aba Arbeitsgemeinschaft für
betriebliche Altersversorgung e.V.

aba-Stellungnahme

zum Gesetzentwurf der Bundesregierung (BT-Drs. 21/1859)

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz)

(Stand: 5. November 2025)

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

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

aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.
Wilhelmstraße 138, 10963 Berlin | Telefon: 030 33 858 11-0 | info@aba-online.de | www.aba-online.de
Registergericht: Amtsgericht Charlottenburg (Berlin) | Registernummer: VR 32127 B | Lobbyregister-Nummer R001407

Vorwort

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

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

Optionsmodelle, das zeigen die Erfahrungen im Ausland, sind in der Lage, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu steigern. Daher begrüßen wir die Möglichkeit von Optionssystemen auf betrieblicher Ebene nach § 20 Abs. 3 BetrAVG-E ausdrücklich. Die aktuelle Fassung des Entwurfs bleibt jedoch leider hinter den Möglichkeiten des Referentenentwurfs aus dem Sommer 2024 zurück, da sie zu eng gefasst ist und begrenzt die mögliche positive Wirkung des Optionsmodells auf sehr wenige Fälle begrenzt. Dieser Gesetzentwurf sieht zudem vor, dass sich der Arbeitgeber mit einem 20%igen Zuschuss beteiligen muss. Die Einführung eines verpflichtenden 20%-Zuschusses bei Optionsmodellen wird als kontraproduktiv angesehen, da ein so hoher Zuschuss die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung eher hemmen als fördern könnte. Derartige „Pflichtzuschüsse“ erhöhen die Lohnnebenkosten, was insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) überproportional trifft. Es ist auch nicht einsichtig, warum diese Regelung von der des § 1a BetrAVG abweicht, der bei Entgeltumwandlung einen Zuschuss nur vorsieht, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart. Außerdem ist der Zuschuss dort auf 15% gedeckelt, und er gilt nur für die Durchführung über Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

In Zukunft soll in einem Arbeitsvertrag ein nicht-einschlägiger Tarifvertrag über ein Sozialpartnermodell (SPM) auch dann in Bezug genommen werden können, „*wenn das Arbeitsverhältnis in den Organisationsbereich einer Gewerkschaft fällt, die das Sozialpartnermodell trägt*“. Damit bleibt es zwar beim Tarifvorbehalt, aber es wird die Möglichkeit geschaffen, auf der Basis einer beiderseitigen Freiwilligkeit über die Einbeziehung tariffremder Arbeitnehmer zu entscheiden. Sofern künftig die (potentiell) Beteiligten ein SPM öffnen bzw. nutzen wollen, so wird dies leichter möglich sein - auch wenn für Regelungen im Detail noch Anpassungsbedarf bestehen dürfte.

Das BRSG hat mit dem § 100 EStG ein neues steuerliches Fördermodell zum Ausbau der betrieblichen Altersversorgung speziell für Geringverdiener eingeführt, das sehr erfolgreich ist. Es ist gut, dass der vorliegende Entwurf unserer Empfehlung folgt und die relevante Einkommensgrenze jährlich in dem Umfang der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ansteigen lassen will. Es ist aber bedauerlich, dass es keine Verbesserung der Anreize für Arbeitgeber gibt, die Förderquote bleibt bei 30%. Bedauerlich ist auch, dass

die vorgesehene Neuregelung erst zum 1. Januar 2027 in Kraft treten soll. Begründet wird dies damit, dass Arbeitgebern und Tarifvertragsparteien so ausreichend Zeit dafür eingeräumt werden soll, sich auf die neuen Regelungen einzustellen. Zumindest für die schon erteilten Zusagen im Rahmen der Geringverdienerförderung gilt dieses Argument nicht. Unternehmen werden Entscheidungen über die Einführung oder den Ausbau einer betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener verschieben. Die aktuelle politische Diskussion und Berichterstattung bleiben so ungenutzt und der Verbreitungsprozess der betrieblichen Altersversorgung verliert so an Dynamik.

