



Frau
Kerstin Griese, MdB
Vorsitzende des Ausschusses für Arbeit und Soziales
Deutscher Bundestag
Platz der Republik 1
11011 Berlin

030 3385811-0
info@aba-online.de
23.03.2017 – Dr. Ue/Ni
BT-16/2017

**Stellungnahme der aba
zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales
des Deutschen Bundestages am 27. März 2017**

- a) zum Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und
zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz)
BT-Drs. 18/11286**

- b) Antrag für eine faire und nachhaltige betriebliche Altersversorgung und ein
stabiles Drei-Säulen-System
BT-Drs. 18/10384**

Sehr geehrte Frau Griese,
sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst möchten wir uns bedanken für die Einladung zur o.g. Anhörung. Zur Vorbereitung der Anhörung übersenden wir Ihnen wunschgemäß unsere Stellungnahme zu dem vorgelegten Gesetzentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz.

a) Betriebsrentenstärkungsgesetz

Zusammenfassung

Das deutsche Rentensystem bedarf umfassender Reformen, um den anstehenden demografischen Herausforderungen gerecht zu werden. Der Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung neben der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung trägt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung zur Zukunftsfestigkeit der Alterssicherung in Deutschland bei.

Im Hinblick auf ihre kollektiven und institutionellen Strukturen, die Tradition einer anteiligen (zuweilen alleinigen) Arbeitgeberfinanzierung, die geringen Kosten im Vergleich zur privaten Absicherung, die Möglichkeit zum internen Solidarausgleich und nicht zuletzt die sog. Systemrendite ist in erster Linie die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung ein für Arbeitnehmer unverzichtbarer Baustein, wenn in Zukunft für die Menschen ein angemessenes Einkommen im Alter gewährleistet sein soll.

An der Notwendigkeit des Ausbaus und der Stärkung der die gesetzliche Rente ergänzenden kapitalgedeckten Systeme ändert auch das anhaltende Zinstief nichts, das es diesen Systemen derzeit erschwert, die durch Absinken der gesetzlichen Rente hervorgerufene wachsende Sicherungslücke zu schließen.

Hier ist die Politik gefordert Maßnahmen zu ergreifen, die den Auswirkungen des niedrigen Zinses auf kapitalgedeckte Systeme entgegenwirken und diese abmildern. Hierzu gehört im Bereich der bAV u.a. auch der Verzicht auf feste Garantien im Rahmen von tariflichen Regelungen zu Betriebsrenten, der jetzt im geplanten Betriebsrentenstärkungsgesetz vorgesehen ist. Auch die Anhebung des steuerlichen Förderrahmens für Leistungen der bAV ist ein wichtiger Schritt, weil angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase heute ein weitaus höherer Aufwand im Rahmen eines kapitalgedeckten Alterssicherungssystems notwendig ist, um eine ausreichende ergänzende Absicherung für das Alter zu erreichen. Es fehlen aber Maßnahmen, die es bestehenden Systemen der betrieblichen Altersversorgung erleichtern, auch angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase ihren Verpflichtungen nachzukommen. Hier besteht Handlungsbedarf.

Mit dem vorgelegten Gesetzentwurf wird die im Koalitionsvertrag angekündigte Stärkung der betrieblichen Altersversorgung umgesetzt und damit der bereits 2001 eingeschlagene Weg zu ihrem Ausbau konsequent weiterverfolgt. Positiv werten wir das damit verbundene deutliche Bekenntnis des Gesetzgebers zur betrieblichen Altersversorgung und seine Absicht, die Rolle der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung zu stärken.

Ziel der im Rahmen des Gesetzesvorhabens (Betriebsrentenstärkungsgesetz) vorgesehenen Maßnahmen ist vor allem eine bessere Verbreitung der bAV in kleinen und mittelständischen Betrieben sowie bei Niedrigverdienern. Hier spielt die bAV, wie sich auch aus dem Alterssicherungsbericht 2016 ergibt, bisher eine nur untergeordnete Rolle. Das Gesetzesvorhaben ist ein wichtiger Schritt nach vorne zu einem System einer nachhaltig zukunftsfesten Altersversorgung für alle Arbeitnehmer. Wir begrüßen und unterstützen

ausdrücklich das Bestreben der Bundesregierung, durch die im Betriebsrentenstärkungsgesetz vorgesehenen Maßnahmen, die Verbreitung zu erhöhen und das Versorgungsniveau für Arbeitnehmer zu verbessern und damit die Altersversorgung insgesamt zu stärken. Der Freibetrag bei der Grundsicherung für freiwillige Zusatzrenten und die steuerliche Förderung eines Arbeitgeberzuschusses für Beschäftigte mit niedrigem Einkommen sind ebenso wie die Freistellung von Leistungen der Riester-Rente von Sozialabgaben zukunftsweisende Maßnahmen, die die Situation von Niedrigverdienern verbessern und die Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung fördern.

Mit dem sog. Sozialpartnermodell soll die weitere Ausbreitung der bAV stärker als bisher tarifvertraglich verankert werden. Das Sozialpartnermodell legt die Verantwortung für die gedeihliche Fortentwicklung und den Ausbau der bAV in die Hände der Tarifpartner. Für diesen Ansatz spricht, dass die Tarifpartner nicht nur über eine autonome Rechtsetzungsmacht, sondern auch über die nötigen finanziellen Mittel verfügen. Die von den Tarifpartnern ausgehandelten Wege erfassen zwingend eine hohe Anzahl von Arbeitnehmern und sie gewährleisten auch einen fairen Interessenausgleich und genießen deshalb bei den Beteiligten hohes Vertrauen. Zudem können aufgrund einer hohen Anzahl von Versorgungsberechtigten bessere Konditionen mit der zur Durchführung eingeschalteten externen Versorgungseinrichtung vereinbart und auch die Komplexität und der Versorgungsaufwand - insbesondere für die Arbeitgeber - gesenkt werden. Das Gesetzesvorhaben geht hier aus unserer Sicht in die richtige Richtung, weil es auf kollektive Lösungen statt einer weiteren Individualisierung der Absicherung im Alter setzt. Es gibt vielversprechende Ansätze im Hinblick auf eine sachgerechte Fortentwicklung der bAV und ihre weitere Verbreitung.

Abzuwarten bleibt, ob und inwieweit die Tarifpartner tatsächlich von den ihnen eingeräumten neuen Optionen Gebrauch machen und die neuen Möglichkeiten auch für nicht tarifgebundene Unternehmen, zu denen eine Vielzahl der KMU gehören, öffnen. Auch können über Tarifverträge schon im Hinblick auf die fehlende Tarifbindung nicht automatisch alle Unternehmen und Beschäftigten erfasst werden. Offen ist auch, in welchem Maße neue Tarifverträge Referenzwirkung haben werden, d.h. inwieweit sie von nicht tarifgebundenen Unternehmen im Wege der Vereinbarung übernommen werden. Es lässt sich daher derzeit nur sehr schwer abschätzen, ob mit den vorgesehenen Maßnahmen die höhere Flächendeckung im erwünschten Umfang erreicht wird. Die vorgesehene Evaluierung des Prozesses erscheint sinnvoll.

Die neuen Gestaltungsspielräume stehen nicht allen Unternehmen, sondern nur den Tarifvertragsparteien offen. Es bleibt abzuwarten, inwieweit in der bAV engagierte Unternehmen von diesen Optionen ebenfalls Gebrauch machen wollen. Sollte der im Gesetzentwurf geregelte Bezug auf den einschlägigen Tarifvertrag eine zu große Hürde darstellen, so wäre hier nachzubessern.

Bei einer Beitragszusage hat der Arbeitgeber letztlich nur noch die Funktion einer Zahlstelle bezogen auf den Beitrag. Neben die auf das jeweilige betriebliche Kollektiv bezogene Sozialleistung des einzelnen Arbeitgebers mit dem Zweck der Mitarbeiterbindung tritt damit eine tarifliche Leistung, die anderen Rahmenbedingungen unterliegt. Auch hier bleibt abzuwarten, ob die Reform das Interesse der Unternehmen an der bAV als arbeitgeberseitige Sozialleistung verringert oder durch ihre breite Etablierung sogar eher erhöht. Durch diese

Reform tritt neben die personalpolitische Funktion im Unternehmen eine sozialpolitische für die deutsche Altersversorgung insgesamt. Es wird eine Tariffrente im Rechtsmantel der bAV etabliert. Ihre Wirkungen sollten ebenfalls evaluiert werden.

Die betriebliche Altersversorgung wird der ihr zugedachten Aufgabe – Übernahme einer substantiellen Absicherungsfunktion / universelle Absicherung für Arbeitnehmer – aber nur gerecht werden können, wenn sie weitere Impulse und echte substantielle Verbesserungen – auch für bestehende Systeme – erhält. Hier bedarf es aus unserer Sicht noch weiterer Anstrengungen und es sollte im anstehenden parlamentarischen Verfahren die Chance genutzt werden, weitere Verbesserungen auf den Weg zu bringen und Hemmnisse für eine flächendeckende Verbreitung zu beseitigen. So fehlen Maßnahmen, die es den bestehenden Systemen der betrieblichen Altersversorgung erleichtern, auch angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase ihren Verpflichtungen nachzukommen. Der Gesetzgeber sollte u.a. die Unterschiede bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen in der Handelsbilanz und in der Steuerbilanz reduzieren und § 6a EStG, in dem die Bildung der steuerlichen Pensionsrückstellungen geregelt wird, modernisieren. Insgesamt ist diese Vorschrift in ihren zentralen Regelungsbereichen veraltet, denn die bAV-Landschaft in Deutschland hat sich in den letzten Jahrzehnten grundlegend verändert, während § 6a EStG an diese Entwicklungen nicht angepasst wurde. Zu nennen sind insbesondere der zu hohe Rechnungszins von 6 v.H. sowie das gesetzlich vorgesehene Teilwertverfahren, das zur Bewertung von modernen Pensionszusagen völlig ungeeignet ist.

Ein noch nicht zufriedenstellend gelöstes Hemmnis für eine nachhaltig höhere Teilnahmequote ist ferner die Belastung mit Sozialabgaben, von denen auch die schon bestehenden Systeme betroffen sind. Wir bedauern sehr, dass der Ausschluss der Doppelverbeitragung auf die Riester-Rente beschränkt bleibt. Betriebsrenten dürfen aus unserer Sicht nicht gleichzeitig in der Finanzierungs- und Leistungsphase mit Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung belastet werden. Dies schafft Fehlanreize, die ein großes Hemmnis für den weiteren Ausbau der betrieblichen Altersversorgung darstellen. Wir begrüßen es sehr, dass im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes geplant ist, Riesterverträge im Bereich der bAV künftig in der Leistungsphase nicht mehr mit Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung zu belasten. Heute werden bei Inanspruchnahme der Riesterförderung, anders als bei den im Rahmen der privaten Vorsorge abgeschlossenen Riesterverträgen, sowohl in der Finanzierungs- als auch in der Leistungsphase Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung erhoben; in der Leistungsphase sogar mit dem vollen vom Rentner allein zu tragenden Beitragssatz. Diese Ungleichbehandlung ist den Betroffenen kaum zu vermitteln. Die Doppelverbeitragung ist auch der Grund dafür, dass Riesterverträge bisher bei der bAV trotz der gerade für Niedrigverdiener attraktiven Zulagen nur eine untergeordnete Rolle spielen.

Ungelöst bleiben auch zahlreiche andere Fälle der Doppelverbeitragung. Hierzu gehört die Fortführung einer Pensionskassenzusage bzw. Pensionsfondszusage mit eigenen Mitteln nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer aus seinem Nettoeinkommen. Während 2010 höchstrichterlich entschieden wurde, dass die Leistungen aus einer vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer bei einem Versicherungsunternehmen abgeschlossenen Direktversicherung, die der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb privat als Versicherungsnehmer fortführt, insoweit nicht beitragspflichtig sind,

werden auf Leistungen aus Pensionskassen bzw. Pensionsfonds weiterhin Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung fällig, wenn der Arbeitnehmer nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis seine Versicherung privat fortgeführt hat. Damit wird aber der vom Gesetzgeber ausdrücklich im Betriebsrentenrecht vorgesehene Anspruch des Arbeitnehmers, nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis seine Versorgung privat weiterzuführen, unattraktiv.

