aba Arbeitsgemeinschaft für
betriebliche Altersversorgung e.V.

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

Die **aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.** ist der deutsche Fachverband für alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung in der Privat-wirtschaft 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 | Fax: 030 33 858 11-21 | info@aba-online.de | www.aba-online.de
Registergericht: Amtsgericht Charlottenburg (Berlin) | Registernummer: VR 32127 B | Lobbyregister-Nummer R001407

Vorwort

Im Koalitionsvertrag des Jahres 2021 haben die Koalitionspartner das Ziel definiert: „Die betriebliche Altersversorgung wollen wir stärken, unter anderem durch die Erlaubnis von Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen. Zusätzlich muss das mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz bereits in der vorletzten Legislaturperiode auf den Weg gebrachte Sozialpartnermodell nun umgesetzt werden.“ Insbesondere an dieser Zielsetzung gilt es den vorliegenden Referentenentwurf für ein 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz 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?

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

Optionsmodelle, das zeigen die Erfahrungen im Ausland, sind in der Lage, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu steigern. Es ist daher zu begrüßen, dass in Zukunft auch bei uns mehr Betriebe eine automatische Entgeltumwandlung für ganze Belegschaften rechtssicher vereinbaren können. Der Referentenentwurf sieht allerdings als Voraussetzung vor, dass sich der Arbeitgeber mit einem 20%-igen Zuschuss beteiligen muss. Wir fürchten, dass daran viele solcher Modelle scheitern werden. Hier muss nachgebessert werden.

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

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz hat mit dem § 100 EStG ein neues, höchst erfolgreiches steuerliches Fördermodell zum Ausbau der betrieblichen Altersversorgung speziell für Geringverdiener eingeführt. Allein in den ersten drei Jahren (2018, 2019 und 2020) nach Einführung der neuen Förderung – neue Zahlen gibt es derzeit leider nicht – haben mehr als 82.000 Unternehmen diese Förderung für über eine Million Arbeitnehmer genutzt. Es ist gut, dass man im Referentenentwurf unserer Empfehlung gefolgt ist und die relevante Einkommensgrenze jährlich in dem Umfang der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ansteigen lassen will. Es ist aber bedauerlich, dass es keine Verbesserung der Anreize für Arbeitgeber gibt, die Förderquote bleibt bei 30%. Wir hoffen auf bessere Staatsfinanzen und eine klare Priorisierung der betrieblichen Altersversorgung beim erforderlichen Ausbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge für Arbeitnehmer.

Im Fachdialog haben wir mit ausführlichen Begründungen eine gesamtheitliche Überprüfung und Weiterentwicklung der nationalen Anforderungen an die Kapitalanlage, die Bedeckung und das Risikomanagement eingefordert. Die Anlageverordnung soll im Hinblick auf „mehr Rendite“ und die erforderlichen Infrastruktur- und Digitalisierungsinvestitionen weiterentwickelt werden. Regelungen zur temporären Unterdeckung von Pensionskassen wollen geschaffen werden. Wir unterstützen die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen und schlagen an einigen Stellen noch Konkretisierungen und kleinere Änderungen vor. Im Nachgang des Gesetzgebungsverfahrens muss die Aufsichtsbehörde BaFin den Altersversorgungseinrichtungen auch den durch die neuen Regelungen geschaffenen zusätzlichen Spielraum nutzen lassen (z.B. Stichwort „BaFin-Stresstest“), so dass in der Praxis „mehr Rendite“ erzielt werden kann.

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 den Worten kaum Taten folgen. Die Verwaltungserleichterungen beim PSVaG sind gut. Schlecht ist, dass wir immer noch keinen Gleichklang haben zwischen den Schriftformerfordernissen im Nachweisgesetz und im Steuerrecht. Und dies, obwohl das den Staat nichts gekostet hätte. Die Unternehmen könnten aber viel einsparen. Es bleibt daher bei unseren Forderungen: Die betriebliche Altersversorgung muss digitaler werden (dürfen). Auf eine undifferenzierte Einbeziehung der Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) in die horizontale Finanzmarktregulierung auf europäischer und nationaler Ebene, in der regelmäßig den Geschäftszweck einer EbAV, das Dreiecksverhältnis, in dem die EbAV agiert, die Rolle der Sozialpartner bei der bAV und die Rolle der EbAV auf dem Finanzmarkt, ignoriert wird, 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 kann. Bei der FIDA-Verordnung, die einen Zugang zu Finanzdaten EU-weit regeln will, wurde hier hoffentlich ein gangbarer Weg für EbAV gefunden.

Viele gute, manchmal kleine, Reformschritte in diesem Entwurf für ein 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz gehen in die richtige Richtung. Auch mit kleinen Schritten kommt man vorwärts. Das stimmt, doch mit größeren Schritten kämen wir deutlich schneller ans Ziel. Doch die großen Schritte scheitern an verfassungsrechtlichen Hürden wie dem Bestands- oder Besitzstandsschutz oder an knappen Kassen, wie etwa höhere Förderquoten bei der Geringverdienerförderung, Gleichschritt von Steuer- und Beitragsfreiheit, Beseitigung der Dotierungsgrenzen bei den externen Durchführungswegen und sachgerechte Lösungen beim Rechnungszins der Direktzusagen. Dennoch werden die entsprechenden Forderungen von uns weiterhin aufrechterhalten und später auch in dem parlamentarischen Prozess eingebracht werden.

Zusammenfassung

Die aba begrüßt den Referentenentwurf für das 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz und unterstützt die sozialpolitisch notwendige Stärkung der betrieblichen Altersversorgung. Neben der Stellungnahme zu den zahleichen 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 zueinanderstehen, 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.