Im Fachdialog haben wir mit ausführlichen Begründungen eine gesamtheitliche Überprüfung und Weiterentwicklung der nationalen Anforderungen an die Kapitalanlage, die Bedeckung und das Risikomanagement bei EbAV eingefordert. Die Anlageverordnung wurde bereits im Februar dieses Jahres im Hinblick auf „mehr Rendite“ und die erforderlichen Infrastruktur- und Digitalisierungsinvestitionen weiterentwickelt. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) als Aufsichtsbehörde für Altersversorgungseinrichtungen muss den durch die neuen Regelungen geschaffenen zusätzlichen Spielraum nach mehr als neun Monaten auch nutzbar machen (Stichworte: Überarbeitung des Kapitalanlagerundschreibens und der Berichtsanforderungen in der Sammelverfügung, BaFin-Stresstest), so dass in der Praxis „mehr Rendite“ erzielt werden kann. Die im Entwurf vorgesehenen Regelungen zur temporären Unterdeckung von Pensionskassen müssen nun noch geschaffen werden. Wir unterstützen die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen und schlagen an einigen Stellen noch Konkretisierungen und kleinere Änderungen vor.

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

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

Viele gute, manchmal kleine Reformschritte in diesem Entwurf für ein BRSG II gehen in die richtige Richtung. Auch mit kleinen Schritten kommt man vorwärts, allerdings kämen wir mit größeren Schritten deutlich schneller ans Ziel. Die großen Schritte scheitern jedoch an rechtlichen Hürden wie dem Bestands- oder Besitzstands-

schutz oder an knappen Kassen, wie etwa höhere Förderquoten bei der Geringverdienerförderung, der Gleichschritt von Steuer- und Beitragsfreiheit in der Ansparphase, die Beseitigung der Dotierungsgrenzen bei den externen Durchführungswegen und sachgerechte Lösungen bei Rechnungszins und Finanzierungsverfahren der Direktzusagen. Dennoch werden die entsprechenden Forderungen von uns weiterhin aufrechterhalten. Wir begrüßen es ausdrücklich, dass das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz noch in diesem Jahr abgeschlossen werden wird und nicht noch mehr Zeit verloren geht. Allerdings müssen noch weitere Reformmaßnahmen folgen. Ausgewählte Vorschläge für die erforderlichen weiteren Maßnahmen finden sich in dieser Stellungnahme in den Kapiteln 6 und 7. Die betriebliche Altersversorgung sollte beim Ausbau der kapitalgedeckten Vorsorge klar priorisiert werden, da sie effiziente kollektive Strukturen und langfristige Sicherheit kombiniert. Staatliche Förderung muss sich zudem stärker auf Altersvorsorge als auf Vermögensbildung konzentrieren. Und die Kapitaldeckung sollte gezielt in der betrieblichen und privaten Vorsorge gestärkt werden – nicht in der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung.

Zusammenfassung

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

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

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

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

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

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

Verbesserungen bei der Geringverdienerförderung: Wir begrüßen die Anhebung des Förderbetrags von 288 auf 360 € und die daraus resultierende Erhöhung der steuerlich geförderten Beiträge von 960 auf 1.200 € (§ 100 Abs. 2 und Abs. 6 EStG). Darüber hinaus begrüßen wir die Kopplung der Einkommensgrenzen für die Förderberechtigten an die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (3% der BBG) sowie die gegenüber dem aktuellen Stand leichte Erhöhung der Einkommensgrenze von derzeit 2.575 auf 2.898 € (§ 100 Abs. 3 Ziff. 3 EStG). Für Arbeitgeber stellt die Höhe des Fördersatzes den Anreiz zur Erteilung solcher zusätzlichen Betriebsrentenzusagen dar. Um den Ausbau der bAV vor allem bei Arbeitnehmern mit unterdurchschnittlichem Einkommen zu forcieren, regen wir an, den Förderprozentsatz von 30% auf 40% bis 50% anzuheben. Außerdem sollten die Änderungen nicht erst zum 1. Januar 2027 in Kraft treten.