Unverständlich ist, dass trotz der vorgesehenen Anhebung des steuerlichen Höchstbetrages im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG auf 8 v.H. weiterhin nur 4.v.H. beitragsfrei bleiben. Der Gesetzgeber sorgt damit erneut systematisch für eine Doppelverbeitragung.

Nicht nur die o.g. Fälle der Belastung von Versorgungsaufwand und Leistung mit Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung verhindern eine Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung. Einen starken Fehlanreiz hat das GKV-Modernisierungsgesetz zum 1. Januar 2004 gebracht. Seit diesem Zeitpunkt müssen alle in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Bezieher von Betriebsrenten auf ihre laufenden Versorgungsbezüge und Kapitalzahlungen den vollen Beitragssatz zur Kranken- und Pflegeversicherung entrichten. Bis zum 31. Dezember 2003 waren Kapitalleistungen beitragsfrei und auf laufende Versorgungsbezüge fiel nur der halbe Beitragssatz an. Im Ergebnis wurden und werden damit alle Betriebsrenten in erheblichem Umfang „gekürzt“. Das Vertrauen in verlässliche Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung wurde dadurch stark beeinträchtigt. Gerade für Bezieher niedriger und mittlerer Einkommen hat die betriebliche Altersversorgung damit erheblich an Attraktivität verloren. Dem gilt es entgegenzuwirken.

Das vorliegende Gesetzgebungsverfahren sollte auch dazu genutzt werden, die negativen Auswirkungen der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anpassungsverpflichtung der Arbeitgeber bei regulierten Pensionskassen zu korrigieren. Ferner würden wir es begrüßen, wenn der Gesetzgeber die von der aba vorgeschlagene Vereinfachung für eine sog. versicherungsvertragliche Lösung nach Maßgabe des § 2 Abs. 2 und Abs. 3 BetrAVG aufgreifen und zudem eine Modernisierung des § 18 BetrAVG in Angriff nehmen würde.

Im Einzelnen:

Artikel 1 – Änderung des Betriebsrentengesetzes

1. Artikel 1 Ziffer 1

In Artikel 1 Ziffer 1 ist vorgesehen, dass als weitere Zusageform in § 1 Absatz 2 BetrAVG die reine Beitragszusage unter einer neuen Ziffer 2a eingefügt wird. Diese Beitragszusage ist tarifexklusiv, d.h. sie muss in einem Tarifvertrag vereinbart sein oder die Tarifpartner müssen den Betriebspartnern dazu eine ausdrückliche Ermächtigung erteilt haben. Die Beitragszusage muss daher im Zusammenhang mit den

Regelungen zur tariflichen Altersversorgung unter den neuen §§ 21 ff. (Tarifvertrag und reine Beitragszusage) gesehen werden, die im Einzelnen die Durchführung der bAV auf der Grundlage des vom Arbeitgeber entrichteten Beitrags regeln. Künftig wird mit der Ergänzung in § 1 BetrAVG auch eine Zusage, bei der der Arbeitgeber nicht eine Versorgungsleistung, sondern lediglich die Entrichtung eines zweckgebundenen Beitrags zur Finanzierung von Altersleistungen in eine externe Versorgungseinrichtung (Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung) verspricht, unter den Begriff der bAV mit den entsprechenden steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen fallen.

Für den Arbeitgeber bedeutet die Beitragszusage, dass er lediglich zur Entrichtung eines Beitrags verpflichtet ist, ansonsten aber von den bAV-spezifischen Risiken entlastet wird, d.h. die Arbeitgeberhaftung für spätere Leistungen entfällt. Die aus der Beitragszusage resultierenden späteren Leistungen richten sich nach der Verwendung und Anlage der an die Versorgungseinrichtung entrichteten Beiträge. Regelungen dazu enthalten der neue Siebte Abschnitt „Betriebliche Altersversorgung und Tarifvertrag“ und insbesondere das VAG. Dieser Ansatz entspricht internationalem Standard bei Regelungen, die im Wesentlichen sozialpolitischen Charakter haben. Und dies ist im Sozialpartnermodell - anders als in der traditionellen auf Mitarbeitermotivation abzielenden bAV - der Fall.

Soll die Verpflichtung des Arbeitgebers auf die Entrichtung eines Beitrags beschränkt sein, so kann dies u.E. aber allein durch den gesetzlichen Verweis auf § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG nicht erreicht werden. Denn der Verschaffungsanspruch ist Ausfluss des Umstandes, dass zunächst der Arbeitgeber eine Zusage erteilt, die in einem externen Durchführungsweg abgewickelt wird. Kommt die Versorgungseinrichtung ihrer Verpflichtung nicht nach, muss der Arbeitgeber auf Grund des Verschaffungsanspruchs dafür sorgen, dass der Arbeitnehmer alles erhält, was er ihm zugesagt hat. Der Verschaffungsanspruch setzt mit anderen Worten eine Zusage des Arbeitgebers auf Versorgungsleistungen voraus. Genau eine solche soll es aber nicht geben. Indem man § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für nicht anwendbar erklärt, kann man den Verschaffungsanspruch vermeiden, nicht aber das Entstehen eines arbeitsrechtlichen Grundverhältnisses. Wenn der Arbeitgeber mit der (korrekten) Entrichtung des Beitrags seine Verpflichtungen vollständig erfüllt hat und sich alle weiteren Ansprüche des Arbeitnehmers im Hinblick auf spätere Leistungen allein gegen die Versorgungseinrichtung richten, sollte dies klar und deutlich im Gesetz selbst zum Ausdruck gebracht werden. Die Gesetzesbegründung dazu ist wesentlich aussagekräftiger:

...„Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, die Finanzierungsbeiträge an die durchführende Einrichtung zu zahlen Die Zahlung hat schuldbefreiende Wirkung ...“.

Der Umstand, dass über die Verpflichtung zur Beitragszahlung hinaus keine Versorgungszusage erteilt wird und dementsprechend kein weitergehendes arbeitsrechtliches Grundverhältnis entsteht, sollte in den vorliegenden Gesetzestext integriert werden.

Die Tarifvertragsparteien können dies nicht regeln, weil § 1 BetrAVG nicht tarifdispositiv ist. Es muss also explizit und eindeutig gesetzlich geregelt werden, dass mit der Entrichtung des Beitrags seitens des Arbeitgebers vollständig jegliche weitere Verpflichtung für spätere Versorgungsleistungen entfällt.

Was bleibt, ist die Möglichkeit einer Haftung für die nicht korrekte Beitragsentrichtung, die Auswahl der Versorgungseinrichtung, ein Verstoß gegen Gleichbehandlungs- und Diskriminierungsregeln und die Verletzung von Informationspflichten u.a.. Auch können sich Verpflichtungen für den Arbeitgeber aus dem Tarifvertrag und den Rechtsbeziehungen zur Versorgungseinrichtung ergeben. Zudem können sich Rechte und Pflichten aus der Stellung als Versicherungsnehmer ergeben.

Die Beitragszusage ist untrennbar verbunden mit dem § 22 BetrAVG-E und den neuen Bestimmungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes (Artikel 6) und der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (Artikel 8). Dort ist im Einzelnen geregelt, welche Einrichtungen für die Durchführung der Beitragszusage in Betracht kommen und welche rechtlichen Rahmenbedingungen im Hinblick auf die zu versorgenden Arbeitnehmer bestehen. Vorgesehen ist, dass Versorgungseinrichtungen, die eine Beitragszusage durchführen, keine Garantien oder Mindestleistungen versprechen, sondern nur noch sog. Erwartungsrenten zusagen dürfen. Das Modell nicht garantierter Leistungen hilft im aktuellen wirtschaftlichen Marktumfeld vor dem Hintergrund der anhaltenden Niedrigzinsphase, die Chancen und Risiken der bAV auszubalancieren. Es ist eine attraktive Ergänzung zu bestehenden Betriebsrentensystemen und kann helfen, zentrale Probleme der bAV zu lösen. Die Beschränkung des neuen Ansatzes auf die tarifvertragliche Ebene führt allerdings dazu, dass vielen Unternehmen die Chance auf eine sinnvolle Fortentwicklung ihrer bAV-Leistungen verwehrt bleibt.

Das Konzept der nicht garantierten Leistungen ist in Deutschland ein völlig neuer Ansatz. Er muss nicht zwangsläufig mit einem Verzicht auf wirtschaftliche Sicherheiten einhergehen. Zudem können die Leistungen erheblich höher sein als bei den herkömmlichen Systemen mit festen Garantien. Allerdings könnte bei den Arbeitnehmern, bei denen das Sicherheitsbedürfnis gerade in Deutschland bekanntermaßen sehr hoch ist, für Betriebsrenten die Wertschätzung sinken und damit ihre Attraktivität leiden. Hier gilt es, durch geeignete Gestaltungen (z.B. fachgerechte Beaufsichtigung durch die BaFin / Aufbau von Sicherheitsreserven) Vertrauen zu schaffen und dies seitens der Tarifvertragsparteien und Versorgungseinrichtungen entsprechend zu kommunizieren.

2. Artikel 1 Ziffer 2

Es wird durch die vorgesehene Ergänzung in § 1a Abs. 1 Satz 3 folgerichtig klargestellt, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf eine über Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung auch im Wege der Beitragszusage nach § 1 Absatz 2 BetrAVG-E bei einer Einrichtung nach § 22 BetrAVG-E neu durchgeführt werden kann, soweit die Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Das ist zu begrüßen.

3. Vereinfachung der versicherungsvertraglichen Lösung (§ 2 Absätze 2 und 3 BetrAVG)

Bei einer Versorgung über eine Direktversicherung oder Pensionskasse gilt für die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft grundsätzlich die in § 2 Absatz 1 BetrAVG niedergelegte ratierliche Methode. Soweit die durch Beiträge des (Arbeitgebers/Arbeitnehmers) bis zum vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers finanzierte Leistung des Versicherers/der Pensionskasse nicht ausreicht, den nach der ratierlichen Methode errechneten Anspruch des Arbeitnehmers zu erfüllen, hat der Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber einen Auffüllungsanspruch in Höhe des Unterschiedsbetrages, es sei denn, es greift die „Schonlösung“ nach Absatz 2 bzw. Absatz 3 des § 2 BetrAVG (sog. versicherungsvertragliche Lösung). Dazu ist es notwendig, dass bestimmte „soziale Auflagen“ erfüllt werden. Ist dies der Fall, findet eine Anspruchsbegrenzung auf die vom Versicherer/der Pensionskasse zu erbringende Leistung statt, d.h. für den Arbeitgeber entfällt die Auffüllverpflichtung.

Die in den Absätzen 2 und 3 von § 2 BetrAVG vorgesehene Ausnahme vom Grundsatz der ratierlichen Berechnung bei Direktversicherungen und Pensionskassen wurde damit begründet, dass damit für Mittel- und Kleinbetriebe besonders geeignete Versorgungsformen gefördert werden sollen – so die Begründung bereits 1974. Später wurde die Idee der von Absatz 1 des § 2 BetrAVG abweichenden Anspruchsbegrenzung übertragen auf die Entgeltumwandlung und beitragsorientierte Leistungszusage bei den Durchführungswegen Direktzusage, Unterstützungskasse und Pensionsfonds (§ 2 Abs. 5a), ohne dass es dazu der Erfüllung bestimmter sozialer Auflagen bedarf und der Arbeitgeber dies ausdrücklich gegenüber dem Arbeitnehmer deutlich machen muss, wie dies nach den Absätzen 2 und 3 von § 2 BetrAVG für Direktversicherungen und Pensionskassen der Fall ist.