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

Optionsmodelle zur automatischen Entgeltumwandlung auf Betriebsebene: Wir begrüßen es, dass das Optionssystem nicht mehr ausschließlich auf eine tarifvertragliche Grundlage beschränkt sein soll. In Zukunft stehen solche Modelle dann auch Betrieben zur Verfügung, die nicht von Tarifverträgen erreicht werden. Wir sehen aber noch rechtlichen Klärungsbedarf über das Verhältnis der Regelung zum Tarifvertragsrecht und zu den Regelungen der Entgeltumwandlung in § 1a BetrAVG. Zudem halten wir den zwingenden Arbeitgeberzuschuss von 20% für ein Verbreitungshemmnis.

Verbesserungen beim Sozialpartnermodell: 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 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 begrüßen es, dass mit § 24 BetrAVG-E nunmehr Wege aufgezeigt werden, wie auch nicht tarifgebundene Dritte an Sozialpartnermodellen teilnehmen können. Allerdings sehen wir noch Regelungsbedarf an verschiedenen Stellen. Die Regelungen zur Wechselmöglichkeit zwischen Sozialpartnermodellen bzw. Versorgungsträgern und die geplanten Regelungen zu Abfindungen iRv Sozialpartnermodellen finden unsere grundsätzliche Unterstützung. Aber auch dort bedarf es noch weiterer rechtlicher Klarstellungen.

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 BBG (3% der BBG) sowie die gegenüber dem aktuellen Stand leichte Erhöhung der Einkommensgrenze von derzeit 2.575 auf 2.718 € (§ 100 Abs. 3 Ziff. 3 EStG). Für Arbeitgeber stellt die Höhe des Fördersatzes den Anreiz zur Erteilung solcher zusätzlichen Betriebsrentenzusagen dar. Wir regen daher an, den Förderprozentsatz von 30% auf 40% oder 50% anzuheben.

Änderungen im VAG und der Anlageverordnung: Wir begrüßen es, dass den Zusammenhängen zwischen Kapitalanlageregulierung, Bedeckungsanforderungen und Stresstest in Zukunft Rechnung getragen werden soll, um den Pensionskassen „mehr Rendite“ zu ermöglichen. Insbesondere die vorgesehenen Regelungen zur vorübergehenden Unterdeckung von Pensionskassen und die vorgesehene Weiterentwicklung der Anlageverordnung unterstützen wir sehr. Wir beschränken uns daher auf einige Änderungsvorschläge und Bitten um Klarstellungen.

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. Ferner schlagen wir zur Klarstellung vor, die Möglichkeit der teilweisen Auflösung der Verlustrücklage durch eine Ergänzung von § 193 VAG explizit gesetzlich zu verankern, um den obersten Vertretungen einen größeren Spielraum zu verschaffen.

Pensionsfonds: Wir begrüßen die Ergänzung der Leistungsformerbringung von Pensionsfonds durch Ratenzahlungen. Sterbegeldzahlungen sollten nicht nur an den engen Kreis von Hinterbliebenen erbracht werden dürfen. Wir regen an, die im § 236 Abs. 3 VAG-E vorgesehenen technischen Regelungen in der Pensionsfondsaufsichtsverordnung zu verankern.

Weitergehender Reformbedarf: Wir halten es u.a. für dringend geboten, die folgenden Punkte noch in den Gesetzgebungsprozess für ein 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz einzubringen:

- Mehr Generationengerechtigkeit: faire Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen zulassen
- Beitragszusagen mit Mindestleistung und beitragsorientierte Leistungszusagen besser nutzbar machen
- Dotierungshöchstgrenze im Steuer- und Sozialversicherungsrecht vereinheitlichen
- Ertragssteuerliche und handelsbilanzielle Bewertung von Direktzusagen anpassen und soweit wie möglich vereinheitlichen
- Verwirrende beitragsrechtliche Situation in der Leistungsphase beseitigen
- Verbesserungen durch das 4. Bürokratieentlastungsgesetz auch im Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung nachvollziehen.

Übersicht

1 Artikel 1 Änderung des Betriebsrentengesetzes ... - 5 -
1.1 Artikel 1 Ziff. 1 - § 1b Abs. 5 S. 1: Unverfallbarkeit des Arbeitgeberzuschusses ... - 5 -
1.2 Artikel 1 Ziff. 2a - § 3 Abs. 2a: Neue einvernehmliche Abfindungsmöglichkeit ... - 5 -
1.3 Artikel 1 Ziff. 2b - § 3 Abs. 7: Abfindung bei Pensionskassenauflösung ... - 5 -
1.4 Artikel 1 Ziff. 3 - § 6 S. 1: bAV und Wegfall der Hinzuverdienstgrenze in der GRV ... - 5 -
1.5 Artikel 1 Ziff. 4 - 6 - §§ 9 - 11: PSVaG ... - 6 -
1.6 Artikel 1 Ziff. 7 - § 20 Abs. 3: Neue Möglichkeiten Optionsmodelle einzuführen ... - 6 -
1.7 Artikel 1 Ziff. 8 b bb) - § 21 Abs. 1: Folge der mangelhaften Beteiligung bei Sozialpartnermodellen (SPM) ... - 7 -
1.8 Artikel 1 Ziff. 8 c) - § 21 Absätze 2 u. 3: Streichung von Absätzen, die in Zukunft in § 24 BetrAVG geregelt werden ... - 7 -
1.9 Artikel 1 Ziff. 9 a) - § 22 Abs. 3 Nr. 1: Wechsel von SPM oder Versorgungsträger ... - 7 -
1.10 Artikel 1 Ziff. 9 b) - § 22 Abs. 4 S. 3: Abfindung im Rahmen des SPM ... - 7 -
1.11 Artikel 1 Ziff. 10 - § 24: Beteiligung Dritter am SPM ... - 7 -

2 Artikel 2 - Änderungen im Einkommensteuergesetz ... - 8 -
2.1 Artikel 2 Ziff. 1 - § 3 Nr. 55c S. 2 Buchst. B: Abfindung in der GRV steuerlich ... - 8 -
2.2 Artikel 2 Ziff. 2 - § 100 Abs. 2 S. 1: Förderbetrag ... - 8 -