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

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

Weitergehender Reformbedarf: Wir halten es für dringend geboten, insbesondere noch die folgenden Punkte im BRSG II zu berücksichtigen:

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

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

Übersicht

1 Artikel 1 Änderung des Betriebsrentengesetzes ..... - 10 -
1.1 Artikel 1 Ziff. 1 - § 1b Abs. 5 S. 1: Unverfallbarkeit des Arbeitgeberzuschusses ..... - 10 -
1.2 Artikel 1 Ziff. 2a - § 3 Abs. 2a: Neue einvernehmliche Abfindungsmöglichkeit ..... - 10 -
1.3 Artikel 1 Ziff. 2b - § 3 Abs. 7: Abfindung bei Pensionskassenauflösung ..... - 11 -
1.4 Artikel 1 Ziff. 3 - § 6 Vorzeitige Altersleistung ..... - 11 -
1.5 Artikel 1 Ziff. 4 - 6 - §§ 9 - 11: PSVaG ..... - 13 -
1.6 Artikel 1 Ziff. 7 - § 20 Abs. 3: Neue Möglichkeiten, Optionsmodelle einzuführen ..... - 13 -
1.7 Artikel 1 Ziff. 8 b bb) - § 21 Abs. 1: Folge der mangelhaften Beteiligung bei SPM ..... - 14 -
1.8 Artikel 1 Ziff. 8 c) - § 21 Absätze 2 u. 3: Streichung von Absätzen, die in Zukunft in § 24 BetrAVG geregelt werden ..... - 15 -
1.9 Artikel 1 Ziff. 9 a) - § 22 Abs. 3 Nr. 1: Wechsel von SPM oder Versorgungsträger ..... - 15 -
1.10 Artikel 1 Ziff. 9 b) - § 22 Abs. 4 S. 3: Abfindung im Rahmen des SPM ..... - 15 -
1.11 Artikel 1 Ziff. 10 - § 24: Beteiligung Dritter am SPM ..... - 15 -
1.12 Art. 1 - § 30a: Evaluierung ..... - 16 -
2 Artikel 2 - Änderungen im Einkommensteuergesetz ..... - 17 -
2.1 Artikel 2 Ziff. 1 - § 3 Nr. 55c S. 2 Buchst. b: Abfindung in der GRV steuerlich ..... - 17 -
2.2 Artikel 2 Ziff. 2 - § 100 Abs. 2 S. 1: Förderbetrag ..... - 17 -
3 Artikel 3 - Änderungen im Versicherungsaufsichtsgesetz ..... - 18 -
3.1 Artikel 3 Ziff. 3 - § 232 Abs. 1 Nr. 2 VAG-E: Pensionskassen Wegfall Erwerbseinkommen ..... - 18 -
3.2 Artikel 3 Ziff. 5 - § 234j Abs. 4 - 8 VAG-E: vorübergehende Unterdeckung des Sicherungsvermögens bei Pensionskassen ..... - 18 -
3.3 Artikel 3 Ziff. 6 - § 236 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 VAG-E: Pensionsfonds Ratenzahlung und Sterbegeldzahlung an Dritte ..... - 19 -
3.4 § 193 VAG: Teilweise Auflösung einer überdotierten Verlustrücklage ..... - 19 -
4 Artikel 6 - Änderungen im Versicherungsvertragsrecht ..... - 19 -
5 Artikel 10 - Änderungen des Sozialgesetzbuches (SGB) Sechstes Buch (VI): GRV und einschlägige Regelungen im Steuerrecht ..... - 20 -
6 Weitergehender Reformbedarf, der im weiteren parlamentarischen Prozess berücksichtigt werden sollte ..... - 21 -

6.1 Dotierungsgrenzen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht zumindest auf steuerlichem Niveau vereinheitlichen ..... - 21 -

