüfung eines Anspruchs einzutreten, als nicht schutzwürdig erscheinen lassen. Es sollen Klagebegehren nicht in das Stadium der Begründetheitsprüfung gelangen, die – gemessen am Zweck des Zivilprozesses – ersichtlich eines staatlichen Rechtsschutzes durch eine materiell-rechtliche Prüfung nicht bedürfen (BGH, 23. März 2022 – VIII ZR 133/20 – Rn. 16).
- 21 bb) An solchen besonderen Umständen fehlt es. Dafür genügt es nicht, dass die Beklagte den Betrag bislang unstreitig gezahlt hat. Der Kläger hat vielmehr ein berechtigtes Interesse daran, bei wiederkehrenden Leistungen betrieblicher Altersversorgung auch unstreitige Teile seiner Ansprüche für die Zukunft gerichtlich geltend zu machen. Das gilt jedenfalls dann, wenn sie bislang nicht tituliert sind und zudem andere Teile seiner Versorgungsansprüche streitig sind. Er ist dann nicht gezwungen, die unstreitigen Teile von der eingeklagten wiederkehrenden Leistung auszunehmen.
- 22 2. Die Klage ist im noch rechtshängigen Umfang begründet. Der Kläger hat einen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung der Zusatzrente „B“ i.H.v. wiederkehrend 440,08 Euro

brutto monatlich. Dies steht auch zwischen den Parteien nicht im Streit.

- 23 III. Unter Berichtigung des Tenors zu 2. wegen eines offenkundigen Schreibfehlers des Berufungsgerichts (vgl. BAG, 8. Dezember 2020 – 3 AZR 64/19 – Rn. 47 ff.) – auf den es bereits im Urteil hingewiesen hat – hat der Kläger insgesamt einen Anspruch auf Betriebsrentenleistungen gegen die Beklagte i.H.v. monatlich 3.008,92 Euro brutto. Das entspricht der ursprünglich geforderten Gesamtsumme i.H.v. 3.193,78 Euro brutto (statt der im Berufungsurteil versehentlich tenorierten 3.193,89 Euro brutto) abzüglich der Teilklagerücknahme über 184,86 Euro brutto.
...

Kein Sonderausgabenabzug für Vorsorgeaufwendungen bei Bezug von steuerfreiem Arbeitslohn aus einer Tätigkeit in einem Drittstaat

BFH, Urteil vom 14.12.2022 – X R 25/21

Leitsatz:

Bezieht ein Steuerpflichtiger für eine Tätigkeit in einem Drittstaat steuerfreien Arbeitslohn, sind hiermit im Zusammenhang stehende Vorsorgeaufwendungen (im Streitfall Beiträge zur gesetzlichen Renten- sowie Arbeitslosenversicherung) nach § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 1 EStG zur Vermeidung einer doppelten steuerlichen Berücksichtigung nicht als Sonderausgaben abziehbar. Das Verfassungsrecht verpflichtet den Gesetzgeber auch dann nicht, hiervon eine Ausnahme zu machen, wenn im Tätigkeitsstaat keine steuerliche Entlastung für die Aufwendungen gewährt wird.

Sachverhalt:

I.

- 1 Die Klägerin und Revisionsklägerin zu 1. wurde mit ihrem am xx.xx.2020 verstorbenen Ehemann (E) für das Streitjahr 2016 zur Einkommensteuer zusammenveranlagt. Erben des E sind dessen Kinder, die Kläger und Revisionskläger zu 2. und 3.
- 2 E war als Arbeitnehmer von seinem inländischen Arbeitgeber zeitlich befristet in die Volksrepublik China (China) entsandt worden. Ihren inländischen Wohnsitz behielten die Klägerin zu 1. und E bei.
- 3 Der von E im Streitjahr bezogene Arbeitslohn entfiel nach den Feststellungen des Finanzgerichts (FG) zu 87,72% auf eine in China und zu 12,28% auf eine im Inland ausgeübte Tätigkeit.
- 4 Nach Maßgabe von Art. 15 Abs. 1 des Abkommens zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Volksrepublik China zur Vermeidung der Doppelbesteuerung und zur Verhinderung der Steuerverkürzung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen vom 6.4.2016 – DBA China – (BGBl. II 2016 S. 1005, BStBl. I 2016 S. 1144) besteuerte der Beklagte und Revisionsbeklagte (Finanzamt – FA –) den Arbeitslohn des E als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit im Umfang des inländischen Tätigkeitsanteils (12,28%). Im Übrigen stellte das FA die Einkünfte unter Progressionsvorbehalt gemäß § 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 des Einkommensteuergesetzes (EStG) steuerfrei.
- 5 Die Klägerin zu 1. und E erklärten für das Streitjahr als Altersvorsorgeaufwendungen Beiträge des E zur inländischen

gesetzlichen Rentenversicherung von 13.913 €, wobei dessen Arbeitgeber die Hälfte der Beiträge geleistet hatte. Zudem erklärten sie eigene Beiträge des E zur Versicherung gegen Arbeitslosigkeit von 1.116 €.

- 6 Das FA erkannte im Einkommensteuerbescheid Altersvorsorgeaufwendungen von 547 € als Sonderausgaben an. Hierbei bezog es nur 12,28% der geleisteten Beiträge in die Berechnung ein (= 1.708 €), berücksichtigte nach den Vorgaben in § 10 Abs. 3 Sätze 4 und 6 EStG 82% jener Beiträge (= 1.401 €) und zog schließlich nach Satz 5 der Vorschrift 12,28% der vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge (= 854 €) ab. Auch die Aufwendungen zur Versicherung gegen Arbeitslosigkeit erkannte das FA nur zu 12,28% (= 137 €) als Sonderausgaben an. Zur Begründung führte es an, dass Vorsorgeaufwendungen, die mit steuerfreien Einnahmen in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang stünden, nicht als Sonderausgaben abziehbar seien.
- 7 Mit ihrem Einspruch trugen die Klägerin zu 1. und E vor, im Zuge der Besteuerung des Arbeitslohns in China habe E kein Abzug für Vorsorgeaufwendungen zugestanden, sodass der inländische Sonderausgabenabzug nicht gekürzt werden dürfe.
- 8 Der Einspruch hatte ebenso wenig Erfolg wie die nachfolgende Klage, die das FG mit Gerichtsbescheid vom 14.6.2021 – in Unkenntnis des Todes des E – gegenüber der Klägerin zu 1. und E abwies und die Revision zuließ. Zur Sache führte es an, dass die streitigen Aufwendungen nach § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 1 EStG nicht als Sonderausgaben abziehbar seien. Die in Teilsatz 2 der Vorschrift geregelte Ausnahme sei nicht anwendbar, da die nichtselbstständige Betätigung des E in einem tatbestandlich nicht erfassten Drittland ausgeübt worden sei. Das Abzugsverbot sei verfassungsgemäß. Dies gelte selbst dann, wenn – wie von den Klägern vorgetragen – eine steuermindernde Berücksichtigung der Vorsorgeaufwendungen in China rechtlich nicht möglich gewesen sei (Entscheidungen der Finanzgerichte – EFG – 2021 S. 1661).
- 9 Gegen die vorinstanzliche Entscheidung haben die Klägerin zu 1. sowie die Kläger zu 2. und 3. – Letztere in ihrer Eigenschaft als Erben des E – gemeinsam Revision eingelegt. Abweichend zur Rechtsauffassung des FG sehen sie in der Versagung des vollständigen Sonderausgabenabzugs für die streitigen Vorsorgeaufwendungen eine Verletzung des subjektiven Nettoprinzips sowie des Folgerichtigkeitsgebots. Hierzu berufen sie sich wörtlich auf die Ausführungen des FG Düsseldorf in dessen rechtskräftiger Entscheidung vom 10.7.2018 – 10 K 1964/17 E (EFG 2018 S. 1515). Ergänzend führen sie an, es sei von Verfassungs wegen nicht hinnehmbar, dass E seine verpflichtenden Beitragszahlungen zur inländischen Rentenversicherung nicht als Sonderausgaben abziehen dürfe, obwohl er seine Alterseinkünfte – wäre er nicht verstorben – im Inland zu versteuern gehabt hätte.
- 10 Die Kläger beantragen sinngemäß, den angefochtenen Gerichtsbescheid aufzuheben und den Einkommensteuerbescheid für das Jahr 2016 vom 7.3.2018 sowie die hierauf ergangene Einspruchsentscheidung vom 13.2.2019 dahingehend zu ändern, dass die Beiträge des E zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie zur Versicherung gegen Arbeitslosigkeit auch insoweit als Sonderausgaben berücksichtigt werden, als sie auf die für die Beschäftigung in China erzielten Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit entfallen.
- 11 Das FA beantragt, die Revision zurückzuweisen.
- 12 Es schließt sich den rechtlichen Ausführungen der Vorinstanz an.

Aus den Gründen:

...

III.