Nach der versicherungsvertraglichen Lösung muss der Arbeitgeber ausdrücklich durch einseitiges Verlangen bewirken, dass die unverfallbare Anwartschaft eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers auf die mit den bisherigen Beiträgen finanzierte Versorgungsleistung begrenzt wird. In der bisher nahezu flächendeckenden betrieblichen Praxis wurde bereits mit der Erteilung der Versorgungszusage bzw. dem Abschluss der Versicherung das Verlangen erklärt. Dieser allgemein üblichen, sehr einfachen und für alle Beteiligten verwaltungswarmen Handhabung hat allerdings das BAG mit einem Urteil vom 19.5.2016 – 3 AZR 794/14 – eine Absage erteilt und einen zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit der konkret bevorstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt. Dies stellt insbesondere für kleine Unternehmen eine große Hürde dar und könnte deshalb in vielen Fällen zu einer zusätzlichen Arbeitgeberhaftung führen.

Wir empfehlen, im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes die versicherungsvertragliche Lösung in Anlehnung an § 2 Absatz 5a BetrAVG zu vereinfachen und damit ein weiteres administratives Erschweris für bestehende Systeme sowie ein gewichtiges, neu aufgetauchtes Hemmnis für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu beseitigen. Es sollte auch für Direktversicherungen und Pensionskassen in Anlehnung an § 2 Abs. 5a BetrAVG die

versicherungsvertragliche Lösung generell gelten, ohne dass es eines besonderen Verlangens des Arbeitgebers bedarf.

Insgesamt schlagen wir vor, § 2 BetrAVG Abs. 2 und 3 wie folgt zu fassen:

„(2) Ist bei einer Direktversicherung der Arbeitnehmer nach Erfüllung der Voraussetzungen des § 1b Abs. 1 und 5 vor Eintritt des Versorgungsfalls ausgeschieden, so gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sich der vom Arbeitgeber zu finanzierende Teilanspruch nach Absatz 1, soweit er über die von dem Versicherer nach dem Versicherungsvertrag aufgrund der Beiträge des Arbeitgebers zu erbringende Versicherungsleistung hinausgeht, gegen den Arbeitgeber richtet. An die Stelle der Ansprüche nach Satz 1 tritt ~~auf Verlangen des Arbeitgebers~~ die von dem Versicherer aufgrund des Versicherungsvertrags zu erbringende Versicherungsleistung, wenn

- 1. spätestens nach 3 Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers das Bezugsrecht unwiderruflich ist und eine Abtretung oder Beleihung des Rechts aus dem Versicherungsvertrag durch den Arbeitgeber und Beitragsrückstände nicht vorhanden sind,*
- 2. vom Beginn der Versicherung, frühestens jedoch vom Beginn der Betriebszugehörigkeit an, nach dem Versicherungsvertrag die Überschussanteile nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung zu verwenden sind und*
- 3. der ausgeschiedene Arbeitnehmer nach dem Versicherungsvertrag das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen hat.*

~~*Der Arbeitgeber kann sein Verlangen nach Satz 2 nur innerhalb von 3 Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers diesem und dem Versicherer mitteilen. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer darf die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag in Höhe des durch Beitragszahlungen des Arbeitgebers gebildeten geschäftsplanmäßigen Deckungskapitals oder, soweit die Berechnung des Deckungskapitals nicht zum Geschäftsplan gehört, des nach § 169 Abs. 3 und 4 des Versicherungsvertragsgesetzes berechneten Wertes weder abtreten noch beleihen. In dieser Höhe darf der Rückkaufswert aufgrund einer Kündigung des Versicherungsvertrags nicht in Anspruch genommen werden; im Falle einer Kündigung wird die Versicherung in eine prämienfreie Versicherung umgewandelt. § 169 Abs. 1 des Versicherungsvertragsgesetzes findet insoweit keine Anwendung. Eine Abfindung nach § 3 ist weiterhin möglich.“*~~

Absatz 3 wird wie folgt geändert:

(3) Für Pensionskassen gilt Absatz 1 mit der Maßgabe, dass sich der vom Arbeitgeber zu finanzierende Teilanspruch nach Absatz 1, soweit er über die von der Pensionskasse nach dem aufsichtsbehördlich genehmigten Geschäftsplan oder, soweit eine aufsichtsbehördliche Genehmigung nicht vorgeschrieben ist, nach den allgemeinen Versicherungsbedingungen und den fachlichen Geschäftsunterlagen im Sinne des § 9 Absatz 2 Nummer 2 in Verbindung mit § 234 Absatz 3 Nr. 1 des Versicherungsaufsichtsgesetzes

(Geschäftsunterlagen) aufgrund der Beiträge des Arbeitgebers zu erbringende Leistung hinausgeht, gegen den Arbeitgeber richtet. An die Stelle der Ansprüche nach Satz 1 tritt ~~auf Verlangen des Arbeitgebers~~ die von der Pensionskasse aufgrund des Geschäftsplans oder der Geschäftsunterlagen zu erbringende Leistung, wenn nach dem aufsichtsbehördlich genehmigten Geschäftsplan oder den Geschäftsunterlagen

- 1. vom Beginn der Versicherung frühestens jedoch vom Beginn der Betriebszugehörigkeit an, Überschussanteile, die aufgrund des Finanzierungsverfahrens regelmäßig entstehen, nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung zu verwenden sind oder die Steigerung der Versorgungsanwartschaften des Arbeitnehmers der Entwicklung seines Arbeitsentgelts, soweit es unter den jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherungen liegt, entspricht und*
- 2. der ausgeschiedene Arbeitnehmer das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen hat.*

Absatz 3 bis ~~7~~ 6 gilt entsprechend.“

(Folgeänderungen ergeben sich in § 4 Absatz 4 Satz 2 und § 8 Absatz 3.)

Die sogenannte versicherungsvertragliche Lösung wird insbesondere in vielen kleinen Betrieben genutzt, um die ansonsten erforderliche komplizierte Quotierung der Betriebsrentenanwartschaften zu vermeiden. Die Neuregelung legt nunmehr die versicherungsvertragliche Lösung als Standardlösung fest; auf ein besonderes arbeitgeberseitiges Verlangen wird künftig verzichtet. Damit wird diese Form der betrieblichen Altersversorgung insbesondere für Kleinunternehmen einfacher und damit attraktiver. Die sogenannten sozialen Auflagen, die zwingende Voraussetzung der versicherungsvertraglichen Lösung sind, bleiben erhalten.

4. Artikel 1 Ziffer 4

Die Änderung in § 4 Abs. 3 ermöglicht eine Übertragung bisher klassischer bAV auf eine neue Versorgungseinrichtung (§ 22 BetrAVG-E) im Rahmen des Sozialpartnermodells. Da der Arbeitnehmer es in der Hand hat, ob er bei einem Arbeitgeberwechsel seine Ansprüche auf einen neuen Arbeitgeber übertragen will, dürfte ein ausreichender Arbeitnehmerschutz gewährleistet sein. Es sollte ggf. noch verdeutlicht werden, dass auch die Durchführung im „alten System“ des neuen Arbeitgebers möglich ist, wenn der neue Arbeitgeber dies wünscht. Während der Gesetzestext hier den Begriff „Versorgungseinrichtung“ gebraucht, ist an anderer Stelle von „Versorgungsträger“ die Rede. Wir schlagen vor, die Begrifflichkeit zu vereinheitlichen und generell für die externen Durchführungswege den Begriff „Versorgungseinrichtung“ zu verwenden, zumal in der Vergangenheit häufig der Begriff „Versorgungsträger“ im Sinne eines Trägerunternehmens bei überbetrieblichen Versorgungseinrichtungen benutzt wurde bzw. im Versorgungsausgleich mit „Versorgungsträger“ z.B. auch der Arbeitgeber mit einer Direktzusage gemeint ist.

5. Artikel 1 Ziffer 5

Ziffer 5 von Artikel 1 enthält eine Änderung bzw. Ergänzung von § 8 BetrAVG, mit der eine Übernahme und eine Fortsetzung der Rückdeckungsversicherung mit eigenen Beiträgen durch den Arbeitnehmer bei Insolvenz des Arbeitgebers ermöglicht werden soll.

Die geplante Möglichkeit einer Aufrechterhaltung und Fortsetzung einer bestehenden Rückdeckungsversicherung im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers (Änderung von § 8 BetrAVG) halten wir für eine sinnvolle Weiterentwicklung der gesetzlichen Insolvenzversicherung, die nicht nur für den berechtigten Arbeitnehmer vorteilhaft ist, sondern auch die gesetzliche Insolvenzversicherung und die dahinterstehenden Beitragszahler entlastet. Es handelt sich dabei um eine zusätzliche Option für den berechtigten Arbeitnehmer. Er erhält ein Wahlrecht und kann innerhalb einer bestimmten Frist anstelle des Insolvenzschutzes durch den PSVaG den Eintritt als Versicherungsnehmer in die für die ihm zugesagte Versorgung abgeschlossene (kongruente) Rückdeckungsversicherung wählen und diese Versicherung dann auch mit eigenen Beiträgen fortsetzen. In jedem Falle hat er bei dieser Variante die Aussicht auf eine weitere Werterhöhung der Anwartschaft durch die bis zum Rentenbeginn erzielten weiteren Erträge und Überschüsse.

6. Artikel 1 Ziffer 8

In Artikel 1 Ziffer 8 wird eine folgerichtige Anpassung im Hinblick auf den neuen siebten Abschnitt vorgenommen: § 17 n.F. BetrAVG enthält dann nur noch Regelungen zum persönlichen Geltungsbereich des BetrAVG.

7. Artikel 1 Ziffer 9

Der Tatsache, dass es sich bei der tarifvertraglich organisierten Alterssicherung um ein neues System handelt, das neben die heutige im Wesentlichen betrieblich organisierte bAV tritt, trägt der Gesetzgeber folgerichtig systematisch Rechnung, indem er im Betriebsrentengesetz selbst ein neues Kapitel mit der Überschrift „Betriebliche Altersversorgung und Tarifvertrag“ aufschlägt und dort gesondert den gesetzlichen Rahmen für tarifliche Versorgungssysteme und die Beitragszusage schafft und die für Tarifvertragsparteien geltenden gesetzlichen Vorgaben bündelt. Dies sorgt für die nötige Rechtsklarheit und Rechtssicherheit auch im Zusammenhang mit dem sog. Sozialpartnermodell. Allerdings bleibt der § 18 BetrAVG, der tarifliche Versorgungssysteme im Öffentlichen Dienst regelt, weiterhin außen vor. Zu prüfen ist, ob man nicht den heutigen § 18 BetrAVG ebenfalls in den neuen siebten Abschnitt übernimmt.

a) Anpassung von § 18 BetrAVG

Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ist tarifvertraglich geregelt. Das Betriebsrentengesetz enthält dazu in § 18 Sonderregelungen, die allerdings derzeit noch ihre Grundlage haben in dem im

Jahre 2002 abgelösten Gesamtversorgungssystem. Es erscheint uns deshalb notwendig, dass im Zusammenhang mit der jetzt vorgesehenen Änderung des BetrAVG im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes die Gelegenheit genutzt wird, die Regelung des § 18 BetrAVG an die aktuellen Gegebenheiten anzupassen. Dies dient nicht nur der Klarstellung, sondern auch der Vermeidung von Rechtsrisiken.

Die Zusatzversorgung war im Leistungsbereich bis 2002 durch ein Gesamtversorgungssystem geprägt, was sie von anderen Betriebsrentensystemen deutlich unterschied. So war die Höhe der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden abweichend von § 2 BetrAVG aufgrund der Besonderheiten des Gesamtversorgungsrechts in der Sonderregelung des § 18 Abs. 2 BetrAVG normiert. Allerdings sind die in § 18 Abs. 1 BetrAVG genannten Ausnahmeregelungen nicht weitgehend als der durch § 17 Abs. 3 BetrAVG den Tarifvertragsparteien grundsätzlich eröffnete Spielraum, der den Sozialpartnern generell die Möglichkeit gibt, von bestimmten Regelungen des Betriebsrentengesetzes abzuweichen.

