

BetrAV 03 | 2017

Betriebliche Altersversorgung

30. April 2017 | 72. Jahrgang | ISSN 0005-9951

Aus dem Inhalt

Der Kommentar

Geberth/Oecking/Stoll, Neu ist anders, aber nicht per se besser –
Ein Plädoyer für die Stärkung der Direktzusage 205

Abhandlungen

Rolfs, Die Anpassung von Betriebsrenten zwischen Arbeitnehmerschutz
und Hindernis für die Verbreitung der bAV 208

Nedden-Boeger, Aktuelle Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zum
Versorgungsausgleich 215

Dommermuth/Veh, Die Fünftelungsregelung des § 34 Abs. 1 und 2 EStG
bei Einmalzahlungen aus betrieblicher Altersversorgung vor dem
Hintergrund des BFH-Urteils vom 20.9.2016 226

Haupt/Wegner-Wahmschaffe, Trägerübergreifende Altersvorsorge-
informationen – eine unendliche Geschichte? 233

Informationen

Gesetzliche Rente stabilisieren – Gute Rente für alle sichern
BT-Drucksache 18/11402 vom 7.3.2017 245

Öffentliche Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des
Deutschen Bundestages: Stellungnahme der aba zum Betriebsrenten-
stärkungsgesetz 254

Rechtsprechung

Beschwerdebefugnis eines Versorgungsträgers
BGH, Beschluss vom 7.12.2016 – XII ZB 140/16 277

aba-Jahrestagung, 10./11. Mai 2017

Maritim Hotel Berlin, Stauffenbergstraße 26, 10785 Berlin

Aus dem Programm des ersten Tages:

Bericht zur Lage des Vorsitzenden der aba	<i>Heribert Karch</i>
Niedrigzinsumfeld und Altersversorgung	<i>Dr. Johannes Beermann</i>
Die Reform der betrieblichen Altersversorgung	<i>Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles</i>
Nationale und internationale Entwicklungen im Aufsichtsrecht der bAV	<i>Dr. Frank Grund</i>
Verbreitungsmotor Tarifvertrag – (wie) kommt er auf Touren?	<i>Podiumsdiskussion</i>
Es geht, wenn alle Beteiligten es wollen! Das Beispiel Niederlande	<i>Janwillem Bouma</i>

16:00 – 17:30 Uhr – Mitgliederversammlung

Aus dem Programm des zweiten Tages:

8:30 – 8:45 Uhr – Wiedereröffnung der Mitgliederversammlung
u.a. mit Bekanntgabe der Wahlergebnisse

Betriebsrentenstärkungsgesetz: Arbeitsrechtliche Neuerungen	<i>Dr. Birgit Uebelhack</i>
Betriebsrentenstärkungsgesetz: Steuer-/Sozialversicherungsrechtliche Neuerungen	<i>Georg Geberth</i>
Versorgungstechnik und aufsichtsrechtliche Rahmenbedingungen in den neuen Systemen	<i>Stefan Oecking Dr. Christoph Schulte Dr. Georg Thurnes, Katrin Schulze</i>
Anlagestrategien für die neuen Systeme	<i>Andreas Hilka</i>

Am Nachmittag des zweiten Tages
finden die Tagungen der Fachvereinigungen statt.

Fragen aus dem Bereich Tagungen beantwortet:

Ulrike Schulz

Telefon 030/33 85 811-12

E-Mail: tagungen@aba-online.de

Inhaltsverzeichnis

Der Kommentar

Geberth/Oecking/Stoll, Neu ist anders, aber nicht per se besser – Ein Plädoyer für die Stärkung der Direktzusage 205

Nachruf Bernhard Wiesner 207

Abhandlungen

Rolfs, Die Anpassung von Betriebsrenten zwischen Arbeitnehmerschutz und Hindernis für die Verbreitung der bAV 208

Nedden-Boeger, Aktuelle Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zum Versorgungsausgleich 215

Wrobel/Raupers, Zum Ausgleich laufender Rentenleistungen – ein Praxisbeispiel 222

Dommermuth/Veh, Die Fünftelungsregelung des § 34 Abs. 1 und 2 EStG bei Einmalzahlungen aus betrieblicher Altersversorgung vor dem Hintergrund des BFH-Urteils vom 20.9.2016 226

Haupt/Wegner-Wahnschaffe, Trägerübergreifende Altersvorsorgeinformationen – eine unendliche Geschichte? 233