3 Artikel 3 - Änderungen im Versicherungsaufsichtsgesetz ... - 9 -
3.1 Artikel 3 Ziff. 3 - § 232 Abs. 1 Nr. 2 VAG-E: Pensionskassen Wegfall Erwerbseinkommen ... - 9 -
3.2 Artikel 3 Ziff. 5 - § 234j Abs. 4 - 8 VAG-E: vorübergehende Unterdeckung des Sicherungsvermögens bei Pensionskassen ... - 9 -
3.3 Artikel 3 Ziff. 6 - § 236 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 VAG-E: Pensionsfonds Ratenzahlung ... - 9 -
3.4 Artikel 3 Ziff. 6 - § 236 Abs. 3 VAG-E: Pensionsfonds Ratenzahlung ... - 9 -
3.5 Zusätzlicher Änderungsvorschlag zu § 193 VAG: Teilweise Auflösung einer überdotierten Verlustrücklage ... - 10 -

4 Artikel 4 - Änderung der Anlageverordnung ... - 10 -
4.1 Infrastrukturquote ... - 10 -
4.2 Öffnungsklausel ... - 11 -
4.3 Sonstiges ... - 11 -

5 Artikel 6 - Änderungen im Versicherungsvertragsrecht ... - 11 -

6 Artikel 10 - Änderungen des Sozialgesetzbuches (SGB) Sechstes Buch (VI): GRV ... - 12 -

7 Weitergehender Reformbedarf ... - 12 -
7.1 Mehr Generationengerechtigkeit: faire Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen ... - 12 -
7.2 Beitragszusagen mit Mindestleistung und beitragsorientierte Leistungszusagen besser nutzbar machen ... - 12 -
7.3 Dotierungshöchstgrenze im Steuer- und Sozialversicherungsrecht vereinheitlichen ... - 12 -
7.4 Ertragssteuerliche und handelsbilanzielle Bewertung von Direktzusagen anpassen und soweit wie möglich vereinheitlichen ... - 12 -
7.5 Verwirrende beitragsrechtliche Situation in der Leistungsphase beseitigen ... - 13 -
7.6 Verbesserungen durch das 4. Bürokratieentlastungsgesetz auch im Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung nachvollziehen ... - 13 -

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 zueinanderstehen, 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.

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 Euro im Westen, 34,65 Euro im Osten; Kapitalleistung: 4.242 Euro im Westen, 4.158 Euro im Osten). Dieser Abfindungsbeträge sollte zumindest verdoppelt werden

Die mit der geplanten Neuregelung verbundenen Hürden (Einholung und Dokumentation einer Zustimmung, Zwang der Abfindungszahlung an die Gesetzliche Rentenversicherung (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 Rente nur schwer vergleichbar sind. Um eine Haftung auszuschließen, kann sich der Arbeitgeber auf ein solches Verlangen nicht einlassen. Damit wird eine Abfindung häufig an der fehlenden Zustimmung scheitern.

- Wir halten eine weitere Ausweitung der Möglichkeiten, freiwillige Zusatzbeiträge an die GRV zu entrichten, sozialpolitisch nicht für sinnvoll.

Es sollte, wo gewünscht, möglich sein, dass die Versorgungseinrichtung direkt an die GRV zahlen kann. Eine entsprechende steuer- und sozialversicherungsrechtliche Flankierung müsste sicherstellen, dass die Zahlungen steuer- und beitragsfrei erfolgen. Nach derzeitigem Recht können weder der Arbeitgeber noch die Versorgungseinrichtung mittels § 187b SGB VI den Abfindungsbetrag direkt an die GRV zahlen. Die notwendigen gesetzlichen Regelungen sollten geschaffen werden.

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

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

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

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

Insgesamt ist zu beachten, dass die arbeitsrechtliche Verpflichtung des Arbeitsgebers 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 S. 1: bAV und Wegfall der Hinzuverdienstgrenze in der GRV

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

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 1.1.2023 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 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, sondern nur ab einem gewissen Schwellenwert, der mindestens 50% betragen sollte, d.h. beispielsweise bei 75% liegen sollte.

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

Es sollte zudem klargestellt werden, dass zusätzlich bestehende Leistungsvoraussetzungen (z.B. Bezug einer Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung) in den Bedingungen fortbestehen.

Besondere Herausforderungen ergeben sich im Zusammenhang mit sog. Gesamtversorgungszusagen. Eine solche Zusage zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht eine bestimmte Versorgungsleistung, sondern einen bestimmten Gesamtversorgungsgrad zusagt. Die vom Arbeitgeber gewährte Leistung soll gemeinsam mit der gesetzlichen Rente sowie anderen betrieblichen oder sonstigen Versorgungsleistungen ein bestimmtes Versorgungsniveau sicherstellen, das typischerweise in Abhängigkeit von der Höhe der zuletzt bezogenen Vergütung ermittelt wird. Bei Gesamtversorgungszusagen besteht stets die Verpflichtung des Arbeitgebers, auf die volle Betriebsrente 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. Außerdem sollte klargestellt werden, dass auch in Zukunft die Leistungsvoraussetzung „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ vereinbart werden kann.

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 Bundesanstalt für Arbeit und die GRV bieten ebenfalls die Möglichkeit, Prozesse in der Leistungserbringung zu verkürzen und damit Verwaltungskosten einzusparen.

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

Wir begrüßen es, dass das Optionssystem nicht mehr ausschließlich auf eine tarifvertragliche Grundlage beschränkt sein soll. In Zukunft stehen solche Modelle dann auch Betrieben zur Verfügung, die nicht von Tarifverträgen erreicht werden.

Wir sehen aber noch rechtlichen Klärungsbedarf über das Verhältnis der Regelung zum Tarifvertragsrecht und zu den Regelungen der Entgeltumwandlung in § 1a BetrAVG. Zudem halten wir den zwingenden Arbeitgeberzuschuss von 20% für ein Verbreitungshemmnis.