Zum 1. Januar 2002 haben die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes das Gesamtversorgungssystem durch das sog. Punktemodell ersetzt. Die Berechnungsregeln des § 18 Abs. 2 BetrAVG konnten auf seit diesem Zeitpunkt unverfallbar werdende Anrechte nicht mehr angewendet werden. Zentrale Bezugsgrößen des § 18 Abs. 2 BetrAVG auf den Tarifvertrag wie z.B. der Versorgungssatz, das Arbeitsentgelt beim Ausscheiden, der Beschäftigungsquotient bei Teilzeitarbeit sind seit der Umstellung auf Versorgungspunkte unerheblich geworden. Diese Regelung sollte auf Altfälle begrenzt werden. Es ist deshalb notwendig, für nach dem Systemwechsel erworbene Anrechte § 18 BetrAVG entsprechend anzupassen.

b) Artikel 1 Ziffer 9 enthält den (neuen) gesetzlichen Rahmen für die tarifvertragliche Gestaltung.

- (1) In einem neuen § 19 werden unter der Überschrift „Allgemeine Tariföffnungsklausel“ die ursprünglichen Regelungen des § 17 Abs. 3 übernommen, wobei Absatz 1 den neuen ab 1.1.2018 geltenden § 2a BetrAVG zusätzlich aufnimmt. Nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien steht nach wie vor § 1 BetrAVG. Damit ist sichergestellt, dass auch die Tarifpartner in Abgrenzung zu reinen Sparprozessen an die Definition der bAV in § 1 BetrAVG gebunden sind, d.h. die Absicherung biometrischer Risiken organisieren müssen.
- (2) Der neue § 20 greift in Abs. 1 die ursprünglich in § 17 Abs. 5 enthaltene Bestimmung unverändert auf. In dem neuen Absatz 2 wird ein tarifvertragliches Optionssystem installiert. Per Tarifvertrag soll künftig rechtssicher verbindlich vereinbart werden können, dass Arbeitnehmer automatisch in ein Betriebsrentensystem über Entgeltumwandlung einbezogen werden können (Opting-out-System), wenn sie dem nicht ausdrücklich widersprechen. Erfahrungen aus dem Ausland zeigen, dass hierdurch viele Mitarbeiter für die bAV gewonnen werden können, die sich sonst keine Gedanken über eine

ergänzende Absicherung für ihr Alter machen. Ein durch die Tarifvertragsparteien vereinbartes Opting-out kann sowohl zur Verbreiterung als auch zur Höhe der Betriebsrente beitragen.

Offen ist, welche Auswirkungen die gesetzlichen Regelungen zu tarifvertraglichen Opt-out-Lösungen auf anderweitige, z.B. bereits auf betrieblicher Ebene installierte Regelungen zur Entgeltumwandlung haben. Es sollte auf gesetzlicher Grundlage sichergestellt werden, dass solche häufig schon jahrzehntelang etablierten Regelungen dadurch nicht tangiert werden. Es ist aus unserer Sicht im Übrigen kein Sachgrund erkennbar, weshalb die erwünschte Rechtssicherheit auch für betriebliche Systeme nicht generell und unabhängig von tariflichen Regelungen geschaffen wird. Opt-out-Systeme sind im Hinblick auf die Betriebsnähe bei den Betriebspartnern auf kollektiver Grundlage sachgerecht platziert.

Die gesetzlichen Regelungen zum Optionssystem für Entgeltumwandlung enthalten einige Mindestanforderungen. Die weiteren Einzelheiten können die Tarifvertragsparteien frei gestalten.

- (3) Die vorgesehene Regelung in § 21 Abs. 1 legt fest, dass sich die Tarifvertragsparteien im Falle der Einführung reiner Beitragszusagen an der Durchführung und Steuerung der betrieblichen Altersversorgung beteiligen müssen. Wie dies tatsächlich im Einzelfall geschehen soll, ist offen gelassen und bedarf der weiteren Konkretisierung in der Praxis. Natürlich muss es den Tarifvertragsparteien obliegen, den grundsätzlichen Rahmen und die Parameter der einzuführenden reinen Beitragszusage entsprechend festzulegen. Gleichzeitig muss aber auch sichergestellt werden, dass die operative Tätigkeit einer Pensionskasse, eines Pensionsfonds oder auch einer Direktversicherung weiter dem Vorstand der jeweiligen Einrichtung obliegt und nicht durch die Tarifvertragsparteien vorgegeben werden kann. Dabei kann es schon aus Haftungsgesichtspunkten nicht im Interesse der Tarifvertragsparteien sein, hier in reinen Beitragssystemen operativ steuernd tätig zu werden, in denen es schon vom systemischen Ansatz her und aufgrund der vorgesehenen Steuerung zu Marktwerten mit den damit einhergehenden Volatilitäten durchaus auch (zumindest temporär) zu sinkenden Rentenleistungen kommen kann. Des Weiteren darf die Effizienz der Einrichtungen durch entsprechende Einbindungen nicht eingeschränkt werden. Den Tarifvertragsparteien muss es daher auch möglich sein, die jeweils bereits im Rahmen der Mitbestimmung in einem Versorgungssystem in den maßgeblichen Gremien tätigen Betriebsparteien (Arbeitgeber-/ Arbeitnehmervertreter) entsprechend auch in Bezug auf die Durchführung und Steuerung der durchführenden Versorgungseinrichtung zu bevollmächtigen, damit diese ebenso Kontrollpflichten etc. in Bezug auf die reine Beitragszusage übernehmen können.
- (4) Die bestehende Struktur des BetrAVG enthält ausschließlich Vorschriften, deren Normadressat bei den bisherigen Zusagemodalitäten der Arbeitgeber, also nicht die Versorgungseinrichtung ist. Es muss deshalb im Falle einer Beitragszusage neu geregelt werden, welcher gesetzliche Rahmen für die durchführende Versorgungseinrichtung gilt und welche Leistungsrechte des Versorgungsberechtigten gegenüber dieser bestehen. Dies tut der neue § 22 BetrAVG, der im Einzelnen regelt, welche

Vorschriften des BetrAVG sinngemäß gelten sollen und welche sonstigen Anforderungen die Einrichtung erfüllen muss. Aus unserer Sicht sind die dazu getroffenen Regelungen allerdings unvollständig: So wird u.a. nicht geregelt, dass das Versorgungskapital auf der Grundlage der für den einzelnen Arbeitnehmer entrichteten Beträge gebildet wird. Die Frage der Weitergabe von Erträgen und Überschüssen wird nicht explizit angesprochen. Auch der Anspruch des Arbeitnehmers auf Leistungen gegenüber der Einrichtung bleibt –explizit – offen. Zudem fehlt im Rahmen des § 22 BetrAVG-E selbst jeglicher Hinweis darauf, dass der Träger dem Arbeitnehmer keine der Höhe nach betragsmäßig festgelegten Leistungen zusagen darf. Dies dürfte aber aus unserer Sicht zwingend sein.

Im aktuellen Gesetzentwurf ist das Verbot von Garantien für Einrichtungen, die die Beitragszusage durchführen, allein im aufsichtsrechtlichen Teil des Gesetzes untergebracht, also im VAG bzw. in der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung. Diese Regelungen gelten allerdings nur für Einrichtungen, die der deutschen Finanzaufsicht durch die BaFin unterliegen. Das sind die deutschen Lebensversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds mit Sitz in Deutschland.

Damit dürfen nur die deutschen LV, PK und PF im Rahmen des Sozialpartnermodells keine Garantien anbieten. Ausländische Anbieter unterliegen der Finanzaufsicht durch den jeweiligen Sitzstaat. Damit werden deutsche Anbieter diskriminiert. Es ist deshalb - sofern ein solches Garantieverbot umgesetzt werden soll - zwingend erforderlich, dass das im BetrAVG selbst verankert wird, um eine Diskriminierung der deutschen Versorgungseinrichtungen zu vermeiden. Das Vertragsrecht richtet sich nach deutschen Regeln, und die Rechtsaufsicht über die Einhaltung des deutschen Rechts obliegt für alle Versicherungs- bzw. Versorgungsverträge nach deutschem Recht der BaFin, unabhängig vom Sitzland des Anbieters. Abhilfe sollte geschaffen werden, indem im neuen § 22 BetrAVG explizit unter Hinweis auf § 25 aufgenommen wird, dass die Einrichtung keine Leistungsgarantien geben darf.

Angesprochen werden in § 22 explizit ferner u.a. die Frage der Unverfallbarkeit unter gleichzeitigem Hinweis auf den Gedanken des § 2a BetrAVG, der vorzeitigen Altersleistungen, der Übertragbarkeit und der Abfindbarkeit. Es dürfte sich aber im Interesse der Rechtssicherheit empfehlen, im Rahmen des § 22 explizit zu sagen, welche Vorschriften des BetrAVG – und dies gilt auch für die §§ 7 ff. – keine Anwendung auf die bAV in der Form einer reinen Beitragszusage bzw. auf die durchführende Versorgungseinrichtung finden. Diese Klarstellung ist erforderlich, weil der neue siebte Abschnitt neben Regelungen zur Beitragszusage und deren Durchführung auch allgemeine Bestimmungen zu tariflichen Regelungen enthält, die sich nicht nur auf die Beitragszusage, sondern auch auf Leistungszusagen beziehen, die heute schon Gegenstand zahlreicher Tarifverträge sind.

- (5) Die Beitragszusage kann in den externen Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a neu) durchgeführt werden. Die Tarifvertragsparteien können sich dabei gemeinsamer Einrichtungen nach dem Tarifvertragsgesetz, aber auch bestehender Einrichtungen bedienen. § 1b BetrAVG, der nach heutigem Verständnis die Einbindung des Arbeitgebers voraussetzt, ist für die reine Beitragszusage unmittelbar nicht anwendbar. Dies hat zur Folge, dass auch die

Legaldefinition der Durchführungswege in der bisherigen Fassung nicht mehr zur Anwendung kommt. Vielmehr ist auf die aufsichtsrechtlichen Definitionen abzustellen.

- (6) In § 22 Abs. 2 wird die sofortige Unverfallbarkeit der auf den Beiträgen beruhenden Anwartschaft geregelt. Die Bezeichnung „Anwartschaft“ erscheint im Rahmen einer reinen Beitragszusage in der im Entwurf vorliegenden Fassung systemfremd und nicht sachgerecht, da nach dem betriebsrentenrechtlichen Verständnis eine Anwartschaft grundsätzlich stets dem Grunde und der Höhe nach besteht, während dem jeweiligen Arbeitnehmer im Rahmen einer reinen Beitragszusage lediglich ein Versorgungskapital planmäßig zugerechnet und die Höhe der hieraus resultierenden Leistung nur unverbindlich in Aussicht gestellt wird. Dem System ist dabei immanent, dass diese Leistungen in der Höhe nach unten schwanken. Anstatt einer Bezugnahme auf den Begriff „Anwartschaft“, sollte deshalb der Begriff des „planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals“ Verwendung finden, wie man dies auch bereits im Falle der Beitragszusage mit Mindestleistung getan hat. Auch lässt sich nicht nachvollziehen, warum sich die Unverfallbarkeit nur auf die Altersleistung beziehen soll. Dies führt dazu, dass der Invaliditätsschutz und Hinterbliebenenleistungen bei einem vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmer verloren gehen – und zwar auch dann, wenn es sich um eine durch Entgeltumwandlung finanzierte Leistung handelt. Dies halten wir für nicht sachgerecht.
- (7) Im Falle der Übertragung beim Arbeitgeberwechsel sollte diese nicht nur auf eine Einrichtung im Sinne des § 22 BetrAVG-E, sondern mit entsprechender steuerlicher Flankierung auch auf eine andere (klassische) Einrichtung möglich sein, wenn der neue Arbeitgeber dies wünscht. Ansonsten würde die Portabilität bei den neuen Beitragszusagen erheblich eingeschränkt, was nicht gewollt sein kann. Es sollte im Übrigen klargestellt werden, dass die Übertragung für die Einrichtung eine schuldbefreiende Wirkung hat. Das Verhältnis zu Absatz 4 (nicht übertragbar) ist im Übrigen unklar.