Becker/Lang, Neue Wege in der Mitarbeiterberatung – „Best-Practice SWR“ 241

Informationen

Aus der Gesetzgebung

Altersvorsorge-Produktinformationsblattverordnung BMF, Schreiben vom 21.2.2017 245

Produktinformationsblatt nach § 7 Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz BMF, Schreiben vom 21.2.2017 245

Aus der Politik

Gesetzliche Rente stabilisieren – Gute Rente für alle sichern
BT-Drucksache 18/11402 vom 7.3.2017 245

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz – Umsetzung und Folgen
BT-Drucksache 18/11876 vom 29.3.2017 246

Fünfter Armuts- und Reichtumsbericht vom Kabinett beschlossen 248

Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Erwerbsminderungsrenten
Empfehlung der Bundestags-Ausschüsse und Stellungnahme des Bundesrats
BR-Drucksache 156/1/17 vom 20.3.2017 249
BR-Drucksache 156/17 (Beschluss) vom 31.3.2017 250

Das Interview

Gelungene Kooperation (*Schwarz/Boudgoust*) 251

Meinungen – Standpunkte – Empfehlungen

Öffentliche Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages: Stellungnahme der aba zum Betriebsrentenstärkungsgesetz 254

BAVC: Garantie-Verbot muss bleiben 267

Mangelnde Transparenz und unzureichende Aufklärung 267

Statistik

DAX-Unternehmen: Neuer Höchststand bei Pensionsverpflichtungen und Pensionsvermögen 268

DAX Pensionswerke trotz dem Niedrigzinsumfeld 270

Europa

Auf dem Weg zu einem sozialen Europa? 271

Euro-Gruppe will langfristigen Anstieg von Rentenausgaben stoppen 272

PensionsEurope answer to the EC consultation on the CMU mid-term review 2017 273

Rechtsprechung

Hinterbliebenenversorgung für Lebenspartner
EuGH, Urteil vom 24.11.2016 – C-443/15 (Urteilstenor) 273

Erfolgreiche Verfassungsbeschwerde gegen die Ablehnung eines arbeitsvertraglichen Anspruchs auf beamtengleiche Altersversorgung
BVerfG, Beschluss vom 16.1.2017 – 1 BvR 861/13 273

Anwendbarkeit des § 18 VersAusglG bei Anrechten der gesetzlichen Rentenversicherung
BGH, Beschluss vom 23.11.2016 – XII ZB 323/15 275

Beschwerdebefugnis eines Versorgungsträgers
BGH, Beschluss vom 7.12.2016 – XII ZB 140/16 277

Abänderung eines Versorgungsausgleichs auf Antrag des Sozialhilfeträgers
BGH, Beschluss vom 18.1.2017 – XII ZB 98/16 (LS) 278

Abänderungsverfahren im Versorgungsausgleich bei Wiederwahl eines Beamten
OLG Stuttgart, Beschluss vom 22.12.2016 – 15 UF 142/16 (LS) 278

Ausgleichszahlung zur Abfindung des Versorgungsausgleichs
BFH, Urteil vom 23.11.2016 – X R 48/14 278

Kollektivrechtliche Fortgeltung von Betriebsvereinbarungen nach Unternehmensspaltung
LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 8.2.2017 – 4 Sa 34/16 282

Literatur

Buchbesprechungen

Höfer/de Groot/Küpper/Reich, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Band I-Arbeitsrecht, 20. Auflage 287

Schlewing/Henssler/Schipp/Schnitker (Hrsg.), Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung und Zeitwertkonten, 25. Aktualisierung 288

Müller-Glöge/Preis/Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Auflage 288

Brall/Kerschbaumer/Scheer/Westermann (Hrsg.), Sozialrecht – Kompaktcommentar für die Arbeitnehmerberatung – SGB I bis SGB XII und SGG 289

Brömmelmeyer / Heiss / Meyer / Schwintowski / Wallrabenstein / Zimmermann (Hrsg.), Altersarmut trotz Alterssicherung 289

Baumbach/Hopt u.a., Handelsgesetzbuch: HGB mit GmbH & Co., Handelsklauseln, Bank- und Börsenrecht, Transportrecht (ohne Seerecht), 37. Auflage 289

Literaturhinweise 290

Der Kommentar

Georg Geberth, München / Stefan Oecking, Düsseldorf / Evelyn Stoll, Wolfsburg

Neu ist anders, aber nicht per se besser – Ein Plädoyer für die Stärkung der Direktzusage