- 17 Die Revision ist unbegründet und nach § 126 Abs. 2 FGO zurückzuweisen.
- 18 Das FG hat frei von Rechtsfehlern entschieden, dass die Beiträge des E zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie zur Versicherung gegen Arbeitslosigkeit einfachgesetzlich insoweit nicht als Sonderausgaben abziehbar sind, als sie auf die von ihm in China erzielten Einnahmen aus nicht-selbstständiger Arbeit entfallen (dazu unten 1.). Die in § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 2 EStG geregelte Ausnahme vom Ausschluss des Sonderausgabenabzugs ist im Streitfall nicht anwendbar (unten 2.). Eine Verletzung von Verfassungsrecht liegt nicht vor (unten 3.).
- 19 1. Die Vorinstanz ist zutreffend davon ausgegangen, dass die nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 Satz 1 Buchst. a sowie Nr. 3a EStG grundsätzlich als Sonderausgaben zu berücksichtigenden Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie zur Versicherung gegen Arbeitslosigkeit im Umfang desjenigen Teils des Arbeitslohns, der im Streitjahr auf die Tätigkeit des E in China entfiel, einem Abzugsverbot unterliegen.
- 20 a) § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 1 EStG schließt den Abzug der dort genannten – und auch vorliegend betroffenen – Vorsorgeaufwendungen als Sonderausgaben aus, wenn diese in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang mit steuerfreien Einnahmen stehen. Durch diese Regelung soll ein ansonsten eintretender doppelter steuerlicher Vorteil vermieden werden (Senatsurteile vom 5.11.2019 – X R 23/17 –, BFHE 267 S. 34, BStBl. II 2020 S. 763, Rz. 15, sowie vom 27.10.2021 – X R 11/20 –, BFHE 275 S. 52, Rz. 16; *Kulosa* in: Herrmann/Heuer/Raupach – HHR –, § 10 EStG Rz. 303).
- 21 b) Dieses Abzugsverbot greift im Streitfall ein.
- 22 aa) E bezog Arbeitslohn für eine Tätigkeit, die er teils im Inland und überwiegend in China ausübte. Der auf die Betätigung in China entfallende Anteil des Arbeitslohns war nur dort zu besteuern (Art. 15 Abs. 1 DBA China) und wurde im Inland unter Progressionsvorbehalt steuerfrei gestellt (Art. 23 Abs. 2 Buchst. a und d DBA China i.V.m. § 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 EStG).
- 23 Der auf die Auslandstätigkeit entfallende Arbeitslohn wurde nach § 4 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch i.V.m. Art. 4 des Abkommens zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Volksrepublik China über Sozialversicherung vom 12.7.2001 (BGBl. II 2002 S. 82) in die Beitragsbemessung für die inländische Renten- sowie Arbeitslosenversicherung einbezogen, sodass – wie vom FG dem Grunde und der Höhe nach zutreffend erkannt – ein unmittelbarer wirtschaftlicher Zusammenhang der Beiträge mit steuerfreien Einnahmen bestand.
- 24 bb) Die Geltung des Abzugsverbots wird nicht dadurch in Frage gestellt, dass die künftigen Leistungen aus der Rentenversicherung als sonstige Einkünfte gemäß § 22 Nr. 1 Satz 3 EStG im Inland steuerpflichtig sind. Im Hinblick auf das in § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 1 EStG geregelte Erfordernis eines „unmittelbaren“ wirtschaftlichen Zusammenhangs müssen die steuerfreien Einnahmen und die Vorsorgeaufwendungen durch dasselbe Ereignis veranlasst sein (u.a. Senatsurteil vom 18.4.2012 – X R 62/09 –, BFHE 237 S. 434, BStBl. II 2012 S. 721, Rz. 17; HHR/*Kulosa*, § 10 EStG Rz. 305). Abzustellen ist somit allein auf die Einnahmen, aus denen die Vorsorgeaufwendungen stammen (Senatsurteil in BFHE 267 S. 34, BStBl. II 2020 S. 763, Rz. 16). Aus demselben Grund ist es unerheblich, dass einer etwaigen künftigen Zahlung von Arbeitslosengeld wegen des Progressionsvorbehalts gemäß § 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a EStG steuersatzerhöhende Wirkung zukäme.
- 25 2. Die durch das Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften vom 11.12.2018 (BGBl. I 2018 S. 2338) in Reaktion auf die Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union Bechtel vom 22.6.2017, C-20/16 (EU:C:2017:488, BStBl. II 2017 S. 1271) eingefügte und nach § 52 Abs. 18 Satz 4 EStG auch für alle noch offenen Fälle anwendbare Ausnahme vom Sonderausgabenabzugsverbot gemäß § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG findet im Streitfall keine Anwendung. Es fehlt bereits an den territorialen Voraussetzungen der Norm. Denn E übte seine nichtselbstständige – steuerfreie Einnahmen vermittelnde – Tätigkeit weder in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union (EU) noch in einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) bzw. in der Schweizerischen Eidgenossenschaft aus (§ 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 2 Buchst. a EStG).
- 26 3. Die Vorinstanz hat zwar nicht festgestellt, ob die streitigen Vorsorgeaufwendungen bei der Besteuerung des E in China tatsächlich steuermindernd berücksichtigt wurden oder zumindest hätten berücksichtigt werden können. Eine solche Feststellung war allerdings entbehrlich. Selbst wenn dies – wie die Kläger vortragen – nicht der Fall gewesen sein sollte, bestünde weder für die Beiträge zur Versicherung gegen Arbeitslosigkeit (dazu unten a) noch für diejenigen zur gesetzlichen Rentenversicherung (unten b) von Verfassungs wegen Anspruch darauf, entgegen § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 1 EStG einen vollständigen Sonderausgabenabzug zuzulassen.
- 27 a) Der teilweise Ausschluss des Sonderausgabenabzugs für Beiträge zur Versicherung gegen Arbeitslosigkeit gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 3a EStG verletzt kein Verfassungsrecht.
- 28 Der Senat hat bereits mehrfach entschieden, dass der Gesetzgeber nicht verpflichtet ist, Beiträge zu den in § 10 Abs. 1 Nr. 3a EStG genannten Versicherungen steuerlich überhaupt freizustellen (vgl. zuletzt Urteil vom 9.9.2015 – X R 5/13 –, BFHE 251 S. 18, BStBl. II 2015 S. 1043, Rz. 20, Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen; Beschluss des Bundesverfassungsgerichts – BVerfG – vom 21.9.2017, 2 BvR 2445/15, nicht veröffentlicht – n.v. –).
- 29 Das aus Art. 1 Abs. 1 i.V.m. Art. 20 Abs. 1, Art. 3 Abs. 1 und Art. 6 Abs. 1 des Grundgesetzes (GG) abgeleitete Prinzip der Steuerfreiheit des Existenzminimums (sog. subjektives Nettoprinzip, vgl. hierzu BVerfG-Beschluss vom 14.6.2016 – 2 BvR 290/10 –, BStBl. II 2016 S. 801, Rz. 39) verpflichtet nur, Beiträge zu Versicherungen, die den Schutz des Lebensstandards des Steuerpflichtigen in Höhe des Existenzminimums gewährleisten, zum Abzug zuzulassen. Maßgebend für den Umfang der steuerlichen Verschonung von Versicherungsbeiträgen zur Sicherung des Existenzminimums ist der Leistungskatalog der Sozialhilfe gemäß § 8 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch. Diese erfasst – neben der Hilfe zum Lebensunterhalt – insbesondere die Absicherung im Krankheits- und Pflegefall, nicht aber den Schutz gegen Lohnausfall. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld richtet sich nach den näheren Bestimmungen in § 149 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch nach der Höhe des vom Berechtigten erzielten Arbeitsentgelts. Das Arbeitslosengeld dient somit nicht der Absicherung des Existenzminimums, sondern ist als Lohnersatzleistung ausgestaltet. Aus diesem Grund berühren Beiträge zu einer

- Versicherung gegen Arbeitslosigkeit nicht das subjektive Nettoprinzip (ständige Rechtsprechung, vgl. Senatsurteil vom 18.11.2009 – X R 6/08 –, BFHE 227 S. 137, BStBl. II 2010 S. 282, unter B.II.3.b cc, Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen; BVerfG-Beschluss vom 13.7.2016, 2 BvR 289/10, n.v.; Senatsurteil vom 16.11.2011 – X R 15/09 –, BFHE 236 S. 69, BStBl. II 2012 S. 325, Rz. 29 ff., Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen; BVerfG-Beschluss vom 27.9.2017, 2 BvR 598/12, n.v.; Senatsurteil vom 23.1.2013 – X R 32/08 –, BFHE 240 S. 202, BStBl. II 2013 S. 423, Rz. 70 ff., Verfassungsbeschwerde nicht zur Entscheidung angenommen; BVerfG-Beschluss vom 17.9.2013, 1 BvR 1462/13, n.v.).
- 30 Einwendungen gegen diese Rechtsgrundsätze, an denen der Senat festhält, haben die Kläger nicht vorgebracht.
- 31 b) Auch der auf § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 1 EStG beruhende Ausschluss des Sonderausgabenabzugs für die von Erbrachten Altersvorsorgeaufwendungen (§ 10 Abs. 1 Nr. 2 Satz 1 Buchst. a EStG) ist mit verfassungsrechtlichen Vorgaben vereinbar. Weder ist das objektive Nettoprinzip berührt (dazu unten aa), noch können die Kläger für das Streitjahr eine verfassungswidrige doppelte Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen rügen (unten bb). Zudem verletzt der ausgeschlossene Sonderausgabenabzug nicht das subjektive Nettoprinzip (unten cc). Schließlich verstoßen die einschlägigen gesetzlichen Regelungen nicht gegen das Folgerichtigkeitsgebot (unten dd).
- 32 aa) Nach ständiger Rechtsprechung des erkennenden Senats ist der Ausschluss des Sonderausgabenabzugs gemäß § 10 Abs. 2 EStG nicht am Maßstab des objektiven Nettoprinzips zu messen (vgl. zuletzt Senatsurteil in BFHE 267 S. 34, BStBl. II 2020 S. 763, Rz. 48, m.w.N.).
- 33 Dies gilt unbeschadet des Umstands, dass Altersvorsorgeaufwendungen ihrer Rechtsnatur nach wegen der nachgelagerten Besteuerung der späteren Renteneinkünfte in erster Linie vorweggenommene Werbungskosten sind und damit die Einkünftesphäre berühren. Denn der Gesetzgeber hat in Gestalt von § 10 Abs. 1 Nr. 2 Satz 1 Buchst. a EStG jene Aufwendungen mit konstitutiver Wirkung den Sonderausgaben zugeordnet und hierdurch eine Sonderregelung getroffen, die als *lex specialis* eine Sperrwirkung gegenüber der generelleren Regelung des Einleitungssatzes zu § 10 Abs. 1 i.V.m. § 9 Abs. 1 Satz 1 EStG entfaltet (vgl. Senatsurteile vom 18.11.2009 – X R 34/07 –, BFHE 227 S. 99, BStBl. II 2010 S. 414, unter B.I.2.b; vom 9.12.2009 – X R 28/07 –, BFHE 227 S. 165, BStBl. II 2010 S. 348, unter B.II.2.b; in BFHE 237 S. 434, BStBl. II 2012 S. 721, Rz. 26 ff.; vom 23.11.2016 – X R 41/14 –, BFHE 256 S. 439, BStBl. II 2017 S. 773, Rz. 33; in BFHE 267 S. 34, BStBl. II 2020 S. 763, Rz. 48, sowie vom 19.8.2021 – X R 4/19 –, BFHE 274 S. 132, BStBl. II 2022 S. 256, Rz. 19). Verfassungsrechtliche Bedenken bestehen hiergegen nicht (BVerfG-Beschluss in BStBl. II 2016 S. 801, Rz. 44 ff.).
- 34 Hinzu kommt, dass selbst dann, wenn aus verfassungsrechtlichen Gründen auf Altersvorsorgeaufwendungen die für Werbungskosten geltenden Grundsätze anzuwenden wären, im Hinblick auf das nahezu gleichlautende – und verfassungsgemäße – Abzugsverbot des § 3c Abs. 1 EStG dieselbe einkommensteuerliche Rechtsfolge einträte wie nach § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 1 EStG (vgl. auch hierzu bereits Senatsurteil in BFHE 267 S. 34, BStBl. II 2020 S. 763, Rz. 48, m.w.N.).
- 35 bb) Der Ausschluss des Sonderausgabenabzugs für die streitigen Rentenversicherungsbeiträge verstößt für das Streitjahr auch insoweit nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG), als hierdurch eine doppelte Besteuerung von später im Inland zu versteuernden Renteneinkünften verursacht werden könnte.
- 36 Zwar müssen die Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen und von Alterseinkünften so aufeinander abgestimmt sein, dass eine doppelte Besteuerung „in jedem Fall“ vermieden wird (BVerfG-Urteil vom 6.3.2002 – 2 BvL 17/99 –, BVerfGE 105 S. 73, unter D.II.; vgl. auch Senatsurteil vom 19.5.2021 – X R 33/19 –, BFHE 273 S. 266, Rz. 20, Verfassungsbeschwerde eingelegt [2 BvR 1140/21]). Allerdings kann eine etwaige doppelte Besteuerung nicht bereits in Veranlagungszeiträumen der Altersvorsorgeaufbauphase, sondern erstmals mit Beginn der Rentenauszahlungsphase geltend gemacht werden (u.a. Senatsurteil in BFHE 273 S. 266, Rz. 22; ebenso BVerfG-Beschlüsse vom 13.2.2008 – 2 BvR 1220/04 u.a. –, BVerfGE 120 S. 169, unter B.I.2.b, sowie in BStBl. II 2016 S. 801, Rz. 57). Grund hierfür ist, dass aus dem Verbot doppelter Besteuerung kein Anspruch auf eine bestimmte Abziehbarkeit der Vorsorgebeiträge in der Aufbauphase abgeleitet werden kann. Vielmehr sind jene Beiträge und die späteren Alterseinkünfte für Zwecke der Prüfung, ob es zu einer doppelten Besteuerung kommt, als einheitliches Ganzes zu sehen (Senatsurteile vom 21.6.2016 – X R 44/14 –, BFHE 254 S. 545, Rz. 35, sowie vom 6.4.2022 – X R 27/20 –, BFH/NV 2022 S. 1168, Rz. 28), sodass der Gesetzgeber dem Verbot doppelter Besteuerung ebenso durch einen entsprechend schonenderen Zugriff in der Versorgungsphase Rechnung tragen kann (BVerfG-Beschluss in BVerfGE 120 S. 169, unter B.I.2.b, m.w.N.).
- 37 cc) Der Ausschluss des Sonderausgabenabzugs für Altersvorsorgeaufwendungen gemäß § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 1 EStG verletzt nicht das subjektive Nettoprinzip.
- 38 (1) Der erkennende Senat hat die einfachgesetzlichen Beschränkungen des Sonderausgabenabzugs für Altersvorsorgeaufwendungen unter Geltung des Alterseinkünftegesetzes vom 5.7.2004 – AltEinkG – (BGBl. I 2004 S. 1427) bereits mehrfach am Maßstab des subjektiven Nettoprinzips geprüft. So hat er insbesondere die Höchstbetragsregelungen in § 10 Abs. 3 Sätze 1 bis 3 EStG als verfassungsgemäß angesehen und dies damit begründet, dass das subjektive Nettoprinzip lediglich die Steuerfreistellung für solche Versicherungsbeiträge verlangt, die den Aufbau eines sozialhilferechtlich gewährleisteten Leistungsniveaus garantieren (Senatsurteil in BFHE 227 S. 99, BStBl. II 2010 S. 414, unter B.I.2.c bb).
- 39 In seiner Entscheidung in BFHE 237 S. 434, BStBl. II 2012 S. 721 hat der Senat ausgeführt, dass ein auf § 10 Abs. 2 EStG beruhender Ausschluss des Sonderausgabenabzugs wegen des Bezugs von Einkünften, die nach Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung im Inland steuerfrei sind, das subjektive Nettoprinzip jedenfalls dann nicht verletzt, wenn der Steuerpflichtige seine hiermit im Zusammenhang stehenden Vorsorgeaufwendungen bei der Besteuerung im anderen Staat berücksichtigen kann (dort Rz. 37; ebenso Senatsurteil in BFHE 267 S. 34, BStBl. II 2020 S. 763, Rz. 51).
- 40 (2) Die im Senatsbeschluss vom 18.12.1991, X B 126/91 (BFH/NV 1992 S. 382) geäußerten – allerdings nicht näher konkretisierten – Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit des § 10 Abs. 2 EStG, wenn der Steuerpflichtige bei einer grenzüberschreitenden Betätigung auch im Tätigkeitsstaat keinen steuerlichen Abzug für Vorsorgeaufwendungen beanspruchen kann, hält der Senat nicht mehr aufrecht. Das subjektive Nettoprinzip verpflichtet den Gesetzgeber nicht, in einem solchen Fall im Inland einen Sonderausgabenabzug zu gewähren.
- 41 (a) Dieses Ergebnis leitet sich aus den Vorgaben ab, die für die Wahrung des Prinzips der Steuerfreiheit des Existenzmi-