Der Entwurf enthält lediglich Regelungen zur Einzelübertragung beim Arbeitgeberwechsel. Es sollten daneben für die Praxis auch die Möglichkeiten zu kollektiven Bestandsübertragungen geprüft werden. Es wird u.a. im Umfeld von Unternehmenstransaktionen und beim Wechsel der Branchenzugehörigkeit der Bedarf bestehen, auf der Grundlage kollektiver Vereinbarungen Bestände aus einer beaufsichtigten Einrichtung auf eine andere beaufsichtigte Einrichtung zu übertragen. Zu denken ist hier sowohl an den Wechsel zwischen Sozialpartnereinrichtungen als auch an die Übertragung zwischen Sozialpartnereinrichtung auf die betriebliche Einrichtung und umgekehrt. Das Aufsichtsrecht kennt hierzu bereits die Bestandsübertragung unter Aufsicht der BaFin. Es sollte sichergestellt werden, dass auch im Falle einer Beitragszusage sachgerechte Bestandsübertragungen unter Beteiligung der BaFin möglich sind.

c) § 23 BetrAVG-E

§ 23 BetrAVG-E regelt Zusatzbeiträge des Arbeitgebers. In Absatz 1 wird die Möglichkeit der Erhebung eines Sicherheitsbetrags angesprochen und in Absatz 2 wird die Weitergabe von ersparten Sozialabgaben im Falle der Beitragszusage in Form eines Arbeitgeberzuschusses geregelt.

d) § 24 BetrAVG

§ 24 BetrAVG sieht vor, dass nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen vereinbaren können. Die Gesetzesbegründung führt dazu aus, dass diese Regelung die Möglichkeit eröffnen soll, dass tarifliche Regelungen über reine Beitragszusagen auch in Arbeitsverhältnissen, für die die Rechtsnormen des Tarifvertrages mangels Tarifgebundenheit nicht normativ gelten, vereinbart werden können.

Die Bezugnahme des einschlägigen Tarifvertrages erscheint hinreichend geeignet, einerseits den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit zu geben Referenzmodelle zu etablieren, andererseits den Unternehmen, die das neue Modell implementieren wollen, die Möglichkeit bei niedriger Eintrittsschwelle ebenfalls zu eröffnen.

Unstreitig können Tarifnormen durch Bezugnahme Klauseln auf individualvertraglicher Ebene zum Bestandteil des Arbeitsverhältnisses gemacht werden (vgl. Henssler/Moll/Bepler – Der Tarifvertrag, Teil 10, Rn. 1). An die Stelle der normativen Bindung an den Tarifvertrag tritt in diesen Fällen nach herrschender Meinung eine lediglich schuldrechtliche Bindung an die Tarifnormen. Verweisungsgegenstand ist dabei zunächst der einschlägige Tarifvertrag, also derjenige, der bei Tarifbindung der Parteien gelten würde. Grundsätzlich können aber auch Tarifverträge eines anderen betrieblich-fachlichen, räumlichen oder zeitlichen Geltungsbereichs in Bezug genommen werden (z. B. auch abgelaufene oder branchenfremde TV). Hier setzt offensichtlich die Formulierung des § 24 BetrAVG n.F. an und schränkt die Verweisungsmöglichkeit ein, wenn auf die einschlägige tarifliche Regelung abgestellt wird. Die Gesetzesbegründung führt dazu aus, dass diese Regelung sicherstellen soll, dass nur auf einen räumlich, zeitlich, betrieblich-fachlich und persönlich maßgeblichen Tarifvertrag Bezug genommen werden kann, der bei gegebener Tarifbindung ohnehin zwischen den Arbeitsvertragsparteien gelten würde. Es dürfte aber auch unschädlich sein, wenn nicht lediglich auf die einschlägigen tariflichen Regelungen abgestellt wird, sondern ausdrücklich auf diejenigen, die die reine Beitragszusage betreffen.

Zulässig ist bei der Bezugnahme sowohl die vollständige als auch die teilweise Inbezugnahme eines Tarifvertrages (vgl. Erfurter Kommentar, Tarifvertragsgesetz, § 3 Rn. 34). Auch bei einer teilweisen Inbezugnahme eines Tarifvertrages in vorformulierten Arbeitsverträgen kommt grundsätzlich eine Inhaltskontrolle nach § 307 BGB in Betracht (vgl. Erfurter Kommentar, aaO.), mit sich ggf. aus dem AGB-Recht ergebenden weitergehenden rechtlichen Problemen bzw. Risiken.

Im Übrigen dürfte eine arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die (möglicherweise zukünftig zu erwartenden) einschlägigen tarifvertraglichen Regelwerke zur reinen Beitragszusage in der betrieblichen Altersversorgung auch ohne eine ausdrückliche normative Regelung im Sinne des § 24 BetrAVG n. F. möglich sein (vgl. Henssler/Moll/Bepler - Der Tarifvertrag, Teil 10, Rn. 9). Dies dient auch dem Zweck, der gewünschten Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung einen weiteren Impuls zu geben.

In diesem Kontext sollte sichergestellt werden, dass durch eine solche Beschränkung nicht tarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die jeweils einschlägige tarifliche Regelung bereits bestehende betriebliche Versorgungssysteme nicht beschädigt werden dürfen.

8. Gesetzliche Klarstellung der Rückwirkung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Wir regen an, dass bei dem Gesetzesvorhaben durch einen neuen Absatz 1a in § 30c BetrAVG erneut die Gelegenheit genutzt wird, Eindeutigkeit hinsichtlich der Interpretation des zeitlichen Geltungsbereichs des § 16 Abs. 3 Nr.2 BetrAVG zu schaffen und damit eine Anwendung der gesetzlichen Klarstellung auf vergangene Anpassungszeiträume zu ermöglichen. Ansonsten bleibt für eine Vielzahl von Arbeitgebern das unkalkulierbare Risiko erhalten, für lang zurückliegende Anpassungszeiträume unmittelbar auf Anpassung in Anspruch genommen zu werden.

Mit seiner Klarstellung im Rahmen der Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie hatte der Gesetzgeber bereits deutlich gemacht, dass es entgegen der Entscheidungen des BAG vom 30.09.2014 (u.a. 3 AZR 617/12) dem materiellen Zweck der gesetzlichen Regelung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG entspricht, dass die Vorgabe des Höchstrechnungszinses nicht nur auf Basis der Deckungsrückstellungsverordnung (DeckRV) erfolgen kann, sondern auch – soweit diese nicht zur Anwendung kommt – durch sonstige aufsichtsbehördliche Genehmigung möglich ist. Daher genügt allein die aufsichtsbehördliche Genehmigung des Rechnungszinses den Anforderungen des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG. Dies gilt insbesondere auch für Zusagen, die vor Inkrafttreten der DeckRV erteilt wurden, da in den Zeiten vor diesem Datum der aufsichtsbehördlich genehmigte Geschäftsplan die Rolle der noch nicht existierenden DeckRV zur Festlegung eines vorsichtigen Rechnungszinses erfüllte.

Die Entscheidungen des BAG vom 30.09.2014 (u.a. 3 AZR 617/12) widersprachen den ursprünglichen Zielsetzungen des Gesetzgebers, der den Arbeitgebern mit der Implementierung der Escape-Klausel in das BetrAVG zum 1.1.1999 Kalkulations- und Planungssicherheit verschaffen wollte und insgesamt den Zweck verfolgte, die bAV zu stärken und deren Verbreitung zu fördern (BT-Drucks. 13/8011 vom 24.06.1997 – RRG 1999). Das heißt, dass der Anwendungsbereich der Escape-Klausel nach dem Willen des Gesetzgebers selbstverständlich auch für Versorgungen eröffnet sein sollte, die über regulierte Pensionskassen durchgeführt werden.

Die Klarstellung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG ist bereits am Tag nach der Verkündung des Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie in Kraft getreten. Eine zeitliche Einschränkung der Regelung war nicht vorgesehen, d.h. die Rückwirkung bei der Änderung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG wurde bewusst nicht begrenzt. Nach der Gesetzesbegründung gilt die Klarstellung der Norm ausnahmslos für alle bestehenden und künftigen Zusagen. Der Gesetzgeber hat im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens sogar noch einmal reagiert und in der Gesetzesbegründung das gegebenenfalls irritierende Wort „künftig“ gestrichen.

Dennoch geht der 3. Senat des BAG bedauerlicherweise in mehreren Entscheidungen vom 13.12.2016 (u.a. 3 AZR 344/15) davon aus, dass der neu gefasste § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG nicht für zurückliegende Anpassungszeiträume gilt. Vielmehr sei für diese Fälle auf die bis zum 31.12.2015 geltende Fassung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG zurückzugreifen. Nach Auffassung des 3. Senats hätte der Gesetzgeber die beabsichtigte Klarstellung hinsichtlich des zeitlichen Anwendungsbereichs explizit und eindeutiger regeln müssen. Die Möglichkeit einer solchen rückwirkenden gesetzlichen Regelung wurde dabei grundsätzlich nicht in Frage gestellt.

Es sollte daher versucht werden, erneut deutlich zu machen, dass die Klarstellung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG tatsächlich eine Klarstellung der vom Gesetzgeber schon immer so verstandenen Sachverhalte war und damit auch Geltung für Rentenanpassungszeiträume der Vergangenheit haben muss.

Dazu schlagen wir vor, § 30c BetrAVG um einen neuen Absatz 1a zu ergänzen, der besagt, dass § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG nach dem ursprünglichen Willen des Gesetzgebers für laufende Leistungen gilt, die nach dem 31.12.1998 fällig werden, unabhängig vom Zeitpunkt der Zusage.

Der neue Absatz 1a des § 30c BetrAVG könnte wie folgt lauten:

„§ 16 Abs. 3 Nr. 2 in der seit 31.12.2015 geltenden Fassung gilt für laufende Leistungen, die nach dem 31. Dezember 1998 fällig werden, unabhängig vom Zeitpunkt der Zusage. § 16 Abs. 3 Nr. 2 in der vor dem 31.12.2015 geltenden Fassung bleibt anwendbar

- *für tatsächlich in der Zeit bis zum Inkrafttreten dieses Absatzes 1a durchgeführte Anpassungen*
- *für unterbliebene Anpassungen, gegen die der Versorgungsberechtigte vor dem 31.12.2015 Klage erhoben hat.“*

9. Regelungen über die Zuständigkeit der Gerichte

Im Gesetzestext sind keine Regelungen enthalten, die Aussagen zur Zuständigkeit der Gerichte bei Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und der Versorgungseinrichtung nach § 22 machen. Lediglich die

Gesetzesbegründung verweist hier auf die Arbeitsgerichtsbarkeit. Der dort zitierte § 2 Absatz 1 Nr. 4b ArbGG betrifft jedoch nur Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien über Ansprüche „aus dem Arbeitsverhältnis“ oder Ansprüche, die „mit dem Arbeitsverhältnis in rechtlichem oder unmittelbar wirtschaftlichen Zusammenhang stehen“. Selbst die weiter gefasste zweite Alternative dürfte nicht ausreichen, um die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zu begründen, wenn beispielsweise die Anwendung von Vorschriften aus dem VAG zwischen den Parteien streitig ist. Hier sollte eine klarstellende Regelung in das Gesetz aufgenommen werden, dass für Streitigkeiten zwischen der Einrichtung nach § 22 BetrAVG-E und Arbeitnehmern die Arbeitsgerichte zuständig sind.

Artikel 2 - Änderungen im Zwölften Buch Sozialgesetzbuch – SGB XII

Die Tatsache, dass heute Betriebsrenten in vollem Umfange auf die Grundsicherung angerechnet werden, führt zu Fehlanreizen. Die Anrechnung ist gerade für Geringverdiener ein echtes Hindernis für ergänzende Vorsorgemaßnahmen. Die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung setzt ein positives Signal, dass sich bAV in jedem Falle lohnt.

Der Gesetzgeber kommt damit einer langjährigen Forderung der aba nach. Unabhängig davon, wie groß die Gefahr im konkreten Fall tatsächlich ist, bildet die Furcht vor einer – im Fall der Entgeltumwandlung mit Konsumverzicht verbundenen – Vorsorgeanstrengung, die sich in der Rückschau als wirtschaftlich wertlos erweist, ein bedeutendes Hemmnis in der öffentlichen Wahrnehmung. Gerade Geringverdiener wurden so massiv entmutigt, betriebliche Altersvorsorge zu betreiben.