6.2 „Doppelverbeitragung“ nach über 20 Jahren endlich beseitigen ..... - 21 -

6.3 Effizienzsteigernde Digitalisierung ermöglichen und Bürokratie abbauen ..... - 22 -

6.4 Digitalisierung der bAV - Vorteile des Datenaustauschs mit der DRV sollten auch von EbAV genutzt werden können ..... - 22 -

6.5 Bestandsübertragungen erleichtern ..... - 22 -

6.6 Beitragszusage mit Mindestleistung zukunftsfähig machen durch abgesenkte Garantieniveaus (Absenkung gesetzlicher Vorgaben zum Garantieniveau) ..... - 23 -

6.7 Angemessenes Aufsichtsrecht für EbAV ..... - 23 -

6.8 Im Kontext der neuen Anlageverordnung notwendige begleitende Regulierung ..... - 23 -

6.9 Körperschaftsteuerhöchstgrenzen bei Pensions- und Unterstützungskassen anpassen ..... - 24 -

6.10 Steuerbefreite Pensionskassen – Bitte um Klarstellung für „verpfändete Rückdeckungsversicherung“ ..... - 24 -

6.11 Zeitgemäße steuerliche und bilanzielle Rahmenbedingungen für Direktzusagen und Unterstützungskassen schaffen ..... - 24 -

6.12 Benachteiligung von Elterngeldbeziehern beseitigen ..... - 25 -

7 Weitergehende, grundsätzliche Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Altersvorsorge ..... - 25 -

7.1 Mehr Generationengerechtigkeit: faire Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen ..... - 25 -

7.2 Altersversorgung stärker fördern als Vermögensbildung ..... - 25 -

7.3 Kapitaldeckung in der betrieblichen und privaten, nicht in der gesetzlichen Altersvorsorge ..... - 26 -

1 Artikel 1 Änderung des Betriebsrentengesetzes

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

Die Regelung ist sachgerecht.

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

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

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

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

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

- Das Zustimmungserfordernis, das eingeführt werden soll, wird einen hohen administrativen Aufwand auslösen. Von jedem betroffenen Begünstigten muss die Zustimmung einzeln eingeholt und dokumentiert werden. Es steht daher zu erwarten, dass sich die Betroffenen mit Rückfragen und Beratungsanliegen an die Arbeitgeber wenden, zumal die abgefundene Betriebsrente und die entstehenden Rentenanwartschaften in der Gesetzlichen Rentenversicherung nur schwer vergleichbar sind. Um eine Haftung auszuschließen, kann sich der Arbeitgeber auf ein solches Verlangen nicht einlassen. Damit wird eine Abfindung häufig an der fehlenden Zustimmung scheitern.

- Wir halten eine weitere Ausweitung der Möglichkeiten, freiwillige Zusatzbeiträge an die Gesetzliche Rentenversicherung zu entrichten, sozialpolitisch nicht für sinnvoll, weil sie bestehende Ungleichheiten verstärken, das Solidarprinzip untergraben und die gesetzliche Rente in ihrer Funktion als kollektives Sicherungssystem schwächen könnte. Deswegen begrüßen wir im Übrigen die im Gesetzentwurf enthaltene angepasste Regelung in § 187a Abs. 1a S. 2 SGB VI.

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

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

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

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

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

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

1.4 Artikel 1 Ziff. 3 - § 6 Vorzeitige Altersleistung

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

Außerdem sollte im Gesetzestext und nicht nur in der Begründung zum Ausdruck kommen, dass durch diese Regelung kein gesetzlicher Anspruch auf eine Teilbetriebsrente eingeführt wird. Unseres Erachtens ist in dieser Frage die Einschätzung des Bundesrats in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf aus der zurückliegenden Legislaturperiode weiterhin zutreffend (BR-Drs. 488/24(B), S. 1 und S. 2). Dieser Stellungnahme folgend sollte zusätzlich ausgeführt werden, dass Versorgungsregelungen, zum Beispiel in Tarifverträgen, die bei Bezug einer Altersrente als Teilrente anteilige Leistungen vorsehen, weiterhin zulässig sind. Es sollte im Gesetz selbst klargestellt werden, dass auch weiterhin Bedingungen (wie etwa der Wegfall des Erwerbseinkommens) als Voraussetzungen für den Bezug einer Betriebsrente vereinbart werden können.