Mit dem BRSG wurde 2018 eine besondere Form der Entgeltumwandlung durch das sog. tarifvertragliche Opting-out nach § 20 Abs. 2 BetrAVG eingeführt. So konnten auch bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen Optionsmodelle rechtssicher eingeführt werden. Aufgrund der tarifvertraglichen Hürde blieb die Verbreitung dieser Optionsmodelle deutlich hinter den Erwartungen des Gesetzgebers zurück. Daher ist es grundsätzlich. zu begrüßen, dass sich das BMAS nunmehr dazu entschieden hat, Vereinbarungen auf Betriebsebene zur Begründung solcher Optionsmodelle zuzulassen.

Die Regelung in § 20 Abs. 3 BetrAVG-E wirft aber eine Reihe von Fragen auf, die unbedingt noch geklärt bzw. gelöst werden müssen.

<u>Handelt es sich um eine zulässige Lohnverwendungsabrede?</u>
Nach § 77 Abs. 3 BetrVG dürfen Betriebspartner keine Arbeitsentgelte regeln, die üblicherweise durch Tarifvertragsparteien verhandelt werden. Die Vorschrift enthält also eine Regelungssperre. Dies wird in Bezug auf Entgeltumwandlungen auch in der BAG-Rechtsprechung mit Verweis auf Artikel 2 Grundgesetz so gesehen. Damit stellt sich die Frage, ob § 20 Abs. 3 BetrAVG-E als Lex specialis zum BetrVG gilt. Eine Klarstellung könnte im BetrVG erfolgen.

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 § 1 a Abs. 1 a 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.

Sperrwirkung eines Optionsmodells für den Entgeltumwandlungsanspruch
Rein vom Wortlaut her würde das bloße Bestehen eines Optionsmodells - gleich in welcher Höhe - den Arbeitgeberzuschuss nach § 1 a Abs. 1 a BetrAVG entfallen lassen. Ob der Gesetzgeber das so verstanden wissen will, dürfte zweifelhaft sein. Insoweit wäre eine Klarstellung wünschenswert.

1.7 Artikel 1 Ziff. 8 b bb) - § 21 Abs. 1: Folge der mangelhaften Beteiligung bei Sozialpartnermodellen (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. 1 BetrAVG „mangelhafte“ Beteiligung durch „unzureichende“ Beteiligung ersetzt werden sollte. Damit wären Fälle der Nichtbeteiligung erfasst.

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

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

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

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

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

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

Es ist sicherlich richtig, dass in Zukunft Konstellationen denkbar sind, nach denen das Sozialpartnermodell und damit ggf. der entsprechende Versorgungsträger gewechselt wird. Für diese Fälle braucht es eindeutiger 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.

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 Sozialpartnermodell 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.

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 Sozialpartnermodellen teilnehmen können.

Allerdings sehen wir noch Regelungsbedarf an verschiedenen Stellen.

Zu Abs. 1:

Zustimmung jedes einzelnen Arbeitnehmers
Die neue Zustimmungspflicht in Abs. 1 gilt dem Wortlaut nach für jeden nichttarifgebundenen Arbeitnehmer einzeln, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Das ist nicht praktikabel und schafft Rechtsunsicherheit. Es sollte der Arbeitnehmer als Adressat der Zustimmung gestrichen werden oder die Bündelungsmöglichkeit in die Begründung aufgenommen werden. In der Begründung zu Abs. 2 wird eine Bündelungsmöglichkeit verankert: „*Die Zustimmung muss nicht für jedes Arbeitsverhältnis individuell erteilt werden, sondern kann nach abstrakten Merkmalen in allgemeiner Form erfolgen; sie kann auch an spezifische Gremien, etwa einen*

Sozialpartnerbeirat, delegiert werden.“ Diese Bündelungsmöglichkeit sollte aufgrund des Wortlauts zu Arbeitnehmern auch für den 1. Abs. gelten. Man kann den Satz in der Begründung zu Abs. 1 aufnehmen oder dort auf die in der Begründung zu Abs. 2 verankerte Bündelungsmöglichkeit verweisen.

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 Sozialpartnermodell praktisch ausgeschlossen, da diese von den Anwendungsbereichen der Tarifverträge nicht erfasst werden, es sei denn, dass der Tarifvertrag für sie ausdrücklich geöffnet wird, was in der Praxis selten erfolgt. Es sollte eine Regelung geschaffen werden, die auch die Einbeziehung von außertariflichen Mitarbeitern und leitenden Angestellten zulässt.

Zu Abs. 2
Konkurrierende SPM und Tarifvorbehalt
Es muss geklärt werden, wie mit der Konkurrenz von SPMen umzugehen ist, wenn mehrere Sozialpartnermodelle 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 Sozialpartnermodelle 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. 4
Der Begriff „Dritte“ im 4. Abs. ist unklar. Es sollte in der Gesetzesbegründung aufgenommen werden, dass die Nichttarifgebundenen belastet werden sollen. Bei „Dritte“ geht es wohl um beide Seiten der Nicht-Tarifbindung (Arbeitnehmer und Arbeitgeber), die getrennt zu berücksichtigen sind. Insofern könnten auch die Rechtsfolgen eines differenzierten Zusatzbeitrags klargestellt werden. Ist der Arbeitnehmer nicht gewerkschaftlich organisiert, könnte das mit einem Zusatzbeitrag ausgeglichen werden. Ist der Arbeitgeber nicht im Arbeitgeberverband oder nur ohne Tarifbindung, könnte auch das beim finanziellen Beitrag berücksichtigt werden. Der Zusatzbeitrag würde sich dann aus den Zusatzbeiträgen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zusammensetzen.

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

2 Artikel 2 - Änderungen im Einkommensteuergesetz

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

Diese Regelung wird grundsätzlich begrüßt.