Die vorgesehenen Freibeträge dürften für die heutigen Grundsicherungsempfänger, die eine Betriebsrente beziehen, zunächst ausreichen. Die aba hält es jedoch für erforderlich, nicht nur den Anrechnungshöchstbetrag, sondern auch den Freibetrag von 100 € nicht als absoluten Betrag, sondern dynamisch zu gestalten bzw. eine regelmäßige Überprüfung vorzusehen.

Es ist sachgerecht, dass die Freibeträge sich nur auf freiwillige Vorsorgeleistungen beziehen und Einnahmen aus Pflichtversicherungssystemen ausgenommen sind, denn privilegiert werden sollen nach dem nachvollziehbaren Willen des Gesetzgebers nur die Ansprüche des Leistungsberechtigten, die aufgrund einer freiwilligen Entscheidung zusätzlich dazu beitragen, die Hilfebedürftigkeit des Leistungsberechtigten zu reduzieren. Aus Sicht der aba ist das Merkmal der Zusätzlichkeit ein geeignetes und zulässiges Differenzierungskriterium. Vom Subsidiaritätsprinzip, wonach die Grundsicherung nur als letzte Auffanglösung zum Tragen kommen soll, wird durch diese Regelung nicht unangemessen abgewichen. Durch § 82 Absatz 5 Satz 2 Nr. 1 SGB XII wird zudem sichergestellt, dass auch Leistungen aus Betriebsrenten in verpflichtenden Systemen in den Anwendungsbereich der Vorschrift fallen. Das ist insoweit zu begrüßen, als das Element der Freiwilligkeit dort zweifelhaft erscheint, für eine Ungleichbehandlung innerhalb der betrieblichen Altersversorgung aber kein Grund ersichtlich ist.

Für die Förderung der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wäre darüber hinaus erforderlich, Betriebsrenten in den Katalog der bei Renten wegen Todes nicht zu berücksichtigenden Einnahmen gemäß § 18a Absatz 1 Satz 2 SGB IV aufzunehmen. Nach heutiger Rechtslage sind Einnahmen aus nach § 10a oder Abschnitt XI des Einkommensteuergesetzes geförderten Altersvorsorgeverträgen bereits nicht zu berücksichtigen, Betriebsrenten hingegen werden in voller Höhe angerechnet. Diese Ungleichbehandlung ist sachlich nicht zu rechtfertigen – beiden Einnahmen liegen steuerlich geförderte Altersvorsorgeleistungen zugrunde.

Will der Gesetzgeber die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung konsequent vorantreiben, müsste auch diese Benachteiligung der betrieblichen Altersversorgung gegenüber der privaten Vorsorge beseitigt werden. Insoweit schließt sich die aba der Stellungnahme des Bundesrates zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (Drucksache 780/16) an. Zumindest sollten Betriebsrenten, die keine Hinterbliebenenleistungen darstellen, von einer Berücksichtigung ausgenommen werden.

Artikel 4 - Änderungen im Fünften Buch Sozialgesetzbuch – SGB V

Mit der Änderung wird eine nicht nachvollziehbare Ungleichbehandlung der betrieblichen Altersversorgung gegenüber der privaten Vorsorge beseitigt. Von der Inanspruchnahme der Riesterförderung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung machten gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer bisher relativ selten Gebrauch, weil sie in einem solchen Fall sowohl in der Finanzierungs- als auch in der Leistungsphase mit Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung belastet wurden, in der Leistungsphase sogar mit dem vollen Beitragssatz. Die Verbesserung der Rechtslage nützt deshalb zwar heute nur einem sehr kleinen Kreis von Betriebsrentenanwärtern. Sie kann aber in Zukunft zu einer größeren Inanspruchnahme der Riesterförderung im Bereich der bAV führen.

In vielen Fällen bleibt es aber nach wie vor in der betrieblichen Altersversorgung bei der problematischen Doppelverbeitragung. Praktische Relevanz haben in diesem Zusammenhang die mit eigenen Mitteln fortgeführten Pensionskassenzusagen, pauschal besteuerte Beiträge und echte Eigenbeiträge nach § 1 Absatz 2 Nr. 4 BetrAVG. Durch die Erhöhung des Dotierungsrahmens in § 3 Nr. 63 EStG ohne eine Anpassung der Sozialversicherungsfreiheit erhöht dieses Gesetzgebungsvorhaben sogar die Wahrscheinlichkeit, dass es zu einer Doppelverbeitragung kommt.

Betriebsrenten sollten generell nicht gleichzeitig in der Finanzierungs- und der Leistungsphase mit Beiträgen zur gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung belastet werden. In jedem Falle sollte aber für privat fortgeführte Pensionskassenzusagen und Pensionsfondszusagen eine Gleichbehandlung mit Leistungen aus fortgeführten Direktversicherungen hergestellt werden, was die Verbeitragung angeht.

Der derzeit anfallende volle Beitrag zur KVdR bei Betriebsrentenleistungen kann insbesondere bei Niedrigverdienern dazu führen, dass sie von einer Zusatzabsicherung für das Alter über die bAV absehen. Wir

halten dies für hinderlich für eine Verbreitung der bAV und regen an, den KVdR-Beitrag generell auf den ermäßigten halben Beitragssatz zu senken.

Artikel 5 - Änderungen im Ersten Buch Sozialgesetzbuch – SGB I

Vorgesehen ist eine Erweiterung der Auskunftserteilung der Rentenversicherung in Bezug auf die zusätzliche Altersvorsorge in § 15 Absatz 4 SGB I. Durch das Vertrauen und die Glaubwürdigkeit, die die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung genießen, kann damit das Vertrauen der Versicherten in das System der dreisäuligen Alterssicherung gestärkt werden. Dabei kommt der Produkt- und Anbieterneutralität eine besondere Bedeutung zu.

Artikel 6 - Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes / Artikel 8 - Änderung der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung

1. Im VAG soll ein neuer Teil 4a aufgenommen werden mit Regelungen zur reinen Beitragszusage. Wir empfehlen, diesen Abschnitt in den Teil 4 „Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung“ zu integrieren, denn diese sind davon in erster Linie betroffen. Für Lebensversicherungsunternehmen könnte auf die einschlägigen Bestimmungen verwiesen werden.

Nach unserer Auffassung sollte im VAG und der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung sorgfältig zwischen den Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung und Lebensversicherungsunternehmen unterschieden werden, um eine sachwidrige Vermengung des für Lebensversicherer geltenden Aufsichtsregimes Solvency II und des für EbAV geltenden Aufsichtsregimes IORP II zu vermeiden.

Die offenbar aus Vereinfachungsgründen vorgesehene Zusammenfassung aller für die neue Beitragszusage in Betracht kommenden Durchführungswege in Teil 4a des VAG ist deshalb nicht optimal. Eine Regelung in unserem Sinne wäre rechtssystematisch sauberer und auch zukunftssicher im Hinblick auf die anstehende Umsetzung von IORP II im nationalen Aufsichtsrecht.

2. Der Verzicht auf versicherungsförmige Garantien soll eine Reduzierung von Aufwand, Haftung und Kosten ermöglichen. Die Beseitigung von Restriktionen der versicherungsförmigen Garantie soll den Weg frei machen für eine kollektiv breit gestreute Kapitalanlage und die Sozialpartner befähigen, über geeignete Einrichtungen nachhaltig gute Leistungen für die Beschäftigten ihrer Branche zu generieren. Alles spricht dafür, dass die Sozialpartner als vertrauenswürdige Gewährsträger im Interesse der Begünstigten geeignete Sicherungslinien ziehen werden.

Eine vollständige Enthftung der Arbeitgeber und damit zugleich notwendigerweise die Verlagerung des Anlagerisikos auf die Begünstigten kann für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung sinnvoll

sein. Echte Akzeptanz unter den Begünstigten wird gleichwohl nur dann zu erzielen sein, wenn diese darauf vertrauen dürfen, dass es bei der Verteilung der Risiken und der Chancen „fair“ zugeht und die Kapitalanlage auch realiter optimal für bestmögliche Leistungen strukturiert wird. Es ist daher sachgerecht, dass die Enthftung nur denjenigen Kollektivparteien vorbehalten ist, die das Risiko geeignet selbst steuern oder ihre Steuerungsmöglichkeit an geeignete Kollektivparteien auf der betrieblichen Ebene delegieren. Hierbei kann auf die bewährten Mechanismen des kollektiven Arbeitsrechts zurückgegriffen werden.

Positiv zu bewerten sind die deutlichen Ansätze des Entwurfs, die reine Beitragszusage im bereits etablierten Regelungsumfeld der Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) zu verorten. Das dort vorhandene Instrumentarium stellt bereits heute geeignete Regeln für die sachgerechte gemeinsame Steuerung einer Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung auf.

3. Ein wesentliches Ziel des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist es, durch den Verzicht auf formale Garantien nicht nur die Enthftung des Arbeitgebers zu erreichen, sondern eine ertragreichere Kapitalanlage zu ermöglichen. Darüber hinaus bewirkt der Verzicht auf die Garantien, dass die durchführende Einrichtung aufgrund der Möglichkeit zu Leistungsanpassungen keine versicherungsförmige Ausfinanzierung auf der Grundlage von sehr vorsichtig gewählten Rechnungsgrundlagen vornehmen muss, sondern die Leistungsfestsetzung auf der Basis langfristig realistischer Erwartungen erfolgen kann. Dies führt dazu, dass für denselben Beitrag bzw. dasselbe Kapital bei Rentenbeginn deutlich höhere Leistungen zugunsten der Versicherten ermöglicht werden.

An die Stelle einer Garantie tritt eine Überprüfung und ggf. Anpassung der Leistungen. Die reine Beitragszusage ist damit konsequent als garantiefreies und nachschussfreies Instrument ausgestaltet. Für das Verbot von Garantien werden im Referentenentwurf mehrere Gründe genannt. Unter anderem wird ausgeführt, dass nur durch diesen vollständigen Verzicht auf Garantien vermieden werden kann, dass die EbAV einem Aufsichts- oder Solvenzregime unterworfen wird, das mit Kapitalanforderungen vergleichbar mit Solvency II einhergehen würde, was dem eigentlich begrüßenswerten Ziel des Entwurfs (vgl. vorige Textziffer) zuwiderlaufen würde.

Ein Verbot von Garantien umfasst auch das Verbot von Garantien bei der Absicherung vorzeitiger Risiken bei Tod oder Invalidität im Rahmen der reinen Beitragszusage. Der Einschluss solcher Leistungen wird dadurch jedoch nicht verhindert, er geht aber mit einseitigen Anpassungsmöglichkeiten z.B. der Höhe der zu gewährenden Leistungen durch die Versorgungseinrichtung einher. Diese Beschränkung halten wir in der Praxis für handhabbar.

Die Vorschriften zur Ausgestaltung reiner Beitragszusagen – insbesondere bezüglich der Vorgaben bei der Kapitalanlage – werden in die Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (PFAV) integriert. Die damit verfolgte bewusste Wettbewerbsangleichung bezüglich der Kapitalanlagevorschriften (speziell § 34 PFAV-E) für alle potenziellen Anbieter (Pensionsfonds, Pensionskasse oder andere LVU) wird begrüßt.

Zum Anlagekatalog nach § 17 PFAV gehört auch die Anlage in Verträgen bei Lebensversicherungsunternehmen, so dass in reine Beitragszusagen einer Einrichtung das Deckungsstockprodukt aus dem klassischen Deckungsstock eines (anderen) Lebensversicherungsunternehmens eingebracht werden kann.

Der Gesetzesentwurf lässt nach unserem Verständnis nicht zu, dass im Falle einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse die Kapitalanlage auch in ein unternehmenseigenes Deckungsstockprodukt erfolgen könnte. Wir schlagen deshalb vor, zu prüfen, ob neben der Anlage in fremden Deckungsstöcken auch eine Anlage in den hauseigenen, bestehenden Deckungsstock ermöglicht werden kann. Dies würde aufgrund der vorhandenen Absicherungsmechanismen zulassen, für einen Teil des im Aufbau befindlichen Vermögens ein einfaches und durch bewährte Mechanismen abgesichertes Kapitalanlageprodukt mit hoher Stabilität auszuwählen.