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

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

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

> Wir schlagen daher folgende Ergänzung des Gesetzestextes vor:
> *„Einem Arbeitnehmer, der die Altersrente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe eines Teilbetrags von 75% seines Vollrentenanspruchs in Anspruch nimmt, sind auf sein Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren.“*

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

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

Die Umsetzung der Neuregelung wird bei den Arbeitgebern und Versorgungseinrichtungen erheblichen Aufwand auslösen. Arbeitsrechtliche Vereinbarungen müssen auf Betriebs- und Tarifebene angepasst werden. Zudem bedarf es erheblicher verwaltungstechnischer Anpassungen. Daher halten wir es für notwendig, dass das Inkrafttreten der Änderung in § 6 BetrAVG-E frühestens ein bis zwei Jahre nach Verkündung des Gesetzes erfolgt. Eine Übergangsregelung sollte zudem sicherstellen, dass die Neuregelung nur für Neuzusagen ab Verkündung des Gesetzes gilt. Die in der Praxis häufig genutzte Möglichkeit, als Leistungsvoraussetzung für den Bezug

der Betriebsrente unter Versorgungsgesichtspunkten das Ausscheiden des Beschäftigten beim Arbeitgeber oder aus dem Erwerbsleben vorzusehen, bleibt laut Begründung von der Neuregelung unberührt.

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

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

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

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

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

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

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

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

Aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht sollte § 20 Abs. 3 BetrAVG-E als Ausnahmevorschrift (lex specialis) zu § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG formuliert werden. Dies wäre rechtspolitisch auch gerechtfertigt, denn mit einer Zulässigkeit (rein) betrieblicher Optionsmodelle auch für tarifliches Entgelt würde das mit § 20 Abs. 3 BetrAVG-E

verfolgte Ziel, den Durchdringungsgrad der Entgeltumwandlung und damit die Verbreitung der bAV zu fördern, noch besser erreicht werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Allerdings sehen wir noch Regelungsbedarf an verschiedenen Stellen.

Zu Abs. 1:

Einbeziehung von außertariflichen Arbeitnehmern und leitenden Angestellten

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

Zu Abs. 2

Konkurrierende SPM und Tarifvorbehalt

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

Zu Abs. 3

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

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

Zu Abs. 4

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

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

1.12 Art. 1 - § 30a: Evaluierung

Bereits heute werden im Rahmen des alle vier Jahre zu erstellenden Alterssicherungsberichts auch Daten zur qualitativen Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung, zum Beispiel zur Betriebsrentenhöhe und zur Finanzierungsart, erhoben (nächste Veröffentlichungstermine 2028 und 2032). Die hier vorgesehene Evaluierung sollte damit koordiniert werden. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass die neuen Regelungen eine gewisse

Zeit benötigen, bis sie umgesetzt werden können. Dies gilt umso mehr, als es tarifvertraglicher Regelungen bedarf, um die Neuregelungen in großem Umfang umsetzen zu können. Vor diesem Hintergrund wird eine Evaluierungsfrist von drei Jahren zu kurz sein. Eine Frist von fünf Jahren erscheint hier realistischer. Auch aufgrund des späteren Inkrafttretens der Erhöhung der Geringverdienerförderung erscheint eine spätere Evaluierung sinnvoller.

2 Artikel 2 - Änderungen im Einkommensteuergesetz

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

Diese Regelung wird grundsätzlich begrüßt.