Die bAV in Deutschland ist seit ihren Ursprüngen vorrangig eine freiwillige soziale Leistung des Arbeitgebers. Dies wird durch den weiterhin hohen Anteil arbeitgeberfinanzierter bAV bestätigt, der sich oft und insbesondere in der Direktzusage zeigt. Damit wird ein erheblicher quantitativer und qualitativer Beitrag zur Verbreitung der bAV geleistet. Zum einen gibt es in Deutschland derzeit rd. 35.000 Unternehmen mit Direktzusagen (2001: 32.000), und die Zahl der Anwärter mit Direktzusage ist zwischen 2001 und 2015 von 3,3 Mio. auf 4,7 Mio. gestiegen. Auch die Anzahl der Rentempfänger hat sich von 3,0 auf 3,3 Mio. erhöht. Zum anderen leistet die Direktzusage in Bezug auf Höhe und Planbarkeit bzw. Verlässlichkeit der zugesagten Leistungen einen erheblichen Beitrag, da Direktzusagen in der überwiegenden Mehrheit mit festen, nicht im Zeitablauf variablen Anwartschaften versehen sind und die Anpassungsverpflichtung im Rentenbezug in aller Regel zu höheren Renten führt.

Insbesondere durch die Einführung des Entgeltumwandlungsanspruchs zum Jahr 2002 ist der Fokus des Gesetzgebers auf die externen Durchführungswege gelenkt und mit der Beitragszusage mit Mindestleistung eine Zusageart mit niedrigem Garantieniveau eingeführt worden, die exklusiv den versicherungsförmigen Durchführungsweegen vorbehalten ist. Diese Entwicklung – hin zu externen Durchführungsweegen mit geringen Garantien – wird durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz weiterverfolgt. Künftig können in den externen Durchführungsweegen sowohl der Entgeltumwandlungsanspruch als auch die arbeitgeberfinanzierte bAV in Form einer tariflich gesteuerten reinen Beitragszusa-

ge ggf. ganz ohne Garantien abgewickelt werden. Aus der bAV wird dann eine reine „Lohnart“.

Stärkung der Betriebsrenten ...

Wir unterstützen die Forderung, die bAV als zweite Säule im System der deutschen Altersvorsorge weiter zu stärken – und dies in einem ersten Schritt mit Fokus auf KMU und Geringverdiener auf die externen Durchführungswege zu konzentrieren.

Positiv ist am geplanten Betriebsrentenstärkungsgesetz insbesondere, dass der Freibetrag in der Grundsicherung für alle lebenslangen Renten in allen Durchführungsweegen gelten soll.

Wir kritisieren aber, dass mit dem Fördermodell und der Zulage für Niedrigverdiener nicht die bereits bestehenden arbeitgeberfinanzierten Beiträge erfasst werden und das Zulagenmodell nur für die externen Durchführungswege gelten soll. Warum diejenigen Arbeitgeber, die bereits genau das tun, was künftig mehr oder sogar alle Arbeitgeber tun sollen, nicht in das Fördermodell einbezogen werden, ist aus unserer Sicht überhaupt nicht nachvollziehbar, zumal die Beitragsorientierung auch in der Direktzusage mittlerweile weit verbreitet ist. Dies bedarf einer Korrektur, am besten noch im laufenden Gesetzgebungsverfahren oder ggf. unmittelbar zu Beginn der nächsten Legislaturperiode.

... und Stärkung der Direktzusage

Wir vermissen im Betriebsrentenstärkungsgesetz eine Stärkung der existierenden Systeme, am dringendsten bei der Direktzusage. Hier besteht ein stetig

steigender Bedarf zur realitätsgerechten Abbildung der Pensionsverpflichtungen in der Steuerbilanz. Spätestens seit dem Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz ist offensichtlich, dass den Unternehmen mit Direktzusage seit langem systematisch Liquidität entzogen wird, weil die in der Handels- bzw. Konzernbilanz gebotenen Rückstellungen nur in völlig unzureichendem Umfang in der Steuerbilanz geltend gemacht werden können.

