



## **Starke Betriebsrenten, gute Altersversorgung!**

### **Vorschläge der aba für eine rasche Reform der betrieblichen Altersversorgung**

#### **Die Zeit drängt**

In Deutschland findet eine deutliche Verschiebung der Altersstruktur der Bevölkerung statt, die sich weiter verstärken und die umlagefinanzierten sozialen Sicherungssysteme zunehmend belasten wird. Es führt daher kein Weg an der kapitalgedeckten Altersvorsorge vorbei. Durch den Ausbau kapitalgedeckter Altersvorsorge werden alle Quellen des Volkseinkommens für die Vorsorge genutzt und die Finanzierungslasten über die Alterskohorten gerechter verteilt. Effizient ist kapitalgedeckte Altersvorsorge über die betriebliche Altersversorgung (bAV) unter Nutzung der Vorteilhaftigkeit des kollektiven Vorsorgens gestaltbar. Insbesondere Kapitalmarkt- und Langlebensrisiken werden so kostengünstig abgesichert. Die bAV ist langjährig erprobt, verfügt über eine sehr gute Infrastruktur und setzt, anders als eine private Vorsorge, deutlich weniger finanzielle Bildung voraus. Diese Kernstärken der bAV müssen sich umgehend voll entfalten können.

Der [Regierungsentwurf für ein 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz \(2. BRSG-E\)](#) enthält viele zielführende Reformvorschläge, die von Ministerien, Aufsicht, Sozialpartnern und bAV-Praxis gemeinsam und einvernehmlich entwickelt wurden. Nach der Bundestagswahl sollten diese Änderungen, teilweise mit geringen Anpassungen, im Rahmen eines neuen Gesetzgebungsverfahrens schnell umgesetzt werden. Weitergehende Reformansätze aus dem Fachdialog, der dem Gesetzgebungsverfahren vorgeschaltet war, sollten zügig weiterverfolgt werden. Dazu gehören ganz wesentlich die Vorschläge, die die aba in den [Fachdialog](#) und die [Anhörung zum Referentenentwurf für ein 2. BRSG](#) eingebracht hat, aber bisher keine Berücksichtigung gefunden haben.

#### **1. Reformvorschläge aus dem Entwurf für ein 2. BRSG sollten unverzüglich umgesetzt werden**

Folgende (schon im Gesetzentwurf ausformulierte) Änderungen müssen unverzüglich, teilweise unter Berücksichtigung der nachfolgenden Hinweise, umgesetzt werden:

- Abfindungsmöglichkeiten (§ 3 BetrAVG-E):

Die bestehenden Abfindungsgrenzen bei Kleinstanwartschaften sollten erhöht werden, um ineffiziente Verwaltungsaufwendungen zu reduzieren.

**HINWEIS:** Die vorgesehene Erhöhung geht nicht weit genug. Wir schlagen eine Höhe von 2% als direkte Auszahlung ohne Einzelzustimmung vor. Der Abfindungsbetrag darf nicht in die Gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden müssen. Solche Zusatzzahlungen in die Umlagefinanzierung sind generell abzulehnen, da sie für

die Solidargemeinschaft der gesetzlichen Rente unsystematisch und im Hinblick auf die Generationengerechtigkeit problematisch sind.

- Regelungen zur Inanspruchnahme vorgezogener Altersrente (§ 6 BetrAVG-E und § 232 VAG-E):

Die vorgesehenen Änderungen sollten hinsichtlich der Bestimmungen für Betriebsrenten die bereits erfolgte Abschaffung der Hinzuverdienstregelungen in der Gesetzlichen Rentenversicherung nachvollziehen. Die aktuelle Situation führt nicht nur bei Pensionskassen zu vielen Nachfragen und großem Unverständnis bei den Betroffenen.

HINWEIS: Die Praxis sieht als weitere Leistungsvoraussetzung für den Bezug der Betriebsrente unter Versorgungsgesichtspunkten häufig das Ausscheiden des Beschäftigten beim Arbeitgeber oder aus dem Erwerbsleben vor. Diese Möglichkeit muss - wie bereits in der Begründung zu § 6 BetrAVG-E vorgesehen - von der Neuregelung unberührt bleiben. Entsprechendes muss für sog. Anrechnungsklauseln geprüft werden, die eine Rentenzahlung in dem Umfang ausschließen, wie noch Gehalt bezogen wird.

- Betriebliche Nutzbarmachung von sogenannten Optionssystemen (§ 20 BetrAVG-E):

Erfahrungen aus dem Ausland zeigen, dass die automatische Einbeziehung in ein Versorgungssystem mit Ausstiegsoption für den Berechtigten die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nachhaltig und signifikant verbessern kann. Entsprechende Vorschläge im 2. BRSg-E sollten daher umgesetzt werden.

HINWEIS: Auch ohne eine entsprechende tarifvertragliche Regelung muss eine rein betriebliche Anwendung insbesondere auch für kleine und mittlere Unternehmen möglich sein, weil gerade dort noch eine zu geringe Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu verzeichnen ist.

- Verbesserung der Geringverdiener-Förderung (§ 100 EStG-E)

Die vorgesehene Anhebung und Dynamisierung der Einkommensgrenze von derzeit monatlich 2.575 Euro und des Höchstbetrags von derzeit 288 Euro (das sind 30 Prozent von 960 Euro) unterstützen wir. Sie wird bei Geringverdienern zu einer weiteren Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung führen.

HINWEIS: Um diesen Prozess noch weiter zu beschleunigen wäre es sinnvoll, auch den Fördersatz zu erhöhen, möglichst auf 50%.