- nimums zu beachten sind. Danach hat der Staat das Einkommen des Bürgers insoweit steuerfrei zu stellen, als dieser es zur Schaffung der Mindestvoraussetzungen eines menschenwürdigen Daseins für sich und seine Familie benötigt (u.a. BVerfG-Beschluss vom 13.2.2008 – 2 BvL 1/06 –, BVerfGE 120 S. 125, unter D.I.1.; Senatsurteil in BFHE 227 S. 165, BStBl. II 2010 S. 348, unter B.II.3.e cc aaa, m.w.N.; vgl. auch Hey in: Tipke/Lang, Steuerrecht, 24. Aufl., Rz. 3.160 f.).
- 42 Diese Vorgaben hat der Gesetzgeber auch für die im Streitfall zu beurteilende Konstellation beachtet. Der Abzug von Aufwendungen des Steuerpflichtigen für den Aufbau einer Altersversorgung der sog. ersten – der Basisversorgung dienenden – Schicht des von der Sachverständigenkommission zur Neuordnung der steuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen zugrunde gelegten „Drei-Schichten-Modells“ (vgl. hierzu u.a. Senatsurteil vom 19.5.2021 – X R 20/19 –, BFHE 273 S. 237, Rz. 25, m.w.N.) wird durch § 10 Abs. 1 Nr. 2 Satz 1 Buchst. a EStG gewährleistet. Einen solchen Abzug stellt Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 1 der Vorschrift nicht grundsätzlich in Frage, sondern knüpft ihn lediglich an weitere Voraussetzungen.
- 43 Wenn – wie oben dargelegt – der Regelungszweck des § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 1 EStG darin besteht, die doppelte Inanspruchnahme von steuerlichen Vergünstigungen zu verhindern, wird das subjektive Nettoprinzip nicht berührt, sofern solche (Alters-)Vorsorgeaufwendungen, die in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang mit steuerfreien Einnahmen stehen, vom Sonderausgabenabzug ausgeschlossen werden. Die Steuerfreistellung der Einnahmen, die vorliegend aus den Regelungen des DBA China herrührt, bewirkt bereits, dass der Steuerpflichtige die Vorsorgeaufwendungen aus im Inland nicht versteuertem Einkommen leisten kann. Einer zusätzlichen Minderung der steuerlichen Bemessungsgrundlage durch einen Sonderausgabenabzug bedarf es nicht (so auch HHR/Kulosa, § 10 EStG Rz. 304). Die durch die Beitragszahlungen geminderte Leistungsfähigkeit wird bereits und ausschließlich durch den Zufluss hiermit im Zusammenhang stehender steuerfreier Einnahmen ausgeglichen; eines zusätzlichen Sonderausgabenabzugs bedarf es in diesem Fall nicht.
- 44 Diese Grundsätze hat das FG Düsseldorf in der Entscheidung in EFG 2018 S. 1515 (dort Rz. 21 f.), auf die die Kläger rekurren, nicht erwo-gen.
- 45 (b) Hiergegen kann zum einen nicht eingewandt werden, dass die der Besteuerung in China unterliegenden Einnahmen des E im Inland unter Progressionsvorbehalt gemäß § 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 EStG steuerfrei gestellt wurden. Der Progressionsvorbehalt stellt nicht die Steuerbefreiung der in § 32b EStG genannten Zuflüsse in Frage, sondern soll nur bewirken, dass zur leistungsgerechten Steuerbelastung der steuerpflichtigen Einkünfte derjenige *Steuersatz* zugrunde gelegt wird, der bei unterstellter Steuerpflicht dieser Zuflüsse anzuwenden wäre (vgl. HHR/Kuhn/Hagena, § 32b EStG Rz. 1; Schmidt/Heinicke, EStG, 41. Aufl., § 32b Rz. 1).
- 46 (c) Zum anderen ist unerheblich, dass die in Zusammenhang mit den Altersvorsorgeaufwendungen des E stehenden Einnahmen jedenfalls bei globaler Betrachtung nicht in Gänze steuerfrei gestellt sind, sondern in China steuerlich belastet wurden.
- 47 Der Ausschluss des Sonderausgabenabzugs nach § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG bei grenzüberschreitenden Sachverhalten steht nicht generell unter dem Vorbehalt, dass der Steuerpflichtige die Vorsorgeaufwendungen in einem anderen Staat steuerlich in Abzug bringen kann. Dies gilt zur Wahrung der Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union) nach Teilsatz 2 Buchst. a der Vorschrift nur im Verhältnis zu EU- und EWR-Mitgliedstaaten sowie zur Schweizerischen Eidgenossenschaft. Das FG hat zu Recht erkannt, dass die Arbeitnehmerfreizügigkeit im Verhältnis zu Drittstaaten grundsätzlich nicht gilt (vgl. Kocher in: Frankfurter Kommentar zu EUV, GRC und AEUV, 1. Aufl. 2017, Art. 45 AEUV Rz. 9; HHR/Kulosa, § 10 EStG Rz. 304).
- 48 Hierüber hinausgehend ist es von Verfassungs wegen nicht erforderlich, das Sonderausgabenabzugsverbot unter die Bedingung zu stellen, dass die Altersvorsorgeaufwendungen bei der Ermittlung der steuerlichen Bemessungsgrundlage im ausländischen Tätigkeitsstaat berücksichtigt wurden. Das subjektive Nettoprinzip verpflichtet den nationalen Gesetzgeber lediglich, eine durch existenznotwendige Aufwendungen verminderte Leistungsfähigkeit des Steuerpflichtigen abzubilden. Ob eine solche Minderung vorliegt oder durch den Zufluss steuerfreier Einnahmen kompensiert wird, ist – jedenfalls aus verfassungsrechtlicher Sicht – losgelöst von der steuerlichen Behandlung im Ausland zu beurteilen. Auf Letztere hat der nationale Steuergesetzgeber keinen Einfluss. Eine Verpflichtung zur Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen in dem anderen Staat könnte allenfalls in einem völkerrechtlichen Vertrag vereinbart werden (vgl. z.B. Art. 15 Abs. 7 des Abkommens zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Österreich zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen vom 24.8.2000, BStBl. I 2002 S. 584), die allerdings maßgeblich von einer entsprechenden Bereitschaft des Vertragspartners abhängt.
- 49 dd) Der teilweise Ausschluss des Sonderausgabenabzugs nach § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 1 EStG verstößt schließlich nicht gegen das Folgerichtigkeitsgebot.
- 50 (1) Im Interesse verfassungsrechtlich gebotener steuerlicher Lastengleichheit müssen Steuerpflichtige bei gleicher Leistungsfähigkeit auch gleich hoch besteuert werden. Bei der Ausgestaltung des steuerrechtlichen Ausgangstatbestands muss die einmal getroffene Belastungsentscheidung zudem folgerichtig im Sinne der Belastungsgleichheit umgesetzt werden (vgl. BVerfG-Beschluss vom 21.7.2010 – 1 BvR 611/07 u.a. –, BVerfGE 126 S. 400, Rz. 80, sowie BFH-Beschluss vom 14.10.2015 – I R 20/15 –, BFHE 252 S. 44, BStBl. II 2017 S. 1240, Rz. 14, jeweils m.w.N.). Ausnahmen von einer belastungsgleichen Ausgestaltung der mit der Wahl des Steuergegenstandes getroffenen gesetzgeberischen Entscheidung bedürfen eines besonderen sachlichen Grundes, der die Ungleichbehandlung nach Art und Ausmaß zu rechtfertigen vermag (BVerfG-Beschluss vom 19.11.2019 – 2 BvL 22/14 u.a. –, BVerfGE 152 S. 274, Rz. 100).
- 51 (2) Nach diesen Maßstäben hat das FG im Ergebnis zutreffend entschieden, dass der Einwand der Kläger, es sei mit dem Folgerichtigkeitsgebot nicht vereinbar, wenn E seine Alterseinkünfte voll hätte versteuern müssen, obwohl er seine hierfür aufgebachten Aufwendungen für das Streitjahr nicht habe abziehen dürfen, nicht durchgreift.
- 52 Der Gesetzgeber hat mit dem AltEinkG und dem hiermit umgesetzten Konzept einer nachgelagerten Besteuerung von Alterseinkünften grundsätzlich eine folgerichtige und den allgemeinen Gleichheitssatz nicht verletzende Regelung geschaffen. Er hat die durch das Verbot einer doppelten Besteuerung von Altersvorsorgeaufwendungen und -einkünften gezogenen Grenzen seines Gestaltungsspielraums nicht überschritten, solange und soweit die Beitragsleistungen „steuerfrei“ gestellt werden (BVerfG-Beschluss vom 30.9.2015 – 2 BvR 1066/10 –, Höchststrichterliche Finanzrechtsprechung 2016 S. 72, Rz. 34).