Notwendig für eine realitätsgerechte Abbildung ist zunächst die Reform des steuerlichen Bewertungsverfahrens für zeitgemäße Zusageformen. So wird beispielsweise eine flexible, beitragsorientierte Direktzusage durch das auf die reine Leistungszusage zugeschnittene Teilwertverfahren stark diskriminiert. Dabei bieten diese Zusageformen erhebliche Vorteile: Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens kann in die Höhe des jeweils gutgebrachten Beitrags einfließen. In wirtschaftlich erfolgreichen Jahren erhält der Mitarbeiter dann höhere Beiträge, und in wirtschaftlich weniger erfolgreichen Jahren fällt der Beitrag geringer aus. Die Höhe der geleisteten Beiträge „atmet“ so mit dem Unternehmen und seinem wirtschaftlichen Erfolg: Diese Gestaltungen führen zu einer betriebswirtschaftlich antizyklischen Verteilung des Aufwands in der Anwartschaftsphase der Pensionszusage.

Vor allem aber ist die steigende Differenz zwischen dem sinkenden handelsbilanziellen Zinssatz und dem unverändert hohen steuerlichen Zinssatz von 6% für die Benachteiligung von Unternehmen mit Direktzusagen verantwortlich. Während der Gesetzgeber beim hohen Zins in § 6a EStG argumentiert, dieser sei

„angemessen“, vertritt er hinsichtlich des (immer niedrigeren) HGB-Zinses das genaue Gegenteil. Mit anderen Worten: Der HGB-Zins ist aus Sicht des Gesetzgebers noch nicht niedrig genug. So genehmigt sich der Staat vom unternehmerischen Gewinn das größte Tortenstück, während der Anteilseigner – als Eigentümer des Kuchens – mit Krümeln abgespeist wird. Dies ist die Hauptursache für die stark geminderte Liquidität aufgrund der steuerlich unzureichenden Ansätze. Hier fehlen den Unternehmen inzwischen zweistellige Milliardenbeträge.

Aber auch das Handelsrecht selbst verursacht wegen der immer noch nicht vernünftig adressierten Volatilität der Pensionsrückstellungen erhebliche Diskussionen in den Unternehmen und suggeriert bzw. verursacht Handlungsbedarf (z.B. zur Erhaltung der Ausschüttungsfähigkeit), obwohl sich an der Zusage nichts geändert hat. Auch hier ist der Gesetzgeber dringend gefordert, nach Abschluss des aktuellen Gesetzgebungsverfahrens in der nächsten Legislaturperiode Abhilfe zu schaffen.

Der Charme der „alten“ Welt

Selbst die aktuell neu eingeführten, oft risikoärmeren Direktzusagen mit niedrigeren Garantien, die ja eigentlich Teil der alten Welt sind, bieten oft deutlich höhere Leistungen und bessere Absicherungen als externe Durchführungswege, weil die Arbeitgeber aufgrund der unmittelbaren Zusage und den damit verbundenen Konsequenzen (hier insbesondere Haftung PSV und Bilanzausweis) nicht reguliert werden und daher, anders als externe, beaufsichtigte Einrichtungen, bei der Frage der Finanzierung der Zusage frei sind. Auch nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz muss es deshalb künftig für Arbeitgeber möglich und attraktiv sein, Zusagen auf herkömmliche bAV fortzuführen und insbesondere neu zu erteilen bzw. einzurichten, denn insbesondere bei großen Kollektiven kann mit einer Unternehmenslösung eine zielgerichtete und leistungsfähige Versorgung erreicht werden.

Ein wichtiges Motiv für eine unternehmenseigene bAV ist der daraus resultierende Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter und der Bindung der Belegschaft. Bei vielen Unternehmen werden hierzu Direktzusagen erteilt, in anderen wurden unternehmenseigene Versorgungseinrichtungen gegründet. Diese unternehmensspezifische bAV-Landschaft darf durch das Sozialpartnermodell nicht beschädigt werden, da sie den eigentlichen Kern der bAV darstellt.

In viele dieser Systeme ist eine Eigenbeteiligung der Mitarbeiter als ein gestaltendes Element unmittelbar eingebaut,

das die Kosten einerseits breiter streut und andererseits aufgrund der eigenen Beiträge die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter und damit die Wertschätzung erhöht. Es ist überhaupt nicht nachvollziehbar, dass alle Beschäftigten erfassende Pflichtbeiträge oder neu geschaffene Optionsmodelle zur Entgeltumwandlung auf betrieblicher Ebene nicht rechtlich abgesichert werden bzw. nur über Tarifverträge möglich sein sollen.