4. Die Einführung des Sicherungsbeitrags soll helfen, trotz volatilerer Kapitalanlagen die hieraus finanzierten Rentenleistungen zu stabilisieren. Bislang greift der aufsichtsrechtliche Teil des Gesetzentwurfs die Verwendung des Sicherungsbeitrags nicht explizit auf. Wir schlagen vor, den im Entwurf vorgesehenen Sicherungsbeitrag einer Sicherheitsreserve zuzuführen. Die Sicherheitsreserve, die auch aus anderen Quellen, zum Beispiel einem vorab festgelegten Teil der erwirtschafteten Erträge, gespeist werden kann, hat die Funktion, Schwankungen des Marktwertes der Kapitalanlagen, insbesondere die Marktwertschwankungen bei Anlagen in Aktien, abzufedern.

Wie und in welchen Situationen die Sicherheitsreserve zur Stabilisierung eingesetzt wird, müssen die Sozialpartner unter Beachtung des Grundsatzes der Generationengerechtigkeit regeln. Die vorgeschlagenen Änderungen wollen den Gestaltungsspielraum der Sozialpartner nicht unnötig einschränken.

5. Da es keinen externen Garantiegeber gibt, müssen die Versorgungsanwärter und Leistungsempfänger in vollem Umfang an der Wertentwicklung der Kapitalanlagen partizipieren. Somit entspricht, wie im Entwurf bereits vorgesehen, der Gesamtwert der Kapitalanlagen dem Gesamtbetrag der Deckungsrückstellung, die nach unserem ergänzenden Vorschlag auch die zugunsten der Versorgungsanwärter und Leistungsempfänger gebildete Sicherheitsreserve umfasst. Der Referentenentwurf sieht jedoch lediglich vor, dass in der Anwartschaftsphase für jeden Arbeitnehmer ein individuelles Versorgungskapital fortgeschrieben wird. Diese Möglichkeit, die reine Beitragszusage in der Anwartschaftsphase - in direkter Analogie zur fondsgebundenen Lebensversicherung - auf einzelvertraglicher Basis zu führen, halten wir für eine denkbare Lösung. Die Möglichkeiten zu einer kollektiveren Ausgestaltung der Kapitalanlage sollten jedoch nicht begrenzt werden. Wir halten es für unbedingt notwendig, auch die Möglichkeit des "kollektiven Sparens" zu eröffnen, um den Versorgungsberechtigten alle Vorteile des Ausgleichs in der Zeit und im Kollektiv für den gesamten Spar- und Entsparprozess zu ermöglichen.

Die Gesetzesbegründung des Regierungsentwurfs legt nahe, dass eine kollektive Betrachtung aus Sicht der Bundesregierung möglich ist. Wir begrüßen dies, sehen aber in einem wichtigen Punkt noch dringenden Änderungsbedarf.

Gemäß der Gesetzesbegründung kann die Deckungsrückstellung der Anwärter auch einen kollektiven Puffer umfassen. Zum Aufbau dieses Puffers können nach der Gesetzesbegründung auch Sicherungsbeiträge nach § 23 Abs. 1 BetrAVG verwendet werden. Da die Deckungsrückstellung der Anwärter dem planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapital entspricht, lässt sich daraus folgern, dass unter dem Versorgungskapital der Anwärter auch kollektive Puffer – unter anderem auch aus Sicherungsbeiträgen – umfasst sein können, die nicht individualisiert sind. Unter dem Versorgungskapital des einzelnen Versorgungsanwärters zur Ermittlung der anfänglichen Rente nach § 37 Abs. 1 PFAV wäre demgegenüber der auf den Einzelnen entfallende Anteil des insgesamt vorhandenen Versorgungskapitals der Anwärter zu verstehen. Inwieweit im Zeitpunkt der Verrentung vorhandene kollektive Pufferbestandteile gegebenenfalls rentenerhöhend wirken sollen, müsste in den diesbezüglichen Vereinbarungen geregelt werden.

Da der Sicherungsbeitrag aber nicht nur für die Anwärter, sondern womöglich auch für die Rentner oder das gesamte Versichertenkollektiv entrichtet und gegebenenfalls auch verwendet werden könnte, stellt sich die Frage, ob es ausreichend ist, dass die Bilanzierung für die Sicherungsbeiträge lediglich in Verbindung mit der Deckungsrückstellung der Anwärter und ausschließlich über die Gesetzesbegründung und nicht im Gesetz selbst geregelt wird. Können die Sicherungsbeiträge beispielsweise zum Ausgleich von ansonsten notwendigen Kürzungen laufender Renten verwendet werden, ist die Systematik, kollektive Puffer aus Sicherungsbeiträgen der Deckungsrückstellung der Anwärter zuzuweisen, nicht schlüssig. Im Zusammenhang mit der Definition der Deckungsrückstellung der Rentner nach § 35 Abs. 2 PFAV dürfte es allerdings nicht möglich sein, den aus Sicherungsbeiträgen resultierenden Kapitalpuffer (teilweise) den Rentenbeziehern zuzuweisen.

Es sollte daher eine Regelung aufgenommen werden, die klarstellt, dass kollektive Puffer – insbesondere auch basierend auf Sicherungsbeiträgen nach § 23 Abs. 1 BetrAVG – Teil der Deckungsrückstellung sind. Ansonsten besteht die Gefahr, dass ein gebildeter Sicherheitspuffer steuerlich nicht als Deckungsrückstellung anerkannt wird. Das könnte zu unbeabsichtigten und nicht erwünschten körperschaftsteuerlichen Nachteilen für die durchführenden Einrichtungen führen. Auch für die Anwendung von § 3 Nr. 63a EStG ist eine solche Regelung wichtig. Andernfalls könnte es Auslegungsfragen geben, in welchen Fällen Sicherungsbeiträge „unmittelbar dem einzelnen Arbeitnehmer gutgeschrieben oder zugerechnet werden“. Wir schlagen daher eine Änderung vor.

In Artikel 8 Nummer 4 des Betriebsrentenstärkungsgesetzes in der Fassung des Regierungsentwurfs (Bundesrats-Drucksache 780/16 vom 30.12.2016) wird § 35 der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung um folgenden Absatz 3 ergänzt:

„(3) Die durchführende Einrichtung kann innerhalb der Deckungsrückstellung einen kollektiven Sicherheitspuffer oder mehrere kollektive Sicherheitspuffer einrichten, der beziehungsweise die den Versorgungsberechtigten oder einem Teil der Versorgungsberechtigten insgesamt planmäßig zugeordnet ist beziehungsweise sind.“

Durch diese Änderung wird sichergestellt, dass auch ein kollektives Kapital, das als Puffer (Sicherheitspuffer) dient und den Anwärtern und/oder Rentnern insgesamt planmäßig zugerechnet wird, zulässig und ein Teil der Deckungsrückstellung ist und somit auch körperschaftsteuerlich anerkannt wird. Diesem Sicherheitspuffer können insbesondere die Sicherungsbeiträge nach § 23 Abs. 1 BetrAVG zugeführt werden. In diesem Fall sind die Sicherungsbeiträge nach § 3 Nr. 63a EStG lohnsteuerfrei.

Artikel 9 - Änderung des Einkommensteuergesetzes

1. Artikel 9 Ziffer 2a

In Artikel 9 Ziffer 2a ist die Erstreckung der steuerfreien Übertragung auf vertraglich unverfallbare Anwartschaften zu begrüßen. Es fehlt allerdings bisher eine entsprechende Anpassung in der Sozialversicherungsentgeltverordnung, d.h. eine sozialversicherungsrechtliche Flankierung. Derzeit ist nach Auffassung des GKV-Spitzenverbandes eine solche Vermögensübertragung als Versorgungsbezug zu beurteilen und damit KVdR-pflichtig.

Nach § 3 Nr. 55c S. 2 Buchstabe a EStG neu soll es ab dem 01.01.2018 möglich sein, nur den Versorgungsträger einer versicherungsförmigen Anwartschaft auf bAV steuerfrei (also ohne Zufluss für den Versorgungsberechtigten) wechseln zu können. Bisher ist dies nur im Rahmen eines AG-Wechsels und unter Anwendung des Übertragungsabkommens möglich. Der Eingangssatz zu § 3 Nr. 55c EStG betrifft zwar grundsätzlich nur die Übertragung von Altersvorsorgevermögen (Riester), die hierzu neutrale neue Fassung des Buchstaben a) und die hierzu gehörige Gesetzesbegründung öffnen jedoch u. U. in der Praxis die Tür, generell den Trägerwechsel in der versicherungsförmigen bAV ohne AG-Wechsel durchzuführen. Insgesamt sind die gesetzliche Regelung und die Begründung dazu weit gefasst.

Offen bleibt zudem, ob entsprechend dem Anbieterwechsel bei Riester oder dem Übertragungsabkommen Direktversicherung/Pensionskasse/Pensionsfonds bestimmte Rahmenbedingungen (Zins, Kosten etc.) Anwendung finden sollen. Dies erscheint sinnvoll, um für den Arbeitnehmer unrentable, ggf. mehrfache Anbieterwechsel zu vermeiden. Ferner ist anzumerken, dass bei weiter Auslegung des § 3 Nr. 55c Satz 2 Buchst. a) EStG neu (Geltung nicht nur für Riester-bAV, sondern für jedweden Anbieterwechsel bei versicherungsförmigen Durchführungswegen) § 3 Nr. 55 Satz 1 EStG dem Grundsatz nach obsolet wäre.

Es sollte aus unserer Sicht

- vorab klargestellt werden, ob die Regelung nur bei Riester-bAV gelten soll;
- klargestellt werden, dass die Steuerfreiheit auch die Zinsen erfasst;
- in Anlehnung an das Übertragungsabkommen entsprechende Rahmenbedingungen vorgegeben werden.

In der Gesetzesbegründung sollte klargestellt werden, dass die Übertragung keine steuerrechtlich relevante Vertragsänderung (Novation) verursacht und die spätere Besteuerung der Leistung allein auf der steuerlichen Behandlung der Beitragsleistung beruht. Die Regelung würde zwar den Zufluss der übertragenen Mittel beim Versorgungsberechtigten verhindern; weiterhin wäre aber grundsätzlich eine steuerliche Novation (Neubeginn des Vertrages) gegeben; dies könnte negative steuerliche Folgen (§ 22 Nr. 5 S. 2 EStG i. V. mit § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG) bei (teilweiser) privater Fortführung zur Folge haben. Die Gesetzesbegründung (S. 53) lässt darauf schließen, dass der Punkt der Novation nicht bedacht wurde oder aber mit der Vorschrift des § 3 Nr. 55c S. 2 Buchstabe a EStG neu ebenfalls geheilt werden soll („Die Besteuerung der Leistung nach § 22 Nr. 5 EStG erfolgt so, als wenn die Übertragung nicht stattgefunden hätte.“).

Zudem könnte es ein Auslegungsproblem in § 22 Nr. 5 S. 2 EStG geben. Die Gesetzesbegründung fügt an den o. g. Satz an: „Eine Anpassung von § 22 Nummer 5 ist diesbezüglich nicht erforderlich, denn hier wird bereits allgemein auf § 3 Nr. 55c EStG neu, jedoch nicht auf die Tatbestände der einzelnen Buchstaben in Satz 2 verwiesen“. Dass die Leistungen nach einer Übertragung unter Anwendung von § 3 Nr. 55c Buchstabe a EStG neu jedoch immer gem. § 22 Nr. 5 S. 1 EStG in voller Höhe Est-pflichtig sind, ist nicht sachgerecht. Die Besteuerung muss sich allein danach regeln, ob die eigentlichen Beiträge steuerfrei gestellt oder durch Zulagen gefördert wurden. Die Gesetzesbegründung sollte wie folgt lauten: „Die Besteuerung der Leistung nach § 22 Nr. 5 EStG erfolgt so, als wenn die Übertragung nicht stattgefunden hätte. Es erfolgt zudem weder ein steuerlicher Zufluss noch eine steuerlich relevante Vertragsänderung (Novation)“.