- 53 Eine solche Steuerfreistellung liegt im Streitfall vor. Zwar mindern die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung im vorliegend streitigen Umfang die inländische einkommensteuerliche Bemessungsgrundlage wegen des Ausschlussstatbestands des § 10 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Teilsatz 1 EStG nicht. Allerdings werden die mit jenen Beiträgen untrennbar verbundenen Arbeitslohneinkünfte des E aus China ebenfalls von der inländischen Bemessungsgrundlage ausgenommen, sodass E sie aus insoweit steuerbefreitem Einkommen leisten konnte. Eine weitergehende steuerliche Berücksichtigung der Altersvorsorgeaufwendungen bedarf es daher – wie oben ausgeführt – nicht.
...

Voraussetzungen der Anwendung des § 4f EStG

FG Münster, Urteil vom 19.9.2022 – 11 K 2928/19*

Leitsatz (d. Red.):

Zum zeitlichen Anwendungsbereich des § 4f EStG und zur Auslegung des § 52 Abs. 12c EStG.

Sachverhalt:

- 2 Die Beteiligten streiten um die Anerkennung einer nachträglichen Entgeltzahlung für einen Schuldbeitritt in Höhe von 368.779,60 EUR im Rahmen des Betriebsausgabenabzuges sowie dessen vollständige Berücksichtigungsfähigkeit für das Jahr 2013 (Streitjahr).
- 3 Die Klägerin ist Konzernmutter der X. Unternehmensgruppe. Ihr Wirtschaftsjahr ist das Kalenderjahr. Sie ist alleinige Gesellschafterin der X. ... Gesellschaft mbH (im Folgenden: Beteiligungsgesellschaft). Diese wiederum ist alleinige Gesellschafterin zahlreicher Tochtergesellschaften derselben Unternehmensgruppe, darunter die X. Gesellschaft ... mbH (im Folgenden: Pensionsgesellschaft).
- 4 Die Klägerin war gegenüber zahlreichen ihrer Arbeitnehmer Pensionszusagen eingegangen und hatte angesichts der hieraus resultierenden Verpflichtungen Rückstellungen unter Berücksichtigung von § 6a des Einkommensteuergesetzes in der im Streitjahr geltenden Fassung (EStG) in ihrer Bilanz gebildet. Bereits vor dem Streitjahr, am xx.xx.2012, schloss sie mit der Pensionsgesellschaft einen Vertrag über einen Schuldbeitritt der Pensionsgesellschaft zu den von der Klägerin eingegangenen Pensionsverpflichtungen (im Folgenden: Beitrittsvertrag), auf welchen hinsichtlich der Einzelheiten Bezug genommen wird. Darin verpflichtete sich die Pensionsgesellschaft unter Ausschluss des Ausgleichsanspruchs gemäß § 426 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) dazu, im Innenverhältnis die Klägerin freizustellen, soweit diese von den Pensionsberechtigten in Anspruch genommen wird (§ 4 des Beitrittsvertrags).
- 5 Im Gegenzug sah der Beitrittsvertrag die Zahlung eines Entgelts für den Schuldbeitritt in Höhe von insgesamt 2.423.405,93 EUR durch die Klägerin vor. Dieses Entgelt ergab sich auf Grundlage einer Barwertberechnung der bereits bestehenden Zahlungsverpflichtungen der Klägerin (Basisentgelt I), der Anwartschaftsbarwerte auf künftig entstehende Leistungsverpflichtungen der Klägerin (Basisentgelt II) sowie eines Risikozuschlags (§ 2 Abs. 1 des Vertrages). Das in diesem Zusammenhang vereinbarte Basisentgelt I in Höhe von 2.071.861,00 EUR entsprach nach § 2 Abs. 1 Buchst. (a) des Beitrittsvertrages dabei der Summe der zum 31.12.2012 ermittelten Barwerte der bestehenden Zahlungsverpflichtungen des Pensionsverpflichteten (d.h. der Klägerin) gegenüber jedem einzelnen Pensionsberechtigten aus den erteilten Pensionszusagen. Es wurde unter Zugrundelegung eines Abzinsungssatzes von 5,04% (der von der Deutschen Bundesbank veröffentlichte Abzinsungssatz gem. § 253 Abs. 2 Satz 2, 4 des Handelsgesetzbuchs – HGB – (sog. „BilMoG-Zinssatz“) zum 31.12.2012) berechnet. Die Berechnung der Barwerte und des sich daraus ergebenden Basisentgelts I hatten die Vertragsparteien dem Beitrittsvertrag als Anlage 1 beigelegt, auf die ergänzend verwiesen wird.
- 6 § 3 Abs. 3 des Beitrittsvertrags sah einen Anpassungsmechanismus im Hinblick auf das von der Klägerin für den Schuldbeitritt zu entrichtende Entgelt vor. Es heißt dort wörtlich:
 - 7 „Sollten sich im nachhinein [sic!] Fehler bei der Ermittlung der Barwerte der bestehenden und entstehenden Zahlungsverpflichtungen herausstellen, ist das Basisentgelt durch Vereinbarung der Vertragspartner rückwirkend entsprechend anzupassen und auszugleichen, wenn ein Vertragspartner dieses verlangt. Dieses ist insbesondere dann der Fall, wenn sich das unterstellte Zinsniveau (durchschnittlicher Marktzinssatz der vergangenen 7 Jahre bei einer angenommenen Restlaufzeit von 15 Jahren gemäß § 253 Abs. 2 S. 2 HGB) im Rahmen eines 10-Jahres-Betrachtungszeitraums ab Vertragsunterzeichnung um mehr als 1% verändert.“
 - 8 In Höhe des aus dem Beitrittsvertrag zu zahlenden Entgelts gewährte die Pensionsgesellschaft der Klägerin ein (erst) ab dem 1.1.2014 zu verzinsendes Darlehen.
 - 9 Die Klägerin löste vor dem Hintergrund des Schuldbeitritts der Pensionsgesellschaft und des Ausschlusses des Ausgleichsanspruchs gemäß § 426 BGB bereits vor dem Streitjahr die bislang in ihrer Bilanz passivierten Pensionsrückstellungen auf und erfasste die Entgeltzahlung an die Pensionsgesellschaft in voller Höhe als Betriebsausgabe.
 - 10 Angesichts der allgemeinen Zinsentwicklung und der vor deren Hintergrund zu erwartenden geringeren Abzinsung der wirtschaftlich übertragenen Pensionsverpflichtungen beauftragte die Klägerin im Streitjahr einen Gutachter mit der prognostischen Berechnung der Zinsentwicklung für die Jahre 2014 und 2019. Dieser Gutachter prognostizierte zum 31.12.2014 einen Rechnungszins nach § 253 Abs. 2 HGB in Höhe von 4,5% und zum 31.12.2019 einen Rechnungszins von 3,09% (Bl. 92 d.GA.).
 - 11 Daraufhin trafen die Klägerin und die Pensionsgesellschaft am xx.xx.2013 eine mit „Nachtrag Nr. 1“ überschriebene ergänzende Vereinbarung zum Schuldbeitrittsvertrag, hinsichtlich deren Einzelheiten auf Bl. 57 d.GA. Bezug genommen wird. Darin erhöhten die Vertragsparteien des Beitrittsvertrages das bislang vereinbarte Basisentgelt I „wegen der notwendig gewordenen Anpassung der Barwerte“ um 368.779,60 EUR. Auch in Höhe dieses aus der Nachtragsvereinbarung zusätzlich zu zahlenden Entgelts gewährte die Pensionsgesellschaft durch Vereinbarung vom xx.xx.2013 (Bl. 113 d.GA.) der Klägerin ein (erst) ab dem 1.1.2014 zu verzinsendes Darlehen. Die Klägerin passivierte die sich hieraus ergebende Darlehensverbindlichkeit in ihrer Bilanz.
 - 12 Nachdem der Beklagte durch nach § 164 Abs. 1 der Abgabenordnung (AO) unter dem Vorbehalt der Nachprüfung stehende Bescheide vom 9.12.2014 und 6.1.2015 die Besteuerungsgrundlagen gegenüber der Klägerin für das Streitjahr gesondert und einheitlich festgestellt, dabei hinsichtlich des sich aus der Nachtragsvereinbarung ergebenden Betrages den Betriebsausgabenabzug zugelassen hatte und durch

* Revision beim BFH anhängig unter Az.: I R 48/22.