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

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

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

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

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

Darüber hinaus begrüßen wir die Kopplung der Einkommensgrenzen für die Förderberechtigten an die BBG (3% der BBG) sowie die gegenüber dem aktuellen Stand leichte Erhöhung der Einkommensgrenze von derzeit 2.575 auf 2.718 € (§ 100 Abs. 3 Ziff. 3 EStG).

Wir bedauern es, dass der Förderprozentsatz nicht von 30% auf 40% oder 50% erhöht werden soll.

Die Geringverdienerförderung nach § 100 EStG ist seit ihrer Einführung 2018 eine wahre Erfolgsgeschichte. Zahlen des Statistischen Bundesamtes belegen, dass allein in den ersten drei Jahren (2018, 2019 und 2020) nach Einführung der neuen Förderung mehr als 82.000 Unternehmen sie für über eine Million Arbeitnehmer nutzen. Damit nutzen vor allem kleine und mittelgroße Unternehmen diese neue Form der Förderung. 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 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung festgelegt wird. So kann der Tatsache entgegengewirkt werden, dass regelmäßige Lohn- und Gehaltssteigerungen dazu führen, dass Arbeitnehmer aus dem Kreis der Begünstigten herauswachsen, obwohl sich ihre relative Gehaltsposition gegenüber anderen Arbeitnehmern nicht verändert hat.

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

3 Artikel 3 - Änderungen im Versicherungsaufsichtsgesetz

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

Die aba begrüßt und unterstützt, dass im Hinblick auf die gewünschte Flexibilisierung von Erwerbstätigkeit und Ruhestand für Pensionskassen eine Änderung im § 232 Abs. 1 Nr. 2 VAG-E vorgesehen ist. Wir gehen davon aus, dass dazu Regelungen in den Allgemeine 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 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 § 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) Die Begründung zu § 234j Abs. 5 VAG-E ermöglicht die Umsetzung eines Sicherungsvermögensplans über einen weiteren Gründungsstock gemäß § 178 Abs. 5 VAG, einen in der Praxis extrem wichtigen Umsetzungsweg. Hier sollte das gemeinsame Verständnis aller Beteiligter sein, dass auch bereits vertraglich vereinbarte und bereits heute von der BaFin genehmigte Gründungsstocklinien als Sicherungsvermögensplan verwendet werden können – insofern sie noch nicht in Anspruch genommen worden sind und somit noch Gelder von der Pensionskasse hierunter abgerufen werden können. Der bestehende Gesetzestextentwurf schließt dies zwar nicht aus, sagt aber auch nicht explizit, dass dem so ist.

   Redaktionelle Anmerkung: Das Genehmigungserfordernis ist doppelt enthalten, sowohl in Abs. 5 S. 4, als auch in Abs. 4 S. 1, Nr. 3.

4) Die Pflicht zur Vorlage des Sicherungsvermögensplanes gegenüber dem PSVaG gem. § 234j Abs. 7 VAG-E ist so nicht erforderlich. Sinn und Zweck des PSVaG ist die Absicherung gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers. Eine nun gesetzlich geduldete Unterdeckung einer Pensionskasse als Versorgungseinrichtung ist nicht mit einer Insolvenz gleichzusetzen. Wir schlagen daher vor, dass die betreffenden Pensionskassen verpflichtet sein sollten, den PSVaG über das Bestehen eines Sicherungsvermögensplanes zu informieren, ohne dem PSVaG eine Kopie des kompletten Sicherungsvermögensplanes geben zu müssen. Des Weiteren kann in diesem Falle im Zeitpunkt der Entstehung einer Unterdeckung eine Nachricht an den PSVaG erfolgen.

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

Die Ergänzung der Leistungsformerbringung von Pensionsfonds durch Ratenzahlungen wird begrüßt. Sterbegeldzahlungen sollten nicht nur an den engen Kreis von Hinterbliebenen erbracht werden dürfen.

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 VAG verankert wird, erscheint sinnvoll.

In § 236 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 VAG-E wird die Ratenzahlung so aufgezählt, als sei sie eine eigene Leistungsform. In der Begründung wird die Rate so genannt, als wenn sie eine Unterform der Leibrente sei. Die **Ratenzahlung** ist keine eigene Leistungsform und auch keine Unterform der Leibrente, sondern eine **Unterform der Kapitalleistung.**

Im Gesetz sollte folgende Formulierung aufgenommen werden:
„4. verpflichtet ist, die Altersversorgungsleistung als lebenslange Zahlung oder als Kapital, das in einem Betrag oder in Raten gezahlt wird, zu erbringen.“

In die Begründung sollte der Hinweis aufgenommen werden, dass eine beliebige Anzahl von Raten möglich ist (in beliebiger Anzahl).

Empfänger von Sterbegeldzahlungen:
Pensionsfonds sollte eine Sterbegeldzahlung nicht nur an den engen Kreis von Hinterbliebenen erbringen dürfen. Vielmehr sollte ein Sterbegeld auch an andere Personen, die die Kosten der Beerdigung tragen, gezahlt werden können. Wir regen daher an, bei den zulässigen Empfängern von Sterbegeld – analog zu Pensionskassen in § 232 Abs. 1 Nr. 3 VAG - auf „Dritte“ abzustellen.

3.4 Artikel 3 Ziff. 6 - § 236 Abs. 3 VAG-E: Pensionsfonds Ratenzahlung

Wir halten die Regelung grundsätzlich für sinnvoll.

In § 236 Abs. 3 ist die Formulierung „***anstelle einer lebenslangen Zahlung***“ nicht erforderlich, da es für die folgende Regelung nicht relevant ist, anstelle welcher anderen Leistungsform die Ratenzahlung erfolgt. Wenn eine Ratenzahlung erfolgt, sind die für die Rente geltenden Regelungen entsprechend anzuwenden. Da die Formulierung “*anstelle einer lebenslangen Zahlung”* zu Fehlinterpretationen führen könnte, regen wir ihre Streichung an.