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

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

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

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

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

Darüber hinaus begrüßen wir die Kopplung der Einkommensgrenzen für die Förderberechtigten an die BBG (3% der BBG) sowie die gegenüber dem aktuellen Stand leichte Erhöhung der Einkommensgrenze von derzeit 2.575 auf 2.898 € (§ 100 Abs. 3 Ziff. 3 EStG). Das geplante Inkrafttreten erst zum 1. Januar 2027 halten wir für zu spät und aus Sicht der betrieblichen Praxis nicht für erforderlich. Ein früheres Inkrafttreten der Vorschrift würde der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung von Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen einen Schub verleihen.

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

Die Geringverdienerförderung nach § 100 EStG hat seit ihrer Einführung im Jahr2018 zur Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung bei Arbeitnehmern mit geringem Einkommen beigetragen. Es ist daher zielführend, das Konzept, Arbeitgeber durch einen leicht administrierbaren Förderbeitrag zu motivieren, Betriebsrentenversprechen zu erteilen, auszubauen. Es ist auch folgerichtig, wenn die monatliche Einkommensgrenze dynamisch auf 3% der jährlichen BBG in der allgemeinen Rentenversicherung festgelegt wird. So kann der Tatsache entgegengewirkt werden, dass regelmäßige Lohn- und Gehaltssteigerungen dazu führen, dass Arbeitnehmer aus dem Kreis der Begünstigten herauswachsen, obwohl sich ihre relative Gehaltsposition gegenüber anderen Arbeitnehmern nicht verändert hat.

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

3 Artikel 3 - Änderungen im Versicherungsaufsichtsgesetz

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

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

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

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

1) Die Begründung des § 234j Abs. 5 VAG-E geht von einem Fall der außerplanmäßigen Abschreibung der Kapitalanlage aus. Aber auch außerplanmäßige Entwicklungen der Verpflichtungen können zu einer Unterdeckung führen. Somit sollten sowohl Gesetzestext als auch Begründung allgemein von einer Unterdeckung sprechen (das tut der entworfene Gesetzestext heute schon), gleich wie diese entstanden sein mag. Die Abschreibung auf Kapitalanlagen (was der relevanteste Fall sein dürfte) kann hier als Beispiel genannt werden.

2) Analog zu § 239 Abs. 3 VAG ist in § 234j Abs. 4 und Abs. 5 VAG-E aufzunehmen, dass die Genehmigung durch die BaFin zu erteilen ist, sofern die Bedingungen der Absätze 4 und 5 erfüllt sind.

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

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

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

Laut Begründung macht die Änderung in Absatz 1 Satz 2 deutlich, „dass im Rahmen eines Kapitalwahlrechts die Auszahlung des Kapitals in Raten zulässig ist, so dass der Pensionsfonds den Versorgungsberechtigten das Recht einräumen kann, die Leistung als lebenslange Zahlung *oder* als Kapitalzahlung in Raten in Anspruch zu nehmen. …“ Um ein Exklusivitätsverhältnis zu vermeiden, bitten wir jedoch darum, in der Begründung „lebenslange Zahlung“ und „Kapitalzahlung in Raten“ nicht mit einem „oder“ zu verbinden, sondern mit einem „und“ oder zumindest mit einem „und/oder“.

3.4 § 193 VAG: Teilweise Auflösung einer überdotierten Verlustrücklage

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

4 Artikel 6 - Änderungen im Versicherungsvertragsrecht

Artikel 6 Ziff. 6 - § 212: Erweiterung Fortsetzungsrecht

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Flankierend zu den wünschenswerten Änderungen in § 150 SGB VI sollte aus unserer Sicht ebenfalls eine Änderung des § 69 Abs. 2 SGB X erfolgen. Hintergrund sind die bereits dargestellten unverhältnismäßigen Aufwände bei der Abfrage von Sterbedaten bzw. Lebensbescheinigungen. Die Deutsche Post bietet den Lebensnachweis als digitalen Service an, jedoch profitieren aus dem Bereich der betrieblichen Altersversorgung nur öffentlich-rechtliche Zusatzversorgungseinrichtungen und gemeinsame Einrichtungen von dieser Abfrageberechtigung. Damit aber wird eine Vielzahl an Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung von diesem Verfahren ausgeschlossen, was zu deren unzeitgemäßer und kostenintensiver Schlechterbehandlung führt.