- Bescheid vom 17.11.2014 den vortragsfähigen Gewerbeverlust auf den 31.12.2013 gesondert festgestellt hatte, führte das Finanzamt für Groß- und Konzernbetriebsprüfung C. bei der Klägerin eine Betriebsprüfung durch. Im Prüfungsbericht vom ... 2015, auf welchen hinsichtlich der Einzelheiten Bezug genommen wird, traf der Prüfer im Wesentlichen die folgenden Feststellungen: Die Anpassung des Schuldbeitritts und die aus der Anpassung erwachsenden Betriebsausgaben der Klägerin i.H.v. 368.779,60 EUR könnten steuerlich nicht anerkannt werden, weil die Voraussetzungen des § 3 Abs. 3 des Beitrittsvertrages nicht erfüllt seien (Ziffer 2.2. des Prüfberichts). Zum 31.12.2013 habe sich der maßgebliche BilMoG-Zinssatz noch nicht um mehr als die in § 3 Abs. 3 des Beitrittsvertrages geregelten 1% geändert.
- 13 Dieser Feststellung schloss sich der Beklagte an und erließ mit Datum vom 9.9.2015 einen nach § 164 Abs. 2 AO geänderten Bescheid über die gesonderte und einheitliche Feststellung von Besteuerungsgrundlagen für 2013 sowie mit Datum vom 18.9.2015 einen ebenfalls nach § 164 Abs. 2 AO geänderten Bescheid über die gesonderte Feststellung des vortragsfähigen Gewerbeverlustes auf den 31.12.2013. Den Vorbehalt der Nachprüfung hob der Beklagte in den vorbenannten Bescheiden jeweils auf.
 - 14 Nachdem die Klägerin gegen diese Bescheide Einsprüche eingelegt hatte, änderte der Beklagte durch Bescheid vom 5.1.2018 den Bescheid über die gesonderte und einheitliche Feststellung von Besteuerungsgrundlagen für 2013 nach § 172 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AO aus zwischen den Beteiligten nicht streitbefangenen Gründen ab. Durch Einspruchsentscheidung vom 4.9.2019 wies der Beklagte die Einsprüche der Klägerin als unbegründet zurück. Daraufhin hat die Klägerin die vorliegende Klage erhoben, zu deren Begründung sie im Wesentlichen ausführt:
 - 15 Das auf den Nachtrag Nr. 1 hin zusätzlich durch sie, die Klägerin, gezahlte Entgelt sei als Betriebsausgabe anzuerkennen, da die vereinbarte Entgelterhöhung fremdüblich sei. Die vertraglich in § 3 Abs. 3 des Beitrittsvertrages vorgesehenen Voraussetzungen für eine Entgeltanpassung hätten vorgelegen. Auf Grundlage einer externen gutachterlichen Beurteilung sei die Entwicklung des BilMoG-Zinssatzes für die Jahre 2014 bis 2019 prognostiziert worden. Nach dieser Prognose sei bereits für einen Zeitraum von fünf Jahren gegenüber der dem Beitrittsvertrag zugrunde liegenden Prognose eine voraussichtliche bzw. *unterstellte* Veränderung des *künftigen* Zinsniveaus von mehr als 1% anzunehmen gewesen. In diesem Zusammenhang sei es nicht sachfremd gewesen, auf ein unterstelltes zukünftiges Zinsniveau abzustellen, da das Zinsrisiko bei der abgebenden Vertragspartei verbleiben solle und diesbezügliche Anpassungen frühzeitig vorgenommen werden können sollten. Nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck der vertraglichen Anpassungsklausel sei die Anpassung auch vertragsgerecht erfolgt. Auf diese Vereinbarung sei abzustellen, wenn die Fremdüblichkeit beurteilt werde; sie sei eine klare, im Voraus vereinbarte, zivilrechtlich wirksame und tatsächlich durchgeführte Vereinbarung, die Eingang in den Vertrag gefunden habe, da es den Vertragsparteien des Beitrittsvertrages darauf angekommen sei, den Beitrittsvertrag vor Inkrafttreten von § 4f EStG abzuschließen. Um dieses Ziel zu erreichen, hätten die Vertragsparteien hinsichtlich der Entgeltbemessung eine Entscheidung unter Akzeptanz von Unsicherheiten treffen müssen. Diesen Unsicherheiten trage die Existenz der Anpassungsklausel aus § 3 Abs. 3 des Beitrittsvertrages Rechnung. Der Betriebsausgabenabzug sei im Streitjahr in voller Höhe vorzunehmen. Eine außerbilanzielle Hinzurechnung von Teilbeträgen des im Streitjahr entstandenen Aufwandes nach § 4f Abs. 2, 1 EStG komme nicht in Betracht, da die Vorschrift allein auf Schuldbeitrittsanwendung finde, die in einem Wirtschaftsjahr erfolgt seien, das nach dem 28.11.2013 ende. Der Schuldbeitritt der Pensionsgesellschaft sei aber in dem am 31.12.2012 endenden Wirtschaftsjahr erfolgt.
 - 16 Die Klägerin beantragt,
 - 17 den Bescheid über die gesonderte und einheitliche Feststellung von Besteuerungsgrundlagen vom 9.9.2015, geändert durch Bescheid vom 5.1.2018, in Gestalt der Einspruchsentscheidung vom 4.9.2019 dahingehend abzuändern, dass weitere Betriebsausgaben in Höhe von 368.779,60 EUR bei der Feststellung der Einkünfte aus Gewerbebetrieb und bei der Verteilung der Einkünfte nach Quote entsprechend berücksichtigt werden;
 - 18 den Bescheid über die gesonderte Feststellung des vortragsfähigen Gewerbeverlustes vom 18.9.2015 in Gestalt der Einspruchsentscheidung vom 4.9.2019 dahingehend zu ändern, dass ein vortragsfähiger Gewerbeverlust in Höhe von 2.575.436,40 EUR festgestellt wird;
 - 19 hilfsweise, die Revision zuzulassen.
 - 20 Der Beklagte beantragt,
 - 21 die Klage abzuweisen;
 - 22 hilfsweise, die Revision zuzulassen.
 - 23 Zur Begründung führt er im Wesentlichen aus: Der auf die Entgelterhöhung entfallende Aufwand sei nicht als Betriebsausgabe abziehbar, denn mangels Fremdüblichkeit der Anpassung fehle es dem Aufwand an einer betrieblichen Veranlassung. Die Gründe für den Abschluss der Nachtragsvereinbarung lägen vielmehr im zwischen der Klägerin und der Pensionsgesellschaft bestehenden Gesellschaftsverhältnis. Die fehlende Fremdüblichkeit ergebe sich bereits aus dem Fehlen einer klaren, eindeutigen und im Voraus abgeschlossenen Vereinbarung über die Höhe des Entgelts. Die Anpassungsklausel in § 3 Abs. 3 des Beitrittsvertrages sei zu unbestimmt, da sich aus ihr nicht ergebe, in welchen Fällen, in welcher Höhe und bis zu welchem Zeitpunkt eine Vertragspartei ein Anrecht auf eine Anpassung der Entgelte habe. Überdies seien die Voraussetzungen der Anpassungsklausel im Zeitpunkt des Abschlusses der Nachtragsvereinbarung nicht erfüllt gewesen. Im Jahr 2012 habe das Zinsniveau 5,04% betragen. Der veröffentlichte BilMoG-Zinssatz habe zum 31.12.2013 4,88% und zum 31.12.2014 (noch) 4,53% betragen. Für den streitigen Zeitraum habe vor dem Hintergrund dieser Zinsentwicklung kein Spielraum für eine Entgeltanpassung bestanden.
 - 24 Selbst wenn – abweichend von dem Vorstehenden – von einer grundsätzlichen betrieblichen Veranlassung des aus der Entgeltanpassung resultierenden Aufwandes auszugehen sei, finde § 4f Abs. 2 EStG Anwendung. Danach sei – entsprechend § 4f Abs. 1 Satz 1 EStG – der sich aus dem Schuldbeitritt ergebende Aufwand gleichmäßig auf das Jahr des Schuldbeitritts und die nachfolgenden 14 Jahre zu verteilen. Dabei sei § 4f Abs. 2 EStG ungeachtet der Tatsache anzuwenden, dass sich der Schuldbeitritt nicht im Streitjahr, sondern im vorangegangenen Streitjahr vollzogen habe. Die Anwendungsvorschrift des § 52 Abs. 12c EStG, nach der § 4f EStG erstmals für Wirtschaftsjahre anzuwenden sei, die nach dem 28.11.2013 endeten, stünde dem ebenfalls nicht entgegen, da dort nur auf das Wirtschaftsjahr und nicht auf den Zeitpunkt des Abschlusses der Rechtsgeschäfte, an die in der Vorschrift angeknüpft werde, abgestellt werde. Die streitbefangenen Aufwendungen seien in einem Wirtschaftsjahr angefallen, auf das § 4f EStG nach § 52 Abs. 12c EStG Anwendung finde.

- 25 Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die gewechselten Schriftsätze der Beteiligten sowie den Inhalt der beigezogenen Verwaltungsvorgänge des Beklagten und der Gerichtsakte Bezug genommen.
- 26 Die Sache ist am 5.10.2021 erörtert und am 19.9.2022 mündlich verhandelt worden. Auf die jeweiligen Sitzungsniederschriften wird insoweit Bezug genommen.
- 27 **Aus den Gründen:**
- 28 I. Die Klage ist begründet.
- 29 Die Bescheide über die gesonderte und einheitliche Feststellung von Besteuerungsgrundlagen für 2013 vom 9.9.2015, geändert durch Bescheid vom 5.1.2018 und über die gesonderte Feststellung des vortragsfähigen Gewerbeverlustes vom 18.9.2015 jeweils in Gestalt der Einspruchsentscheidung vom 4.9.2019 sind rechtswidrig und verletzen die Klägerin in ihren Rechten, soweit darin die Anerkennung weiterer Betriebsausgaben in Höhe von 368.779,60 EUR versagt wird.
- 30 Der der Klägerin im Streitjahr entstandene Aufwand in Höhe von 368.779,60 EUR stellt im Streitjahr eine Betriebsausgabe dar (hierzu 1.), die nicht nach § 4f Abs. 2, 1 EStG (teilweise) außerbilanziell zu korrigieren bzw. auf mehrere Jahre zu verteilen ist (hierzu 2.).
- 31 1. Entgegen der Auffassung des Beklagten ist im Hinblick auf den aus der Nachtragsvereinbarung vom xx.xx.2013 erwachsenden Aufwand der Klägerin i.H.v. 368.779,60 EUR der Betriebsausgabenabzug nicht bereits dem Grunde nach zu versagen.
- 32 a) Nach § 4 Abs. 4 EStG sind die Aufwendungen, die durch den Betrieb veranlasst sind, als Betriebsausgaben zu berücksichtigen. Dabei sind bei gegenseitigen Verträgen die zivilrechtlichen Vereinbarungen grundsätzlich auch für Zwecke der Besteuerung maßgebend, da der Interessengegensatz der Vertragspartner im Allgemeinen die Vermutung begründet, dass Ausgaben, die auf einem gegenseitigen Vertrag beruhen, auch i.S. des § 4 Abs. 4 EStG durch den Betrieb veranlasst sind. Fehlt es hingegen – z.B. aufgrund von persönlichen oder gesellschaftsrechtlichen Verbindungen zwischen den Vertragsparteien – an einem solchen Interessengegensatz, so bedarf es der Überprüfung, inwieweit Zahlungen wirtschaftlich auf dem schuldrechtlich Vereinbarten beruhen und damit durch den Betrieb veranlasst sind oder ob sie aus sonstigen Rechtsgründen – etwa aufgrund der Gesellschafterstellung einer der Vertragsparteien – erbracht werden (BFH-Urteile vom 19.2.2009 – IV R 83/06 –, BStBl. II 2009 S. 798; vom 29.3.1973 – IV R 56/70 –, BStBl. II 1973 S. 650).
- 33 Eine derartige Überprüfung, die zu berücksichtigen hat, ob die Vereinbarungen zivilrechtlich wirksam, klar und eindeutig sind, ihrem Inhalt nach dem zwischen fremden Dritten Üblichen entsprechen und auch tatsächlich durchgeführt werden, ist nicht nur bei verwandtschaftlichen Beziehungen zwischen Gesellschaftern geboten, sondern auch stets dann, wenn wirtschaftliche Beziehungen innerhalb eines Gesellschaftsverhältnisses – wie hier zwischen der Pensionsgesellschaft und der Klägerin als deren Konzernmutter – bestehen und diese Einfluss auf die Interessenlage der an einer schuldrechtlichen Vereinbarung beteiligten Rechtsträger gewinnen können.
- 34 b) Unter Zugrundelegung dieser Grundsätze sind im Streitfall die Voraussetzungen für einen Betriebsausgabenabzug erfüllt. Der Senat ist – auch vor dem Hintergrund der gesellschaftsrechtlichen Verbindung der Klägerin mit der Pensionsgesellschaft – von einer ausschließlich betrieblichen Veranlassung des aus der Nachtragsvereinbarung entstehenden Entgelts überzeugt.
- 35 Nach Ansicht des Senats lagen im Zeitpunkt des Abschlusses der Nachtragsvereinbarung am xx.xx.2013 die Voraussetzungen der fremdüblich ausgestalteten Anpassungsklausel aus § 3 Abs. 3 Satz 2 der Beitrittsvereinbarung vor.
- 36 Die Veräußerung einer Pensionsverpflichtung gegen den Zeitwert dieser Pensionsverpflichtung ist ein grundsätzlich fremdüblicher Vorgang (vgl. auch *Riedel*, Die Unternehmensbesteuerung – Ubg – 2014 S. 421). Dass dabei für die Abzinsung nicht der nach § 6a EStG vorgesehene Zinssatz von 6% angewendet wird, sondern auf eine prognostizierte tatsächliche Zinsentwicklung, welche sich im BilMoG-Zinssatz nach § 253 Abs. 2 HGB widerspiegelt, entspricht dem üblichen Verfahren zur Bestimmung des Zeitwerts (vgl. *Kompenhans/Devlin/Roß*, Der Betrieb – DB – 2013 S. 297 ff.).
- 37 Allein die Tatsache, dass die Beitrittsvereinbarung überhaupt einen Anpassungsmechanismus im Hinblick auf das (ursprünglich) vereinbarte Entgelt für den Schuldbetritt vorsah, sieht der Senat dabei nicht als fremdunüblich an. Vielmehr entspricht es aus Sicht des Senats der Sorgfalt eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsführers, sich im Falle der nur prognostischen und aufgrund des sich im Fluss befindlichen Zinsniveaus mit Unsicherheiten behafteten Berechnung des Entgelts für den Schuldbetritt die Möglichkeit einer Entgeltanpassung – also sowohl der Entgelterhöhung, aber auch gleichermaßen der Entgeltreduktion – vorzubehalten. Das gilt zumal, als es aus Sicht des Senats nachvollziehbar ist, dass die Vertragsparteien der Beitrittsvereinbarung – wie von der Klägerseite in der mündlichen Verhandlung vorgetragen – in Anbetracht der zu erwartenden Einführung des § 4f EStG (und der damit verbundenen Einschränkung des vollständigen Betriebsausgabenabzuges) die Beitrittsvereinbarung unter Zeitdruck und unter Inkaufnahme von Unsicherheiten bei der Entgeltberechnung haben entwerfen und abschließen müssen. Nach Ansicht des Senats würden auch fremde Dritte sich in derartigen Konstellationen die Anpassung der Vertragsmodalitäten vorbehalten, um u.U. bei Erstellung des Vertragswerks nicht berücksichtigte Umstände noch in die vertraglichen Regelungen mit einzu beziehen.
- 38 Dass die Klägerin und die Pensionsgesellschaft mit der Regelung aus § 3 Abs. 3 der Beitrittsvereinbarung solche Fälle gerade haben erfassen wollen, wird aus Sicht des Senats bereits aus der Verwendung des Begriffes „Fehler“ in § 3 Abs. 3 Satz 1 des Beitrittsvertrages deutlich. Denn die Vertragsparteien verdeutlichen durch diese Formulierung, dass sie sich vertraglich in dem Bewusstsein gebunden haben, dass die (zunächst) vereinbarten Vertragsmodalitäten aufgrund erst nachträglich erkannter Umstände zu korrigieren sein könnten. Dieser Fall ist dann bereits im Streitjahr aufgrund des veränderten zu prognostizierenden BilMoG-Zinssatzes eingetreten. Dabei kann dahinstehen, ob eine Entgeltanpassung im Streitfall bereits aufgrund der Regelung aus § 3 Abs. 3 Satz 1 des Beitrittsvertrages hat erfolgen können, da auch die Voraussetzungen des insoweit konkretisierenden Regelbeispiels aus § 3 Abs. 3 Satz 2 des Beitrittsvertrages, welches ebenfalls fremdüblich ausgestaltet ist, vorliegen.
- 39 § 3 Abs. 3 Satz 2 des Beitrittsvertrages stellt auf eine Prognoseberechnung ab, und zwar auf eine Veränderung des unterstellten Zinsniveaus um mehr als 1%-Punkt innerhalb eines 10-Jahres-Betrachtungszeitraumes ab Vertragsunterzeichnung. Angesichts der Tatsache, dass die gesamte Berechnung des Barwerts der Pensionsverpflichtungen, die Gegenstand des streitbefangenen Schuldbetritts waren, auf prognostischen Annahmen fußt, ist die Koppelung