Wir regen an, unterschiedliche Begrifflichkeiten zu vermeiden.

In der Vorschrift wird einmal von Leistungsempfänger und dann von Leistungsbezieher gesprochen. Dies sollte vereinheitlicht werden, wenn der Unterschied keinen Grund hat. An anderen Stellen im VAG wird auf „Versorgungsempfänger“ abgestellt.

Wir regen daher folgende Formulierung im § 236 Abs. 3 VAG an:

> *„Räumt der Pensionsplan dem Versorgungsberechtigten das Recht ein, die Leistung in Ratenzahlungen ~~anstelle einer lebenslangen Zahlung~~ zu erhalten, sind die Sätze 1 und 2 entsprechend auf Ratenzahlungen anzuwenden. Dabei werden die Ratenzahlungen wie die lebenslangen Zahlungen ermittelt, wobei in Barwerten die Zahlungsströme der Ratenzahlungen angesetzt werden. Die Berechnung der Leistungen und ihrer Mindesthöhe nach Satz 1 Nummer 2 wird getrennt für die Gruppe der ~~Bezieher~~ Empfänger einer lebenslangen Zahlung und für die Gruppe der Empfänger von Ratenzahlungen durchgeführt.“*

Zudem schlagen wir vor, die für Abs. 3 vorgesehene Regelung in der Verordnung zu verankern.

Aufgrund des technischen Regelungsinhalts wären die S. 3 bis 5 besser in der Verordnung aufgehoben. Eine derartige Trennung von Grundsätzlichem einerseits und technischen Details andererseits liegt unter systematischen Gesichtspunkten u.E. deutlich näher als eine Regelung von technischen Details unmittelbar im Gesetz.

3.5 Zusätzlicher Änderungsvorschlag zu § 193 VAG: Teilweise Auflösung einer überdotierten Verlustrücklage

Gemäß der Vorgabe in § 193 VAG ist in den Satzungen der Pensionskassen in der Rechtsform des VVaG geregelt, in welchem Umfang ihre Verlustrücklage jährlich zu dotieren ist und welchen Mindestbetrag die Verlustrücklage erreichen muss. Viele Pensionskassen haben darüber hinaus geregelt, dass die Verlustrücklage durch Beschluss des obersten Organs und mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde aufgelöst werden kann, wenn der tatsächliche Betrag der Verlustrücklage den satzungsgemäßen Mindestbetrag übersteigt („überdotierte Verlustrücklage“). Zu einer solchen überdotierten Verlustrücklage kann es bei rückläufigem Umfang der Verpflichtungen kommen. Nach der Schließung einer Pensionskasse für den Neuzugang wird dieser Punkt zwangsläufig irgendwann erreicht. Bei einer solchen Überdotierung erscheint es sinnvoll und im Interesse der Versicherten, wenn eine teilweise Auflösung der Verlustrücklage erfolgt bzw. erfolgen kann. Die Aufsichtsbehörde hat sich hierzu in einer Verlautbarung im Jahr 1987 geäußert (VerBAV 1/87, Seite 18), die Rahmenbedingungen für eine mögliche Satzungsregelung im Hinblick auf die teilweise Auflösung einer Verlustrücklage nennt. Gemäß dem Wortlaut von § 193 VAG dient die Verlustrücklage „zur Deckung eines außergewöhnlichen Verlusts aus dem Geschäftsbetrieb“.

Vor dem Hintergrund dieses Wortlauts hat sich die Aufsichtsbehörde in Einzelfällen in der Weise geäußert, dass Entnahmen aus der Verlustrücklage entsprechend ihrer gesetzlichen Zweckbestimmung ausschließlich zur Deckung eines außergewöhnlichen Verlusts aus dem Geschäftsbetrieb zulässig seien. Entsprechend verfolgt sie eine sehr restriktive Genehmigungspraxis bei Beschlüssen zur Auflösung einer überdotierten Verlustrücklage.

Unseres Erachtens führt die sehr enge Auslegung der Aufsichtsbehörde dazu, dass die Auflösung einer überdotierten Verlustrücklage in eine fernere Zukunft verschoben wird und damit dem berechtigten Interesse der Versicherten an einer gleichmäßigen Beteiligung an den Erträgen aus der Auflösung widerspricht.

Daher regen wir an, die Möglichkeit der teilweisen Auflösung durch eine Ergänzung von § 193 VAG explizit gesetzlich zu verankern, um den obersten Vertretungen einen größeren Spielraum zu verschaffen. Zur Klarstellung eines Sachverhalts, der künftig häufiger auftreten dürfte, machen wir folgenden Vorschlag für § 193 VAG neu:

> § 193 Verlustrücklage
>
> *Die Satzung hat zu bestimmen, dass zur Deckung eines außergewöhnlichen Verlusts aus dem Geschäftsbetrieb eine Rücklage (Verlustrücklage, Reservefonds) zu bilden ist, welche Beträge jährlich zurückzulegen sind und welchen Mindestbetrag die Rücklage erreichen muss. Die Satzung kann eine Regelung enthalten, nach der die oberste Vertretung mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde einen Beschluss zur teilweisen Auflösung der Verlustrücklage fassen kann, wenn und soweit der Mindestbetrag der Rücklage überschritten ist (überdotierte Verlustrücklage).*

4 Artikel 4 - Änderung der Anlageverordnung

Die aba begrüßt sehr, dass durch die Einführung einer Infrastrukturquote, die Erhöhung der Risikokapitalquote und die Erstreckung der Öffnungsklausel auf Überschreitungen der Streuungsgrenzen hinsichtlich der formalen Anforderungen mehr Flexibilität in der Kapitalanlage geschaffen wird.