Handlungsbedarf besteht weiterhin in Bezug auf die Digitale Rentenübersicht und die diesbezüglichen steuerrechtlichen Regelungen über die Abfrage der Steuer-ID durch Vorsorgeeinrichtungen: Mit dem Jahressteuergesetz 2024 wurde für die mitteilungspflichtigen Stellen nach § 22a Abs. 1 EStG die Übergangsregelung in § 52 Abs. 30b EStG bis zum 31.12.2026 verlängert. Dadurch bleibt es möglich, für bis zu diesem Datum bestehende Versicherungs- oder Vertragsverhältnisse in den Fällen des § 11 des Rentenübersichtsgesetzes die steuerliche Identifikationsnummer (Steuer-ID) vor Eintritt des Versorgungsfalls und ohne vorheriges Herantreten an die Versorgungsberechtigten im Wege einer maschinellen Anfrage beim Bundeszentralamt für Steuern zu ermitteln. Dies ist zu begrüßen, ebenso, dass gem. § 20a Abs. 2 Satz 10 EStG in der gem. Jahressteuergesetz 2024 ab 01.01.2027 geltenden Fassung der Grundsatz der Ersterhebung (Nutzung des MAV-Verfahrens erst nach einem

ergebnislosen Erhebungsversuch) dauerhaft und für alle mitteilungspflichtigen Stellen entfallen wird. Von diesen Änderungen profitieren jedoch nur drei von fünf Durchführungswegen (Direktversicherungen, Pensionsfonds, Pensionskassen), nicht aber die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse, die nicht mitteilungspflichtig sind, da ihre Leistungen der Lohnbesteuerung unterworfen sind.

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

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

6 Weitergehender Reformbedarf, der im parlamentarischen Prozess berücksichtigt werden sollte

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

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

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

Der steuerliche Dotierungsrahmen bei Direktversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen von 8% der BBG der Gesetzlichen Rentenversicherung und die sozialabgabenfreie Dotierung in Höhe von 4% der BBG der Gesetzlichen Rentenversicherung fallen weit auseinander. Zur Reduzierung dieser Komplexität, und um dadurch entstehende Fälle der „Doppelverbeitragung“ zu beseitigen, sollten die Dotierungshöchstgrenzen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht zumindest auf dem steuerlichen Niveau vereinheitlicht werden. Um entsprechende Prüfung hatte auch der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum Entwurf für ein Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz gebeten (BR-Drs. 424/25(B), Seite 5). Außerdem würde es so attraktiver, eine Dotierung von bis zu 8% vorzunehmen.

6.2 „Doppelverbeitragung“ nach über 20 Jahren endlich beseitigen

Mit dem GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz wurde zum 01.01.2020 ein Freibetrag bei der Ermittlung des Krankenversicherungsbeitrages auf Betriebsrentenleistungen eingeführt, leider nur für Pflichtversicherte. Für

Betriebsrentenanteile, die über dem Freibetrag liegen, muss ein Krankenversicherungsbeitrag abgeführt werden. Für den Pflegeversicherungsbeitrag gilt allerdings weiterhin nur eine (gleichhohe) Freigrenze. Wird diese überschritten, müssen von der vollen Betriebsrente Pflegeversicherungsbeiträge abgeführt werden. Das führt zu einer unnötigen Komplexität der Beitragsabrechnung. Auch für die Pflegeversicherung sollte daher ein Freibetrag eingeführt werden. Den Umfang der „Doppelverbeitragung" könnte man durch eine Anhebung eines solchen Freibetrages reduzieren. Alternativ könnte man den Rechtszustand von vor 2004 wieder herbeiführen.