- der Entgeltänderungsmöglichkeit an eine Änderung (lediglich) des prognostizierten künftigen Zinsniveaus statt an ein bereits tatsächlich verändertes Zinsniveau aus Sicht des Senats unter Fremdüblichkeitsgesichtspunkten nicht zu beanstanden. Denn eine entsprechende Regelung trägt dem wirtschaftlichen Interesse der Vertragsparteien Rechnung, möglichst frühzeitig auf eine veränderte Zinsentwicklung und die damit verbundene Veränderung der vertraglichen Risikoallokation zu reagieren. Allein die Tatsache, dass sich dies im Streitfall – durch Entstehung eines zusätzlichen Betriebsausgabenabzuges auf Ebene der Klägerin – zugunsten der Klägerin ausgewirkt hat, führt zu keinem abweichenden Ergebnis, da der Anpassungsmechanismus neutral ausgestaltet war, sich also sowohl zugunsten als auch zulasten einer jeden Vertragspartei auswirken konnte.
- 40 Schließlich sieht der Senat angesichts der – zwischen den Beteiligten unstreitigen – Differenz zwischen dem im Zeitpunkt des Abschlusses des Beitrittsvertrages geltenden Niveaus des BilMoG-Zinssatzes (5,04%) und dem im Streitjahr für den 31.12.2019 prognostizierten Zinsniveau von 3,09% (Differenz: 1,95%) die streitbefangene Entgeltanpassung dem Grunde und – insbesondere vor dem Hintergrund der tatsächlich noch dynamischeren Zinsentwicklung und einem BilMoG-Zinssatz zum 31.12.2019 von tatsächlich nur 1,97% – der Höhe nach als fremdüblich an.
- 41 2. Entgegen der Auffassung des Beklagten ist der Betriebsausgabenabzug auch nicht (teilweise) nach § 4f Abs. 2, Abs. 1 Satz 1 EStG zu korrigieren, da die Vorschrift auf den auf den Schuldbeitritt entfallenden Aufwand i.H.v. 368.779,60 EUR im Streitjahr nicht anwendbar ist.
- 42 Nach § 4f Abs. 1 Satz 1 EStG ist im Falle einer entgeltlichen Schuldübernahme Aufwand, der sich aus der Übertragung von Verpflichtungen ergibt, die beim ursprünglich Verpflichteten Ansatzverboten, -beschränkungen oder Bewertungsvorhalten unterlegen haben, im Wirtschaftsjahr der Schuldübernahme und den nachfolgenden 14 Jahren gleichmäßig verteilt als Betriebsausgabe abziehbar. § 4f Abs. 2 EStG ordnet die entsprechende Anwendung der vorgenannten Regelung an, sofern für Verpflichtungen im o.g. Sinne – wie im Streitfall – ein Schuldbeitritt oder eine Erfüllungsübernahme mit ganzer oder teilweiser Schuldfreistellung vereinbart wird/ worden ist.
- 43 Entgegen der Auffassung des Beklagten eröffnet die vorgenannte Regelung nicht den (zeitlichen) Anwendungsbereich des § 4f Abs. 2, Abs. 1 Satz 1 EStG für die vorliegend streitbefangenen Betriebsausgaben. Denn nach der Anwendungsvorschrift des § 52 Abs. 12c EStG ist § 4f EStG in der Fassung des Gesetzes vom 18. Dezember 2013 (BGBl. I 2013 S. 4318) erstmals für Wirtschaftsjahre anzuwenden, die nach dem 28.11.2013 enden.
- 44 Der bereits im Wirtschaftsjahr 2012 vereinbarte Schuldbeitritt der Pensionsgesellschaft fällt nicht in den zeitlichen Anwendungsbereich des § 4f EStG. Denn diese Vorschrift findet nur Anwendung auf Schuldübernahmen und Schuldbeitritte, die in Wirtschaftsjahren vereinbart worden sind, welche nach dem 28.11.2013 enden.
- 45 Zwar hat der im Gesetzgebungsverfahren zum Gesetz zur Anpassung des Investmentsteuergesetzes und anderer Gesetze an das AIFM-Umsetzungsgesetz (AIFM-StAnpG) ausdrücklich formulierte Wille des Gesetzgebers, § 4f EStG erstmals für Schuldbeitritte zur Anwendung zu bringen, die nach dem Tag der Verabschiedung des Gesetzes zur Anpassung des Investmentsteuergesetzes und anderer Gesetze an das AIFM-Umsetzungsgesetz (AIFM-StAnpG) im Bundestag vereinbart werden (BT-Drucksache 18/68, S. 76), im Wortlaut des § 52 Abs. 12c EStG keinen Niederschlag gefunden, woraus folgt, dass § 4f EStG auch auf Schuldbeitritte Anwendung findet, die vor dem 28.11.2013 vereinbart worden sind (so auch *Fuhrmann*, DB 2013 S. 9 (15); *Schindler* in: Kirchhof/Seer, Einkommensteuergesetz, § 4f Verpflichtungsübernahmen, Schuldbeitritte und Erfüllungsübernahmen, Rn. 7). Daraus folgt aber einzig, dass sich der (zeitliche) Anwendungsbereich des § 4f EStG auch auf solche Schuldbeitritte erstreckt, die zwar vor dem 28.11.2013 vereinbart worden sind, deren Vereinbarung aber (schon) in ein Wirtschaftsjahr fällt, das erst nach dem 28.11.2013 endet (vgl. *Krumm* in: Brandis/Heuermann, EStG, § 4f EStG, Rn. 13; *Schindler* in: Kirchhof/Seer, Einkommensteuergesetz, § 4f Verpflichtungsübernahmen, Schuldbeitritte und Erfüllungsübernahmen, Rn. 7; *Schober* in: Herrmann/Heuer/Raupach, EStG/KStG, § 4f Verpflichtungsübernahmen, Schuldbeitritte und Erfüllungsübernahmen, Rn. 4; *Weber-Grellet* in: Schmidt, EStG, 41. Aufl. 2022, § 4f EStG, Rn. 10). Entgegen der Ansicht der Finanzverwaltung (BMF-Schreiben vom 30.11.2017 – IV C 6-S 2133/14/10001, FMNR69b000017 –, BStBl. I 2017 S. 1618, Rn. 16) kann aus der in § 52 Abs. 12c EStG enthaltenen Formulierung demgegenüber nicht abgeleitet werden, dass § 4f EStG auch auf Schuldbeitritte und aus diesen resultierenden Aufwand Anwendung findet, die – wie der durch die Beitrittsvereinbarung vollzogene Schuldbeitritt im Streitfall – in vor dem 28.11.2013 endende Wirtschaftsjahre fallen. Ungeachtet der Tatsache, dass sich eine derartige rückwirkende Anwendung weder aus dem Wortlaut von § 4f und § 52 Abs. 12c EStG ergibt noch vom Willen des Gesetzgebers gedeckt ist (BT-Drucksache 18/68, S. 76), würde ein derartiger Rückbezug auf einen in einem abgeschlossenen Zeitraum endgültig vollzogenen Rechtsvorgang – hier den Schuldbeitritt aus dem am 31.12.2012 endenden Wirtschaftsjahr der Klägerin – eine sog. echte Rückwirkung begründen, die nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) verfassungswidrig ist (vgl. nur BVerfG-Beschlüsse vom 3.12.1997 – 2 BvR 882/97 –, BVerfGE 97 S. 67; vom 14.5.1986 – 2 BvL 2/83 –, BStBl. II 1986 S. 628).
- 46 Für den aus der Nachtragsvereinbarung entstandenen, der Schuldübernahme wirtschaftlich zuzurechnenden Aufwand ist der Anwendungsbereich von § 4f EStG bereits allein deshalb nicht eröffnet, weil diesem Aufwand kein Schuldbeitritt zugrunde liegt, der in den zeitlichen Anwendungsbereich fällt. Im Streitfall erfolgte der Schuldbeitritt nämlich im am 31.12.2012 endenden Wirtschaftsjahr und damit außerhalb des zeitlichen Geltungsbereiches von § 4f EStG.
- 47 Soweit der Beklagte die Ansicht vertritt, dass für die Anwendung von § 4f EStG ohne Belang ist, ob der Schuldbeitritt im Streitjahr oder bereits in vorangegangenen Zeiträumen erfolgt ist, da § 4f EStG tatbestandlich lediglich die Entstehung von aus dem Schuldbeitritt resultierendem Aufwand erfordert (BMF-Schreiben vom 30.11.2017 – IV C 6-S 2133/14/10001, FMNR69b000017 –, BStBl. I 2017 S. 1618, Rn. 16), vermag sich der Senat dieser Sichtweise nicht anzuschließen.
- 48 Zwar ist ihr zuzugeben, dass der Wortlaut aus § 4f Abs. 1 Satz 1 EStG ein derartiges Verständnis nicht ausschließt. Vor dem Hintergrund der in § 4f Abs. 1 Satz 1 EStG vorgesehenen Rechtsfolge, nämlich der Verteilung des Aufwandes auf das Wirtschaftsjahr der Schuldübernahme (bzw. vorliegend des Schuldbeitrittes) und die darauffolgenden 14 Jahre, ergibt sich nach Ansicht des Senats allerdings, dass der Tatbestand von § 4f EStG grundsätzlich nur solchen Aufwand erfassen soll, der im Wirtschaftsjahr der Schuldübernahme bzw. des Schuldbeitritts entstanden ist, d.h. es ist bei der Anwendung von § 4f EStG auch hinsichtlich später entstandener Aufwendungen auf den Zeitpunkt des Schuldbeitritts abzustellen. Dass der Gesetzgeber insoweit eine zeitliche Koinzidenz von