- Für Pensionskassen mehr Rendite ermöglichen

Die im 2. BRSg-E vorgesehenen Änderungen in der Anlageverordnung (Erhöhung der sog. Risikoquote von 35 auf 40%, Ausweitung der Öffnungsklausel und Einführung einer eigenen Infrastrukturquote von 5%) wurden zwischenzeitlich umgesetzt. Das begrüßen wir sehr.

Ebenso wichtig sind die im 2. BRSg-E vorgesehenen Regelungen zur vorübergehenden Unterdeckung des Sicherungsvermögens für bestimmte Pensionskassen (§ 234j VAG-E).

HINWEIS: Um das Ziel „mehr Rendite“ in der Praxis zu erreichen, bedarf es aber auch noch der Überarbeitung von BaFin-Kapitalanlagerundschriften und BaFin-Stresstest.

- Regelungen für den Zugang zu einem Sozialpartnermodell (SPM)

Der 2. BRS-G-E sieht vor, die Zugangsmöglichkeiten zu Sozialpartnermodellen durch Öffnung auf den Gewerkschafts-Organisationsbereich zu erweitern. Das begrüßen wir.

HINWEIS: Auch wenn die Öffnung in die richtige Richtung geht, reicht sie bei Weitem nicht aus. Es muss sichergestellt werden, dass auch nicht-tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Zugang zu einem SPM ermöglicht wird, wenn es im jeweiligen Gewerkschafts-Organisationsbereich noch kein SPM gibt. Insbesondere mit Blick auf kleinere und mittlere Unternehmen sollten die reine Beitragszusage so wie auch andere Zusagenformen mit abgesenkten Garantien auch jenseits von Sozialpartnermodellen ermöglicht werden (siehe nachfolgende Hinweise zur Beitragszusage mit Mindestleistung).

- SPM: Verbesserung für die Pufferbildung

Der 2. BRS-G-E hat für das SPM eine Verbesserung für die Pufferbildung vorgesehen, die wir sehr unterstützen.

HINWEIS: Generell erhöhen Puffer nachweislich die Resilienz kapitalmarktorientierter Systeme der bAV, so wie auch der Beitragszusage mit Mindestleistung. Die Möglichkeit der Pufferbildung ist so wohl im Interesse der Versorgungsberechtigten als auch der Versorgungseinrichtungen. Restriktionen, die die Bildung von Puffern unangemessen einschränken, müssen beseitigt werden.

Ohne weitere Änderungen sind diese im 2. BRS-G-E vorgesehenen Maßnahmen umsetzbar:

- Fortführung der betrieblichen Altersversorgung bei ruhenden Arbeitsverhältnissen
- Pensionskassen: Beseitigung von Rechtsunsicherheiten bei der Auflösung
- Pensionskassen: Schaffung rechtssicherer Möglichkeiten für Entnahmen aus der Verlustrücklage
- Pensionsfonds: Ermöglichung von Ratenzahlungen und von Sterbegeldern an Dritte
- Pensions-Sicherungs-Verein (PSV): Schaffung von neuen Digitalisierungsmöglichkeiten
- SPM: Klarstellungen zu Durchführung und Steuerung sowie Kostenbeteiligung

## **2. Weitergehende Reformvorschläge aus dem Fachdialog rasch gesetzlich umsetzen**

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

Der steuerliche Dotierungsrahmen bei Direktversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen von 8% der Beitragsbemessungsgrundlage in der Gesetzlichen Rentenversicherung (BBG der GRV) und die sozialabgabenfreie Dotierung in Höhe von 4% der BBG der GRV fallen weit auseinander. Zur Reduzierung dieser Komplexität,

und um dadurch entstehende Fälle der „Doppelverbeitragung“ zu beseitigen, sollten die Dotierungshöchstgrenzen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht zumindest auf dem steuerlichen Niveau vereinheitlicht werden. Um entsprechende Prüfung hatte auch der [Bundesrat in seiner Stellungnahme](#) zum 2. BRS-G abgebeten.

- „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. 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.

- 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 lebenslanglich 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.

- Körperschaftsteuerhöchstgrenzen bei Pensions- und Unterstützungskassen anpassen

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

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

- 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 PSV sollten auch als Thema für die bAV aufgenommen werden. Der Aufwand z.B. für die Einholung von Informationen, die an zentraler Stelle bereits vorliegen, führt zu Unverständnis auf Seiten der Betroffenen und zu hohen Kosten auf Seiten der Einrichtungen. Hier gilt es pragmatische Lösungen zu finden und voranzutreiben.

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

- Bestandsübertragungen erleichtern

Bestandsübertragungen zwischen Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgungen – sei es innerhalb eines Durchführungsweges oder verbunden mit einem Durchführungswegwechsel – müssen einfacher und damit praxistauglicher 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.

- Beitragszusage mit Mindestleistung zukunftsfähig machen durch abgesenkte Garantieniveaus

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. 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 beseitigt, die allein durch die Öffnung von SPM für Dritte nicht überwunden werden können.

- Angemessenes Aufsichtsrecht für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (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. Von der Umsetzung der entsprechenden Forderung des Koalitionsvertrages aus dem Jahr 2021 ist man weit entfernt.

- 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.

### **3. Kontraproduktive Reformvorschläge dürfen nicht weiterverfolgt werden**

- Altersvorsorge stärker fördern als Vermögensbildung

Altersvorsorge ist mehr als das bloße Einsammeln und Anlegen von Geld. Gute Altersvorsorge 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 Altersversorgung 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.

- Kapitaldeckung in der betrieblichen und privaten, nicht in der gesetzlichen Altersversorgung

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. Dies betrifft unter anderem auch das diskutierte „Generationenkapital“.

aba e.V., Stand: 23.02.2025