Nachfolgend haben wir einzelne Aspekte zusammengefasst, bezüglich derer unseres Erachtens eine Fortentwicklung der Regelungsvorschläge bzw. Klarstellung wünschenswert wäre:

4.1 Infrastrukturquote

- Wir begrüßen es, dass die Infrastrukturquote als eigenständige Mischungsquote in § 3 Abs. 7 AnlV-E geregelt wird und insoweit keine Anrechnung auf andere Quoten erfolgt. Nach dem Wortlaut und dem Sinn und Zweck der geplanten Neuregelung, Infrastrukturanlagen zusätzlich zu fördern, verstehen wir die Quote so, dass Infrastrukturanlagen bis zur Höhe von 5% des Sicherungsvermögens der neuen Quote zugerechnet werden können, ohne eine Zuordnung von Infrastrukturanlagen zu den bereits bestehenden Mischungsquoten im Rahmen der bisherigen Möglichkeiten auszuschließen oder zu limitieren. Diesbezüglich wäre eine zusätzliche Klarstellung in der Gesetzesbegründung sinnvoll.

- Wir schlagen vor, das Abstellen auf "umfangreiche" Vermögenswerte zu streichen. Eine Bezugnahme auf "umfangreiche" Vermögenswerte findet sich in einer Ausnahme von der Zinsschranke im Rahmen der Europäischen Anti Tax Avoidance Directive (ATAD-RICHTLINIE (EU) 2016/1164 DES RATES vom 12. Juli 2016),

in deren deutscher Übersetzung die Formulierung "Projekte zur Bereitstellung, zum Ausbau, zum Betrieb oder zur Erhaltung eines umfangreichen Vermögenswerts" (in der englischen Fassung: "long-term public infrastructure project means a project to provide, upgrade, operate and/or maintain a large-scale asset") verwendet wird. Während im Rahmen der ATAD-Richtlinie eine Ausnahme für die Zinsschranke für große öffentliche Infrastrukturprojekte politisch gewünscht war, erscheint es sinnvoll, die Infrastrukturquote größenunabhängig für Infrastrukturanlagen zu öffnen, so dass z.B. auch einzelne Solar- oder Windanlagen darunterfallen können.

- Bezüglich der tauglichen Infrastrukturanlagen sollte klargestellt werden, dass entsprechend der aba-Eingabe aus Januar 2024 neben Infrastrukturprojekten im engeren Sinne auch Infrastrukturunternehmen unter die Quote fallen. In international üblichen Infrastrukturfonds werden zumeist sowohl Infrastrukturprojekte im engeren Sinne als auch Infrastrukturunternehmen als taugliche Anlagen zugelassen. Eine klare Trennung ist in der Praxis oftmals nicht möglich. Um marktübliche Infrastrukturanlagen nicht auszuschließen, sollte der Umfang der tauglichen Anlagen daher auf Infrastrukturunternehmen erstreckt werden.

- In der Gesetzesbegründung sollte klargestellt werden, dass hinsichtlich der Ansässigkeit bzw. Belegenheit nur die in der jeweiligen Anlageform genannten regionalen Anknüpfungspunkte erfüllt sein müssen. Die Aussage "Gemeint sind hier Vermögenswerte, … bei denen der Projektbetreiber in einem Staat nach Maßgabe der jeweiligen Anlageform des § 2 Abs. 1 ansässig ist und die in diesem Staat belegen sind." könnte insoweit missverstanden werden, da es im Rahmen der Anlageformen nach § 2 Abs. 1 AnlV teilweise nicht auf die Ansässigkeit des Projektbetreibers bzw. die Belegenheit des Projekts ankommt. So ist bei Fonds nach Nr. 13b nur der Sitz der Fondsgesellschaft und der Sitz des registrierten Fondsmanagers im OECD-Raum relevant, nicht aber die Belegenheit der gehaltenen Projekte.

- Ergänzend zur Einführung der Infrastrukturquote sollte im Rahmen des Stresstestes der reduzierten Volatilität und dem entsprechenden Risikoprofil von Infrastrukturinvestments dadurch Rechnung getragen werden, dass für Infrastruktureigenkapitalinvestments ein an Immobilienanlagen orientierter Stressfaktor zum Einsatz kommt und Infrastruktur-Fremdkapitalanlagen ein gegenüber den normalen bonitätsabhängigen bzw. allgemeinen Stressfaktoren für festverzinsliche Wertpapiere reduzierter Stressfaktor zum Ansatz kommt.

4.2 Öffnungsklausel

Die Erweiterung der Öffnungsklausel auf Überschreitungen der Streuungsgrenzen ist ebenfalls zu begrüßen. Wir verstehen die Neuregelung so, dass nur der die prozentuale Grenze überschreitende Teil einer Anlage der Öffnungsklausel unterfallen soll. Wir schlagen vor, dass in der Gesetzesbegründung klargestellt wird, dass künftig unter die Öffnungsklausel auch Anlagen gezogen werden können, soweit diese die Streuungsgrenzen nach § 4 Abs. 1 bis 4 AnlV übersteigen.

4.3 Sonstiges

Im Rahmen des Gesetzes zur Förderung von Investitionen von Investmentfonds in erneuerbare Energien und Infrastruktur wird u.a. die Möglichkeit von Immobilienfonds unter dem KAGB erweitert, in Infrastruktur-Projektgesellschaften zu investieren. Insoweit wäre unseres Erachtens eine Ergänzung der tauglichen Anlagen für Spezial-AIF unter der Immobilienquote auf Vermögensgegenstände nach § 231 Abs. 1 S. 1 Nummer 1 bis 8, Absätze 3 und 6 sowie § 235 Abs. 1 KAGB wünschenswert. Aufgrund der Erweiterung des Anlagekatalogs für Immobilien-Sondervermögen um Infrastruktur-Projektgesellschaften in § 231 Abs. 1 Nr. 8 KAGB-E, auf den auch § 284 KAGB verweist, ist zu erwarten, dass auch Immobilien-Spezial-AIFs diese Anlagemöglichkeit nicht abbedingen. Daher ist eine entsprechende Anpassung in § 2 Abs. 1 Nr. 14c AnlV geboten, um künftig Immobilienfonds, die die Option des Erwerbs von Projektgesellschaften nicht ausschließen, für AnlV-Anleger erwerbbar zu halten und die Anrechnung auf die Immobilienquote sicherzustellen.