Schuldübernahme/-beitritt und Aufwand vor Augen hatte, ergibt sich aus § 4f Abs. 1 Satz 2 EStG, wonach im Wirtschaftsjahr der Schuldübernahme ein sofortiger Betriebsausgabenabzug ungeachtet des Satzes 1 möglich bleibt, soweit aufgrund der Übertragung der Verpflichtung ein Passivposten gewinnerhöhend aufzulösen ist. Da im Rahmen der danach vorzunehmenden saldierenden Betrachtung die Auflösung des Passivpostens als Vergleichsgröße heranzuziehen ist, die stets für das Wirtschaftsjahr der Schuldübernahme zu erfolgen hat, spricht dies aus Sicht des Senats dafür, dass auch für Zwecke der (auch nach § 4f Abs. 2 EStG nur entsprechenden) Anwendung des § 4f Abs. 1 Satz 1 EStG ausschließlich der im Wirtschaftsjahr der Schuldübernahme/des Schuldbeitritts entstandene Aufwand Gegenstand der Verteilung über einen längeren Zeitraum sein soll. Davon, dass Voraussetzung für die Anwendung des § 4f EStG eine Schuldübernahme bzw. einen Schuldbeitritt im Wirtschaftsjahr des Entstehens der mit der Entgeltzahlung verbundenen Betriebsausgaben voraussetzt, ist auch der Gesetzgeber ausgegangen, wenn er die Anwendungsregelung des § 52 Abs. 12c EStG so formuliert hat, dass sie die Anwendung des § 4f EStG erst auf nach dem 28.11.2013 vereinbarte Schuldübernahmen bzw. -beitritte vorsieht. Schließlich sieht der Senat eine derartige Auslegung von § 4f Abs. 2, Abs. 1 Satz 1 EStG auch als vom Normzweck gedeckt an. Denn § 4f EStG ist als Regelung, die eine fiskalpolitisch motivierte Ausnahme vom Maßgeblichkeitsprinzip vorsieht (*Schober* in: Herrmann/Heuer/Raupach, EStG/KStG, § 4f Verpflichtungsübernahmen, Schuldbeitritte und Erfüllungsübernahmen, Rn. 3; *Schindler* in: Kirchhof/Seer, Einkommensteuergesetz, § 4f Verpflichtungsübernahmen, Schuldbeitritte und Erfüllungsübernahmen, Rn. 1), grundsätzlich eng auszulegen.

- 49 Ein derartiges Verständnis des § 4f EStG führt aus Sicht des Senats auch nicht zu Regelungslücken für Sachverhaltskonstellationen, in denen – wie im Streitfall auch – Schuldübernahme oder Schuldbeitritt und Entgeltzahlung bzw. -anpassung in unterschiedliche Wirtschaftsjahre fallen. Denn die in § 4f EStG vorgesehene zeitliche Koinzidenz von Schuldübernahme bzw. Schuldbeitritt einerseits und Aufwand andererseits kann durch die Qualifikation der Entgeltanpassung als rückwirkendes Ereignis im Sinne von § 175 Abs. 1 Nr. 2 AO sichergestellt werden (so auch *Riedel*, Ubg 2014 S. 421 ff., *Schindler* in: Kirchhof/Seer, Einkommensteuergesetz, § 4f Verpflichtungsübernahmen, Schuldbeitritte und Erfüllungsübernahmen, Rn. 14).
- 50 Aus Sicht des Senats scheidet indes die Annahme eines rückwirkenden Ereignisses vorliegend aufgrund der Besonderheiten des Streitfalles aus: Denn die mit § 4f EStG begründete Rückwirkung der in 2013 vorgenommenen Entgeltanpassung in das Jahr des Schuldbeitritts – im Streitfall das Jahr 2012 – würde im Streitfall zu einer Verschiebung des Aufwandes in einen Zeitraum führen, in welchem § 4f EStG (noch) keine Wirksamkeit entfaltet. Aus diesem Grund sind die Aufwendungen nach herkömmlichen Grundsätzen im Veranlagungszeitraum des Abflusses (dem Streitjahr) in vollem Umfang als Betriebsausgaben zu berücksichtigen.
- ...
- 52 III. Die Revision wird angesichts der höchstrichterlich ungeklärten Rechtsfragen zu § 4f EStG – insbesondere dem zeitlichen Anwendungsbereich der Vorschrift – nach § 115 Abs. 2 Nr. 2 FGO zugelassen.

Literatur

Buchbesprechungen

Know-how: Servicevereinbarungen, Schnellauslöser im BU-Versicherungsfall, GGF in der Insolvenz

Kompass 1/2023

Henriette Meissner / Alexander Schrehardt (Hrsg.)

2023, 132 Seiten, € 34,90

ISBN 978-3-96329-459-4

Verlag Versicherungswirtschaft, Karlsruhe

Der aktuelle Kompass 1/2023 liegt nun vor. Er widmet sich vor allem folgenden Fragen:

- Ist ein Serviceentgeltkonzept geeignet, den Margendruck vom Versicherungsvermittlerbetrieb zu nehmen?
- Welche Herausforderungen ergeben sich für Versicherungsmakler und echte Mehrfachvertreter aus den Beschränkungen nach § 60 VVG?
- Was gilt es bei der Absicherung der Arbeitskraft zu beachten?
- Was passiert, wenn der GGF und seine Versorgung in die Insolvenz fällt?

Einkommensteuergesetz: EStG

Kommentar

Prof. Dr. Ludwig Schmidt † (Begr.)

Prof. Dr. Heinrich Weber-Grellet (Hrsg.)

2023, 42., völlig neubearbeitete Auflage,

2.612 Seiten, € 125,--

ISBN 978-3-406-79590-9

Verlag C.H. Beck, München

Ganz gleich, wie viele neue Paragraphen der Gesetzgeber verkündet, wie viele neue Urteile die Gerichte veröffentlichen oder wie viele Schreiben und Erlasse die Finanzverwaltung herausbringt – die Autoren schaffen es immer pünktlich alles zu sichten, zu gewichten und einzuordnen. Jedes Jahr. Denn man kann sich darauf verlassen: Im Schmidt ist alles drin, was bis Anfang Februar veröffentlicht und verkündet wurde. U.a. sind neu eingearbeitet:

- Steuerentlastungsgesetz 2022
- Gesetz zur Regelung eines Sofortzuschlages und einer Einmalzahlung in den sozialen Mindestsicherungssystemen
- Viertes Corona-Steuerhilfegesetz
- Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz
- Inflationsausgleichsgesetz
- Jahressteuergesetz 2022

Aufbau und Gliederung erleichtern den Leserinnen und Lesern die schnelle Orientierung, ganz gleich, wo man den Kommentar gerade aufschlägt. Nutzer des Kommentars loben besonders den praktischen Nutzen, die Übersichtlichkeit und die Handlichkeit.

Personalhandbuch 2023

Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht

Dr. Wolfdieter K ü t t n e r † (Begr.)
Jürgen R ö l l e r (Hrsg.)

2023, 30. vollständig neubearbeitete Auflage, 3.397 Seiten,
€ 159,-
ISBN 978-3-406-80092-4
Verlag C.H. Beck, München

Das jährlich neu erscheinende Personalhandbuch ist aufgebaut wie ein Lexikon. Es enthält über 400 Stichworte aus der betrieblichen Praxis und liefert zu jedem Stichwort die richtige Antwort – jeweils aus arbeitsrechtlicher, lohnsteuerrechtlicher und sozialversicherungsrechtlicher Sicht. Dieses Konzept sorgt für die umfassende, rasche und befriedigende Problemlösung in allen Fragen des Personalrechts.

Alle Stichworte wurden auf den Rechtsstand 1. Januar 2023 aktualisiert und neue Stichworte wie z.B. Mobiles Arbeiten, Geschäftsgeheimnis und Bürgergeld aufgenommen. Neue Themen wurden in die bestehenden Stichworte eingearbeitet.

Die Ausgabe 2023 berücksichtigt unter anderem die Neuregelungen bei Auslandstätigkeit und Entsendung, die ab 1.8.2022 für neu eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Änderungen im Nachweisgesetz, im Teilzeit- und Befristungsgesetz und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Weitere Änderungen beim Mindestlohn, der kurzfristigen Beschäftigung sowie Minijobs und Mindestausbildungvergütung sind ebenso bereits berücksichtigt wie Neuregelungen bei der betrieblichen Altersversorgung, Erhöhung der Freigrenzen bei Sachbezügen, Verfahren der elektronischen Krankmeldung, Corona-Sonderregelungen wie Ausweitung des Kurzarbeitergeldes auf Leiharbeitnehmer, steuerfreie Sonderzahlungen anlässlich der Corona-Pandemie, Gewährung eines einmaligen Heizkostenzuschusses, neue Pfändungsfreigrenzen 2022, die neue Rechtsprechung des EuGH zum Urlaubsrecht und vieles mehr. Alles abgehandelt im arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Kontext.

Das Gespenst der Inflation

Wie China der Schocktherapie entkam

Isabella M. W e b e r

2023, 544 Seiten, € 32,-
ISBN 978-3-518-43127-6
Suhrkamp Verlag, Berlin

Die Autorin, Professorin für Volkswirtschaftslehre an der University of Massachusetts Amherst, kennt man in Deutschland vor allem aufgrund ihrer Vorschläge zur Entwicklung der Gaspreisbremse.