Ein weiteres Problem für die Fortführung bestehender Zusagen in der Direktzusage kann sich aus der oft geforderten Pflicht zur Weitergabe von SV-Beiträgen bei der Entgeltumwandlung ergeben. Die verpflichtende Weitergabe von SV-Beiträgen (in Höhe von 15%) ist im Betriebsrentenstärkungsgesetz derzeit nur bei der Entgeltumwandlung in die reine Beitragszusage vorgesehen. Wird diese auf alle Entgeltumwandlungen ausgeweitet, könnten Arbeitgeber veranlasst werden, ihr Entgeltumwandlungsangebot zu überdenken bzw. zurückzuschrauben. Die derzeit „eingesparten“ Arbeitgeberbeiträge werden in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen normalerweise entweder der bAV direkt zugeordnet oder anderweitig kompensiert. So bieten Unternehmen, die die Direktzusage für die Entgeltumwandlung nutzen, diese im Allgemeinen flächig im Unternehmen an und räumen auch in der Entgeltumwandlung höhere Garantien ein, oft sogar identisch zur originären arbeitgeberfinanzierten bAV. Oder die Entgeltumwandlungen stocken bereits gewährte Arbeitgeberbeiträge auf. Die verpflichtende Weitergabe ist deshalb unbedingt abzulehnen. Sie ggf. nur für neue Zusagen verpflichtend einführen zu wollen, ist dabei insbesondere für Unternehmen mit starker Mitbestimmung wenig praktikabel und somit eine Scheinlösung. Insgesamt könnten die Arbeitnehmer mehr verlieren als sie durch die Zuschläge gewinnen würden.

Unsere Forderungen an den Gesetzgeber:

- § 6a EStG bedarf dringend einer Anpassung an moderne Zusagearten. Auch muss die Belastung der Unternehmen aufgrund der niedrigen Zinsen angemessen berücksichtigt werden.
- Die handelsrechtlichen Zinsen und damit die Rückstellungen in der Handelsbilanz müssen deutlich weitergehend stabilisiert werden. Die gesamte deutsche Wirtschaft garantiert über den PSV die deutschen Direktzusagen. Eine Ausschüttungssperre ist deshalb nicht nur nicht erforderlich, sie setzt hier auch völlig falsche Signale.
- Die Vertragsfreiheit auch bei der Verwendung der Mittel aus eingespar-

ten Sozialversicherungsbeiträgen in der Entgeltumwandlung ist ein hohes Gut und sollte nicht beschädigt werden.

Unsere Forderung an die Sozialpartner:

- Tarifvertragliche Regelungen zur bAV bzw. zum Sozialpartnermodell müssen intelligent gestaltete Öffnungsklauseln enthalten, die die bestehenden Systeme auf der betrieblichen Ebene nicht beschädigen oder beeinträchtigen und auch die Erteilung neuer Zusagen auf „alte bAV“ erlauben. Dies ist in vielen heute bereits bestehenden Tarifverträgen bereits gelungen.

Damit wird auch gewährleistet, dass Direktzusagen in Unternehmen, die an dem Durchführungsweg festhalten wollen, weiterhin für alle Beschäftigten angeboten werden können.

Wenn den besonderen Anliegen der Direktzusage nicht Rechnung getragen wird, sehen wir ein erhebliches Risiko für die übergeordnete Zielsetzung des Gesetzgebers, mit der bAV zu einem auskömmlichen Einkommen im Alter beizutragen.

Georg Geberth,

Leiter des aba-Fachausschusses Steuerrecht

Stefan Oecking,

*Leiter der Fachvereinigung
Mathematische Sachverständige*

Evelyn Stoll,

Leiterin der Fachvereinigung Direktzusage



Im Gedenken an Bernhard Wiesner

„Immer habe ich nach dem Grundsatz gehandelt: Lieber Geld verlieren als Vertrauen. Die Unantastbarkeit meiner Versprechen, der Glaube an den Wert meiner Ware und an mein Wort standen mir stets höher als ein vorübergehender Gewinn.“ (Robert Bosch)

Ein Leben für die betriebliche Altersversorgung ist viel zu früh zu Ende gegangen. Am 10. März 2017 ist *Bernhard Wiesner* an den Folgen eines Verkehrsunfalls in seinem geliebten Ferien- und Altersdomizil Mallorca verstorben. Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland und Europa verliert mit ihm einen ihrer glühendsten Verfechter. Die aba trauert um ihr langjähriges Vorstandsmitglied. Wir verlieren mit Herrn *Wiesner* einen geradlinigen Kollegen, starken Meinungsführer und guten Freund.