6.3 Effizienzsteigernde Digitalisierung ermöglichen und Bürokratie abbauen

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

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

Entbürokratisierung entlastet Arbeitgeber und Versorgungseinrichtungen und senkt im Interesse der Berechtigten die Kosten. Außerdem können so auch die Kosten in Aufsichts- und Verwaltungsbehörden gesenkt werden. Vorschläge zur Entbürokratisierung haben wir der BaFin bereits unterbreitet. Eine umfangreiche Liste von Entbürokratisierungsmaßnahmen werden wir den zuständigen Bundesministerien zur Verfügung stellen.

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

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

6.5 Bestandsübertragungen erleichtern

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

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

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

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

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

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

6.7 Angemessenes Aufsichtsrecht für EbAV

EbAV werden regulatorisch häufig so behandelt wie Lebensversicherungen, dabei gibt es deutliche Unterschiede. Daher sind viele Regelungen, die für Lebensversicherungen sinnvoll sind, nicht für EbAV geeignet. Die Anforderungen an EbAV sind somit unverhältnismäßig und führen zu hohen Aufwänden und Kosten, denen kein entsprechender Nutzen gegenübersteht. Ein aufsichtlicher Rahmen auf europäischer und nationaler Ebene, der den Besonderheiten der betrieblichen Altersversorgung angemessen Rechnung trägt, ist daher unbedingt notwendig. Die Erwähnung von Proportionalität in der Regulierung reicht nicht (z.B. DORA-Verordnung). Die Anforderungen müssen eine Anwendung des Proportionalitätsprinzips in der praktischen Umsetzung auch ermöglichen. Der anstehenden Überarbeitung der EbAV II-RL[1] und der PEPP-Verordnung, die voraussichtlich ein Angebot im „workplace context“ vorsehen wird, kommt daher eine zentrale Bedeutung zu.

6.8 Im Kontext der neuen Anlageverordnung notwendige begleitende Regulierung

Wir haben die Änderungen durch die neue Anlageverordnung sehr begrüßt und sind dem BMF dankbar, dass die Verordnung bereits am 06.02.2025 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht werden konnte. Damit diese ihre volle Wirkung entfalten können, bedarf es noch der begleitenden Regulierung, insbesondere der Anwendungsvorgaben im Kapitalanlage-Rundschreiben und der Umsetzung im BaFin-Berichtswesen (Sammelverfügung) sowie Änderungen bei den Stresstestvorgaben und Prognoserechnungen.

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

[1] Die Vorschläge der EU-Kommission werden für den 19. Nov. 2025 erwartet.

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

6.9 Körperschaftsteuerhöchstgrenzen bei Pensions- und Unterstützungskassen anpassen

Pensionskassen und Unterstützungskassen sind unter bestimmten Voraussetzungen von der Körperschaftsteuer befreit. Erforderlich ist u. a., dass die gewährten Leistungen bestimmte Grenzwerte nicht überschreiten. Die letzte Anpassung der Höchstgrenzen fand vor nunmehr über 30 Jahren statt.

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

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

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

6.11 Zeitgemäße steuerliche und bilanzielle Rahmenbedingungen für Direktzusagen und Unterstützungskassen schaffen

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

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

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

6.12 Benachteiligung von Elterngeldbeziehern beseitigen

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

7 Weitergehende, grundsätzliche Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Altersvorsorge

7.1 Mehr Generationengerechtigkeit: faire Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen

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

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

7.2 Altersversorgung stärker fördern als Vermögensbildung

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

In diesem Zusammenhang weisen wir auf die Empfehlung der EU-Kommission zur „Verbesserung der Verfügbarkeit von Spar- und Anlagekonten mit vereinfachter und vorteilhafter steuerlicher Behandlung“ vom 30. September 2025 und das aba-Positionspapier zu dieser Empfehlung hin. Angesichts strapazierter privater und öffentlicher Haushalte müssen u.E. die Mitgliedstaaten gezielt entscheiden, welche konkreten Formen des Kapitalaufbaus sie fördern und unterstützen. Auf diesen Zielkonflikt weist die Empfehlung der EU-Kommission leider nicht hin.

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

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

KS/SD/MK/AZ
5. November 2025