Ihre Forschungen zu Chinas wirtschaftlicher Transformation und damit auch zur Inflationsbekämpfung hat sie auch in die deutsche Debatte eingebracht. Nach dem Ende von Maos Herrschaft stand die politische Führung in China Ende der siebziger Jahre vor gewaltigen Problemen: Wie sollte sie das bankrotte Wirtschaftssystem neu erfinden? Wie eine galoppierende Inflation vermeiden, die seit der Hyperinflation der 1940er immer wieder als Schreckgespenst durch das Land spukte? Durch Schocktherapie oder einen schrittweisen Übergang zur Bildung von Märkten? Letztendlich obsiegten die Kräfte, die für einen staatlich gelenkten Wandel hin zu einer Marktwirtschaft plädierten. Anders als Russland, das nach dem Zusammenbruch des Kommunismus in einen katastrophalen wirtschaftlichen Abwärtsstrudel geriet, erlebte China einen beispiellosen Aufstieg.

Das vorliegende Buch zeichnet die damaligen Debatten um die Neugestaltung des chinesischen Wirtschaftssystems minutiös nach und zeigt Verbindungen mit der Herausforderung der Preisstabilität in früheren Umbruchsprozessen auf, darunter auch die Wirtschaftsreformen unter *Ludwig Erhard* und die amerikanische Kriegswirtschaft. Ausführlich und kenntnisreich legt sie dar, wie es China gelang, die Inflation zu begrenzen, indem es aus der Geschichte anderer Länder lernte.

Chinas Weg zurück in die Weltwirtschaft, so *Weber*, ist nicht nur die Geschichte einer einzigartigen Transformation. Angesichts der Verwerfungen auf den Energiemärkten und der dramatisch gestiegenen Lebenshaltungskosten sind die Auseinandersetzungen um Preiskontrollen und andere staatliche Eingriffe zudem lehrreich für aktuelle Debatten.

Literaturhinweise

A b e l e, S., Zweifelsfragen betreffend die Bilanzierung von Pensionsrückstellungen bei M&A-Transaktionen
= BB 20/2023 S. 1129.

B a c h m a n n, E., B o r t h, H., Die Behandlung des Zuschlags an Entgeltpunkten für langjährig Versicherte im Versorgungsausgleich – Anmerkung zu BGH, Beschluss vom 1.3.2023 (XII ZB 360/22)
= FamRZ 10/2023 S. 750.

B a y r e u t h e r, Prof. Dr. F., Formzwang und -qual im Arbeits- bzw. Nachweisrecht
= NZA 10/2023 S. 593.

B e c k, Dr. C., T h o l e, G., Arbeitgeberkapitalwahlrecht in der betrieblichen Altersversorgung nach der neuesten Rechtsprechung des BAG
= ArbRAktuell 11/2023 S. 279.

B o r t h, H., §§ 6a I EStG, 1a BetrAVG: Steuerrechtliche Berücksichtigung von Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen – Anmerkung zu BFH, Urteil vom 6.12.2022 (IV R 21/19)
= FamRZ 9/2023 S. 683.

C i s c h, T. B., B l e e c k, C., K a r s t, Dr. M., BB-Rechtsprechungsreport zur betrieblichen Altersversorgung 2022/2023
= BB 19/2023 S. 1081.

D ö r i n g, Dr. R., R a w e, Dr. L., ESG in der betrieblichen Altersversorgung
= DB 21/2023 Beilage S. 34.

H e n c k e l, Dr. N., Pensionsverpflichtungen, deren Höhe von Wertpapieren abhängt, an deren Wertsteigerung auch der Arbeitgeber partizipiert
= StuB 10/2023 S. 429.

M a t t h i e ß e n, Dr. V., Betriebsrentenanpassung – kein Berechnungsdurchgriff bei isoliertem Gewinnabführungsvertrag
= DB 18/2023 S. 1099.

N i e r m a n n, W., Steuerliche Neuregelungen im Bereich der Mitarbeiterbeteiligung durch das Zukunftsfinanzierungsgesetz
= DB 21/2023 S. 1239.

S c h m i d t, Prof. Dr. J., Die weitreichende Reform des Umwandlungsrechts
= NJW 18/2023 S. 1241.

S i e d e, W., § 73 FamFG: Ausgleich kapitalgedeckter Anrechte bei langer Verfahrensdauer – Teilentscheidung – Anmerkung zu BGH, Beschluss vom 11.1.2023 (XII ZB 433/19)
= FamRZ 10/2023 S. 771.

W a n k, Prof. Dr. R., Sozialpartnermodell Altersvorsorge in der Chemiebranche
= RdA 2/2023 S. 127.

W a r n k e, L., T h o m a s, Dr. N., M ü l l e r, Prof. Dr. S., Von der freiwilligen zur verpflichtenden Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen der CSRD
= DB 17/2023 S. 977.

Nachricht

Textsammlung „Die Betriebsrente“ in 20. Auflage erschienen



Seit der 19. Auflage waren es insbesondere die am 1. August 2022 in Kraft getretenen Änderungen des Nachweisgesetzes – mit denen der Gesetzgeber die EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (EU-Richtlinie 2019/1152) vom 20. Juni 2019 in nationales Recht umgesetzt hat –, die nicht unerhebliche Auswirkungen auf die Praxis der betrieblichen Altersversorgung haben.

Auch das am 1. Dezember 2022 beschlossene Achte SGB IV-Änderungsgesetz hat Einfluss auf die betriebliche Altersversorgung: Mit Wirkung zum 1. Januar 2023 sind die Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten entfallen und § 6 BetrAVG wurde modifiziert.

Darüber hinaus haben Änderungen des SGB IV, SGB V und SGB VI, des Jahressteuergesetzes 2022, der AltVDV, des VVG, des UmwG sowie die KStR 2022 und die LStR 2023 Eingang in die Neuauflage gefunden.

Neu aufgenommen wurde das Schreiben des BMF vom 2. Mai 2022 zur steuerlichen Gewinnermittlung, das u.a. Aussagen zum maßgebenden Finanzierungsendalter bei der Bewertung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG enthält.

Die rund 500 Seiten umfassende 20. Auflage ist (auch als E-Book) zum Preis von € 27,- (Rabatt bei Mengenabnahme) zu beziehen über den Verlag C.F. Müller GmbH, Waldhofer Str. 100, 69123 Heidelberg, Bestell-Tel. 06221/1859-599, kundenservice@cfmueller.de.

aba-Forum Arbeitsrecht

Dienstag, 20. Juni 2023, 9.30 bis 15.45 Uhr
Dorint Kongresshotel Mannheim,
Friedrichsring 6, 68161 Mannheim

Begrüßung, Einführung und Moderation	<i>Marco Herrmann</i>
Aktuelle Entwicklungen in der Gesetzgebung	<i>Peter Görge</i>
Rechtsprechung des Dritten Senats des BAG zur bAV	<i>Dr. Bertram Zwanziger</i>
Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen und Implikationen für die bAV	<i>Heike Hoppach</i> <i>Dr. Tamara Voigt</i>
Sozialpartnermodelle – Kernbereich und Grenzen der Tarifautonomie	
– aus Sicht der Gewerkschaften	<i>Gunnar de Buhr</i>
– aus Sicht der Arbeitgeber	<i>Lutz Mühl</i>
– aus Sicht der Wissenschaft	<i>Prof. Dr. Mathias Ulbrich</i>
– aus Sicht der BaFin	<i>Marius Wenning</i>
– aus Sicht der Anwaltschaft	<i>Christian Freiherr von Buddenbrock</i>
Abgesenkte Beitragsgarantien bei der BoLZ	<i>Dr. Dirk Kruijff</i>
Rentenanpassung – Teuerungsanpassung versus Nettolohnanpassung	<i>Barbara Schneider</i> <i>Barbara Wefers</i>
Aktuelles aus der Praxis	
– Entwicklung der Escapeklausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG	<i>Ralf Klein</i>
– Unternehmensstabilisierungs- und -restrukturierungsgesetz (StaRUG) und dessen Bedeutung für die bAV	<i>Dr. Uwe Langohr-Plato</i>

***Fragen zu Veranstaltungen
sowie zu online-Seminaren beantwortet:***

Ulrike Schulz
030 - 33 85 811-12
veranstaltungen@aba-online.de

***Für Fragen
zu den Basis-, Wochen- und Vertiefungsseminaren
steht Ihnen zur Verfügung:***

aba-Seminarservice (Martina Spangenberg)
05621 - 96 36 60
seminare.tagungen@aba-online.de

Adressen

aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.
Wilhelmstraße 138 · 10963 Berlin
Telefon (030) 33 858 11-0
Telefax (030) 33 858 11-21
E-Mail: info@aba-online.de · www.aba-online.de
Geschäftsführer: Klaus Stiefermann, Berlin

Vertretungsberechtigter Vorstand:
Dr. Georg Thurnes (Vorsitzender)
Münchner Straße 14 · 82008 Unterhaching
(ThurnesbAV GmbH)
Telefon +49 1590 186 7985

Registergericht: Amtsgericht Charlottenburg
Registernummer: VR 32127 B
Umsatzsteuer-Identifikationsnummer:
DE 143293297

Fachvereinigung Pensionskassen
Leiter: Jürgen Rings
Industriepark Höchst / Gebäude C 770
Brünningstraße 50 · 65926 Frankfurt am Main
(Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst Gruppe VVaG)
Telefon (069) 305 25744
Telefax (069) 305 82496

Fachvereinigung Direktzusage
Leiter: Dr. Dietmar Droste
Brüsseler Platz 1 · 45131 Essen
(E.ON SE)
Telefon (0172) 2419305

Fachvereinigung Mathematische Sachverständige
Leiter: Stefan Oecking
Peter-Müller-Straße 24 · 40468 Düsseldorf
(Mercer Deutschland GmbH)
Telefon (0211) 44 779 14 06
Telefax (0211) 44 779 16 11

Fachvereinigung Direktversicherung
Leiterin: Dr. Heinke Conrads
Reinsburgstraße 19 · 70178 Stuttgart
(Allianz Lebensversicherungs-AG)
Telefon (0711) 663 26 64
Telefax (0711) 663 82 664

Fachvereinigung Öffentlich-Rechtliche Altersversorgungseinrichtungen
Leiter: Klaus Stürmer
Denninger Straße 37 · 81925 München
AKA (Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung) e.V.
Telefon (089) 92 35 8500
Telefax (089) 92 35 8599

Fachvereinigung Pensionsfonds
Leiter: Dirk Jargstorff
Postfach 10 60 50 · 70049 Stuttgart
(Robert Bosch GmbH)
Telefon (0711) 811 60 85
Telefax (0711) 811 51 85 507

Fachvereinigung Unterstützungskassen
Leiterin: Dr. Henriette Meissner
Rotebühlstraße 120 · 70197 Stuttgart
(Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH)
Telefon (0711) 66 51 266
Telefax (0711) 66 51 108

Impressum

Betriebliche Altersversorgung
Verbandszeitschrift der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.
(Zitierweise: BetrAV)

Herausgeber und Verlag:
aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.

Schriftleitung und Redaktion:
Sabine Drochner

Satz- und Layoutherstellung:
metropolmedia, Bammental

Druck:
Dewitz + Brill Druck GmbH, MA-Friedrichsfeld

Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Die Zeitschrift erscheint vierteljährlich zweimal. Nachlieferungen nur aufgrund schriftlicher Bestellungen durch die aba. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck und Vervielfältigung jeder Art sind nur mit Genehmigung des Verlags zulässig.