Wir haben zur Kenntnis genommen, dass bisher im Gesetzesentwurf keine Anpassungen der Regelungen für Pensionsfonds geplant sind, für die ebenfalls Mischungsgrenzen für Anlagen nach Nr. 17 sowie Streuungsgrenzen gelten. Wir bitten insoweit um Prüfung, ob auch diesbezüglich Anpassungen sinnvoll erscheinen.

Wie bereits vorstehen ausgeführt, begrüßen wir die geplanten Änderungen sehr. Damit diese ihre volle Wirkung entfalten können, sollten neben den vorstehenden Klarstellungen und Fortentwicklungen auch die begleitende Regulierung, einschließlich der Anwendungsvorgaben im Kapitalanlage-Rundschreiben, den Stresstestvorgaben und Prognoserechnungen den Anforderungen der Praxis entsprechend umgesetzt werden.

5 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.

6 Artikel 10 - Änderungen des Sozialgesetzbuches (SGB) Sechstes Buch (VI): GRV

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.

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

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

7 Weitergehender Reformbedarf

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

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

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 verfassungsrechtlich 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 Beitragszusagen mit Mindestleistung und beitragsorientierte Leistungszusagen besser nutzbar machen

Als die Zinsen auf Talfahrt gingen und folglich auch der Höchstrechnungszins kontinuierlich gesenkt wurde haben DAV und IVS-Berechnungen vorgelegt, die zeigen, dass der Zeitpunkt kommen wird, zu dem die Beitragszusage mit Mindestleistung für den Markt nicht mehr darstellbar sein würde. Bei einem Höchstrechnungszins von 0,25% war das definitiv der Fall. Daher war es nur konsequent, dass solche Zusagen vom Markt nicht mehr angeboten wurden. Betroffen waren vor allem kleine Unternehmen, die regelmäßig im Interesse der Haftungsbegrenzung diese Zusageform gewählt haben. Mit der Anhebung des Höchstrechnungszinses auf 1% per 1.1.2025 ist das Problem entschärft, aber nicht gelöst. Das gilt umso mehr, als derzeit für die private Vorsorge eine Absenkung der 100%-Garantie für versicherungsförmige Produkte geplant wird.

7.3 Dotierungshöchstgrenze im Steuer- und Sozialversicherungsrecht vereinheitlichen

Der steuerliche Dotierungsrahmen bei Direktversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen von 8% der BBG der GRV und die sozialabgabenfreie Dotierung in Höhe von 4% der BBG der GRV fallen weit auseinander. Dies sorgt für Komplexität und schafft die Grundlage für viele Fälle von „Doppelverbeitragung“. Dies stellt aus Arbeitnehmersicht einen starken Fehlanreiz für den Ausbau der betrieblichen Altersversorgung dar.

Ein gänzliches Fallenlassen oder eine deutliche Anhebung der Grenzen würde es Unternehmen ermöglichen, ganze Belegschaften über die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse abzusichern. Das würde die Komplexität der betrieblichen Altersversorgung vor allem bei kleinen und mittelgroßen Unternehmen deutlich reduzieren.

Außerdem könnten Sozialpartnermodelle so alle Arbeitnehmer, insbesondere auch AT-Mitarbeiter in vollem Umfang absichern. Unternehmen bräuchten dann nicht zusätzlich auf Direktzusagen oder Unterstützungskassenzusagen zurückgreifen.

7.4 Ertragssteuerliche und handelsbilanzielle Bewertung von Direktzusagen anpassen und soweit wie möglich vereinheitlichen

Nach dem Handelsgesetzbuch für Verpflichtungen aus der betrieblichen Altersversorgung zu bildende Rückstellungen müssen endlich auch in voller Höhe steuerlich anerkannt werden. Das gilt analog auch für die steuerlichen Bewertungsfaktoren polsterfinanzierter Unterstützungskassen.

7.5 Verwirrende beitragsrechtliche Situation in der Leistungsphase beseitigen

Mit dem GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz wurde ein Freibetrag bei der Ermittlung des Krankenversicherungsbeitrages auf Betriebsrentenleistungen eingeführt. Seit dem 01.01.2020 wird dadurch nur von dem Teil der Betriebsrente, der über dem Freibetrag liegt, ein Krankenversicherungsbeitrag abgeführt. Für den Pflegeversicherungsbeitrag gilt allerdings weiterhin nur eine (gleichhohe) Freigrenze. Wenn eine Betriebsrente also die Freigrenze überschreitet, müssen Beiträge zur Pflegeversicherung von der vollen Betriebsrente abgeführt werden.

Diese Rechtslage ist für die Betroffenen kaum nachvollziehbar. Im Vergleich zur Rechtslage vor dem 01.01.2004 führt sie immer noch zu Mehrbelastungen und „Doppelverbeitragungen“ für die Betriebsrentner.

Bei freiwillig gesetzlich Krankenversicherten finden weder Freigrenze noch Freibetrag Anwendung.

7.6 Verbesserungen durch das 4. Bürokratieentlastungsgesetz auch im Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung nachvollziehen

Die Neuregelungen zum Schriftformerfordernis durch das 4. Bürokratieentlastungsgesetz haben wir sehr begrüßt. Wir bedauern es aber, dass sie für das Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung nicht nachvollzogen wurden. Im Steuerrecht sollte das Schriftformerfordernis in den §§ 4d und 6a EStG durch ein Textformerfordernis ersetzt werden. Administrationsaufwände könnten so weiter reduziert werden und dem allgemeinen Trend zu digitalen Lösungen könnte Rechnung getragen werden.

KS/SD/MK
25. Juli 2024