Bernhard Wiesner wurde am 29. März 1954 in Morsbach an der Sieg geboren und wuchs in Remagen auf. Nach dem Jurastudium trat *Wiesner* 1985 in die Dienste der Robert Bosch GmbH ein und wurde dort 1991 Leiter „Betriebliche Versorgungsleistung“. 2002 wurde er Gründungsvorstandsvorsitzender des Bosch Pensionsfonds. Am 30. September 2015 trat *Wiesner* in den Ruhestand. Seitdem war *Wiesner* hauptsächlich auf Mallorca anzutreffen, wohin er mit seiner Ehefrau, einer niedergelassenen Ärztin, seinen Lebensmittelpunkt verlagert und gerade erst begonnen hatte, sich im Ruhestand einzurichten – und den Lebensabschnitt selbst zu genießen, dessen finanzielle Absicherung er in den über dreißig Jahren seiner beruflichen Tätigkeit für viele Arbeitnehmer verbessert hat.

Wiesner war seit 2003 Mitglied im Vorstand der aba, nachdem er zuvor die Leitung der Fachvereinigung Direktzusage und Unterstützungskasse übernommen hatte. Den Lesern dieser Zeitschrift ist er durch zahlreiche Beiträge bekannt, die seine Überzeugungen auf den Punkt brachten¹. Die aba lernte ihn kennen als polarisierenden Referenten, engagierten Diskutanten, aber vor allem als glaubwürdigen Streiter für den Gedanken der bAV, wie er sie verstand: Als kollektive non-profit-Sozialleistung der Arbeitgeber. Mit dieser klaren Kante lieferte er wertvolle Denkanstöße und Impulse. Und auch seine Kritiker räumen ein, dass er stets den Nutzen für die Menschen, die Unternehmen und die Altersversorgung im Blick behielt. Das „b“ in bAV wurde in seiner Welt nie klein geschrieben.

Nach diesen Grundsätzen vertrat er auch die Belange der deutschen Unternehmen. *Wiesner* initiierte den Pensions Industry Circle, die Interessenvertretung von 12 führenden DAX-Unternehmen und der Robert Bosch GmbH und gehörte viele Jahre lang dem Ausschuss betriebliche Altersversorgung der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände an. Auch in der Interessengruppe betriebliche Altersversorgung der europäischen Aufsichtsbehörde EIOPA war *Bernhard Wiesners* Stimme unüberhörbar. Auf dem europäischen Parkett war er maßgeblich am letztlich erfolgreichen Ringen um die Abwehr von Solvency-II-ähnlichen Anforderungen an Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung beteiligt.

Wiesners besonderes Engagement galt dem Pensionsfonds, dessen Einführung in die betriebliche Altersversorgung er begleitet und für dessen Rahmenbedingungen er bis zuletzt gekämpft hatte. Mit dem Bosch-Pensionsfonds als Deutschlands erstem Firmenpensionsfonds stand er einem der Branchenpioniere vor.

Zum Abschluss seiner Karriere erlebte *Wiesner* im Dezember 2015 die Verabschiedung der Änderung des § 236 VAG, wonach Pensionsfonds größere Spielräume bei der Anlage erhielten. In der Rentenbezugsphase von Beitragszusagen mit Mindestleistung wurde deutschen Pensionsfonds ermöglicht, nichtversicherungsförmige Leistungen auszuzahlen. Diese Gesetzesänderung war aufgrund des unermüdlichen Einsatzes von *Bernhard Wiesner* in das Gesetz zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie aufgenommen worden und wurde noch in der Anhörung im Bundestag als „lex Bosch“ bezeichnet. Man hätte sie mit gleichem Recht als „lex Wiesner“ bezeichnen können.

Die Änderung von § 236 VAG hat im laufenden Gesetzgebungsvorhaben zum Betriebsrentenstärkungsgesetz als Vorbild gedient und dem neuen System der Zielrente den Weg bereitet. Die Verwirklichung dieser Reform wird *Bernhard Wiesner* nicht mehr miterleben. Sein Verständnis von einer betrieblichen Altersversorgung als „hocheffiziente kapitalgestützte Altersversorgung über den Arbeitgeber“ wird bleiben.

Heribert Karch
Vorstandsvorsitzender der aba

¹ Vgl. z.B. „Der Untergang der betrieblichen Altersversorgung“, BetrAV 4/2015 S. 307; „Regulierung – Schicksalsfrage der betrieblichen Altersversorgung“, BetrAV 3/2014 S. 216; „Direktzusage und Pensionsfonds – Kristallisationspunkte zukünftiger Altersversorgung“, BetrAV 1/2007 S. 26.