Nach § 22 Abs. 3 Nr. 1 Buchstabe b BetrAVG-E kann bei einem Arbeitgeberwechsel das Versorgungskapital einer Einrichtung, die Beitragszusagen durchführt, auf eine andere Einrichtung mit Beitragszusage übertragen werden. Aus unserer Sicht wurde es – zumindest explizit – versäumt, diese Übertragung steuerlich zu flankieren, d.h. es fehlt an einer eigens dafür vorgesehenen Steuerfreistellungsvorschrift. Dies sollte aus unserer Sicht noch nachgeholt werden. Auch die von uns angeregte Übertragungsmöglichkeit auf eine klassische Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung (vgl. Artikel 1 Ziffer 9 Absatz 7) sollte steuerlich flankiert sein.

2. Artikel 9 Ziffer 2e

Vorgesehen ist in Artikel 9 Ziffer 2e, das steuerfreie Dotierungsvolumen in § 3 Nr. 63 EStG unter Wegfall der bisherigen 1.800 € auf 8 v.H. der BBG anzuheben. Der neue, anstelle der aktuellen Vier-Prozent-Grenze plus 1.800 € vorgesehene Wert sorgt dafür, dass der steuerfreie Beitrag insgesamt dynamisch gestaltet ist.

In den neuen Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 Abs. 1 EStG fällt auch der AG-Zuschuss nach § 23 Abs. 2 BetrAVG neu bei einer Entgeltumwandlung im Rahmen der Beitragszusage. Weiterhin vermindert sich nach § 52 Abs. 4 S. 12 EStG neu der Höchstbetrag um im Kalenderjahr nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG alt (2004) geförderte Beiträge.

Seit rund 15 Jahren stellt der § 3 Nr.63 EStG das Wachstumszentrum der betrieblichen Altersversorgung dar. Das Sozialpartnermodell ist fokussiert auf die externen Durchführungswege. Damit wird auch das weitere Wachstum besonders stark durch dieses Modell getragen. Aufgrund der Dotierungsgrenzen in § 3 Nr. 63 ist der Arbeitgeber seit 2001 gezwungen, für ein praktikables Angebot an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aller Einkommensgruppen mehrere Durchführungswege zu administrieren. Dieses Problem entsteht ausschließlich, weil der Rahmen zu eng ist. Zudem wird die Förderung von Arbeitnehmerbeiträgen durch den Arbeitgeberbeitrag verdrängt. Hinzu kommt, dass angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase heute weitaus höhere Beträge erforderlich sind, um mit Hilfe einer ergänzenden Vorsorge ein auskömmliches Alterseinkommen abzusichern. Zudem wird den Sozialpartnern die Umsetzung von Tarifmodellen erschwert, wenn es an einem ausreichenden steuerfreien (und beitragsfreien) Dotierungsrahmen fehlt. Die nunmehr vorgesehene Anhebung auf insgesamt 8% der BBG liegt unter dem von der aba und anderen Beteiligten vorgeschlagenen Wert. Der aktuell bestehende Rahmen ist in den seit 2001 entstandenen tariflichen Versorgungswerken bei über 10%, in betrieblichen Durchführungsweegen z.T. bei über 50% der Anwärter überschritten, wodurch die Betroffenen entgegen den Zielen der Förderung ins Nettosparen gelangen. Problematisch ist in diesem Zusammenhang auch, dass weiterhin nur 4% beitragsfrei sind. Das führt dazu, dass auch zukünftig ein wesentliches Hemmnis für die weitere Ausbreitung erhalten bleibt.

Mit dem Wegfall des statischen Aufstockungsbetrages von 1.800 € entfällt auch die Unterscheidung zwischen Alt- und Neuzusagen, was aus Gründen der Praktikabilität zu begrüßen ist.

Erfreulich ist auch, dass es im Gegensatz zur heutigen Rechtslage nicht zu einer pauschalen Kürzung des Fördervolumens nach § 3 Nr. 63 EStG kommt, wenn eine Altzusage nach § 40b EStG besteht, sondern nur zu einer beitragsmäßigen Anrechnung.

Die in Satz 3 vorgesehene neue Vervielfältigungsregelung im Rahmen des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG stellt eine deutliche Verbesserung gegenüber der heutigen Regelung dar.

Gem. § 52 Abs. 4 S. 13 EStG neu ist eine Kürzung des ermittelten Fördervolumens um die in diesem Kalenderjahr nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG geförderten Beiträge („soweit“) vorgesehen. Somit würde eine Kürzung des Volumens von § 3 Nr. 63 S. 1 und 3 EStG neu um pauschal lohnversteuerte Beiträge nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a.F. (2004) erfolgen.

Die Einführung einer möglichen steuerfreien Nachzahlung von Beiträgen i. S. des § 3 Nr. 63 S. 1 EStG in Höhe von 8 % pro Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis ruhte und daraus im Inland kein Arbeitslohn bezogen wurde, greift das von der aba angeregte „Lebenszeitmodell“ auf. Es kann innerhalb bestimmter Fristen eine Dotierung nachgeholt werden.

Diesem Ansatz ist zuzustimmen, er sollte weiter ausgebaut werden. Es sollte eine Nachholungsmöglichkeit für alle Arbeitnehmer geben. Damit würde man auch eine Gerechtigkeitslücke beseitigen, die zwischen längeren und kürzeren Erwerbsbiografien, also vor allem solchen mit qualifizierterem Bildungsweg bezogen auf die Lebensarbeitszeit besteht.

Voraussetzung für eine Nachholung der Dotierung ist, dass in dem Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis ruht, kein Arbeitslohn gezahlt wird. Damit fallen i.d.R. das Startjahr und das Endjahr heraus. Der Anwendungsbereich für die Praxis sollte erweitert werden, indem nicht jegliche Zuwendungen (z.B. Boni, Weihnachtsgeld, Sachbezüge) ausgeschlossen sind.

Zusammenfassend ist aus unserer Sicht eine Nachbesserung von § 3 Nr.63 EStG dringend geboten:

- Zu erhöhen wäre in jedem Falle der bisher mit 4% beitrags- und steuerfreie (nicht der beitragspflichtige) Rahmen, um den Tarifparteien erfolgreiche Tarifverträge im Rahmen des Sozialpartnermodells zu ermöglichen. Sollte dies nur z.B. um etwa einen Prozentpunkt erfolgen, so wäre die Wirkung fortlaufend zu evaluieren, um rechtzeitig ungerechte Nettosparvorgänge zu vermeiden.
- Ein steuerfreier, aber zu verbeitragender Teil sollte - wenn überhaupt - erst darauf aufsetzen.
- Die Möglichkeit der für ruhende Arbeitsverhältnisse vorgesehenen Nachdotierung sollte unbedingt auch bei aktivem Arbeitsverhältnis gelten. Damit könnte in der Praxis zumindest ein Teilausgleich zwischen Arbeitnehmern mit längerer und solchen mit kürzerer Bildungsbiografie erzielt werden.

Es darf daran erinnert werden, dass das BMF-Gutachten von Prof. Kiesewetter die von der aba wiederholt adressierten Vorschläge als bedeutsam qualifiziert hatte, auch wenn sie aufgrund zunächst auftretender Steuerausfälle nicht in die offiziellen Vorschläge aufgenommen worden waren. Denn Kostenneutralität war die zentrale Maßgabe des BMF bei der Vergabe des Gutachtenauftrags. Aber die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung benötigt Finanzmittel, die im Übrigen in der späteren Rentenbesteuerung wieder kompensiert werden.

3. Artikel 9 Ziffer 2 f.

Zusatzbeiträge nach § 23 Abs. 1 BetrAVG neu (sog. Sicherheitsbeiträge) werden nach Artikel 9 Ziffer 2f. (§ 3 Nr. 63a EStG neu) steuerlich – neben/zusätzlich zu dem Volumen des § 3 Nr. 63 EStG neu – steuerfrei gestellt, sofern der vom Arbeitgeber an die Versorgungseinrichtung gezahlte Zusatzbeitrag dem Arbeitnehmer nicht unmittelbar gutgeschrieben oder zugerechnet wird; ansonsten (bei unmittelbarer Gutschrift oder Zurechnung) kann die Steuerfreistellung nur im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG (8%) erfolgen. Hiermit wird eine Abgrenzung zwischen Zusatzbeitrag i. S. des § 23 Abs. 1 BetrAVG neu (§ 3 Nr. 63a EStG) und „normalen“ Beiträgen i. S. des § 3 Nr. 63 EStG neu vorgenommen.

Die Frage der Anwendung von § 3 Nr. 63 EStG oder von § 3 Nr. 63a EStG kann nur im Zeitpunkt der Zahlung durch den Arbeitgeber entschieden werden. Im Falle eines Zusatzbeitrages nach § 23 Abs. 1 BetrAVG neu (Sicherungsreserve) kann also nur Nr. 63a EStG greifen, da er eben nicht dem Arbeitnehmer unmittelbar gutgeschrieben/zugerechnet wird. Wird später (Anwartschaftsphase/Leistungsphase) der Zusatzbeitrag bzw. das daraus resultierende Kapital dem Arbeitnehmer gutgeschrieben/zugerechnet (also z.B. zur Leistungserhöhung verwendet), ist keine steuerliche Bewertung (Steuerfreistellung) notwendig. Der Beitrag ist dem Arbeitnehmer steuerlich bereits bei Zahlung durch den Arbeitgeber zugeflossen und steuerfrei gestellt worden. Die hieraus resultierenden Leistungen unterliegen nach § 22 Nr. 5 S. 1 EStG der vollen Besteuerung.

4. Artikel 9 Ziffer 2g

Der neue Buchstabe d) in Satz 1 von § 3 Nr. 65 EStG in Artikel 9 Ziffer 2g enthält die steuerliche Flankierung des § 8 Abs. 3 BetrAVG neu. Er sollte noch um folgenden Zusatz ergänzt werden: *„Dies gilt auch, wenn eine Versorgungsanwartschaft aus einer betrieblichen Altersversorgung aufgrund vertraglicher Vereinbarung unverfallbar ist“*.

Nach der Gesetzesbegründung erfasst die Befreiung den gesamten Wert der übertragenen Rückdeckungsversicherung, auch soweit dieser auf Zusagebestandteile entfällt, die nicht dem PSV-Schutz unterliegen, oder soweit der Anspruch nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens, aber noch vor dem Versicherungsnehmerwechsel entsteht.

Durch den vorgegebenen Wechsel der Einkunftsart (von § 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EStG zu § 22 Nr. 5 EStG) verliert der Versorgungsberechtigte den Versorgungsfreibetrag nach § 19 Abs. 2 EStG und den Werbungskosten-Pauschbetrag nach § 9a S. 1 Nr. 1 b) EStG.

5. Artikel 9 Ziffer 9

Die in Artikel 9 Ziffer 9 geplante Anhebung der Grundzulage von 154 € auf 165 € kommt auch Riester-Sparern in der bAV zugute. Wir halten dies aber für nicht ausreichend, um den Ausbau der Riester-Rente im bAV-Bereich spürbar zu fördern. Im Übrigen sollte künftig eine einheitliche Kinderzulage von 300 € gewährt werden. Wir empfehlen ferner auch den in § 10a Satz 1 EStG geregelten Sonderausgabenabzug entsprechend von derzeit 2.100 € auf 2.250 € anzuheben.

6. Artikel 9 Ziffer 14

Die in Artikel 9 Ziffer 14 Buchstabe b (§ 93 Abs. 3 EStG-E / Schädliche Verwendung und Versorgungsausgleich) vorgesehene Möglichkeit der Abfindung einer laufenden Riester-Rente des

Ausgleichsberechtigten, die aufgrund eines durchgeführten Versorgungsausgleichs zu einer Kleinbetragsrente absinkt, begrüßen wir.

7. Artikel 9 Ziffer 16

Die in Artikel 9 Ziffer. 16 neu eingeführte Anbieterhaftung für entgangene Steuern lehnen wir entschieden ab und empfehlen dringend, auf eine solche Regelung zu verzichten. Das Vorhaben dürfte für den gewünschten Ausbau auch von Riesterrenten im Bereich der bAV ein echtes Hemmnis darstellen. Nach § 96 Abs. 2 EStG-E soll der Anbieter eines Riester-Vertrages künftig für entgangene Steuern bzw. zu Unrecht gewährte Steuervergünstigungen in Haftung genommen werden können, wenn diese auf vorsätzlich bzw. grob fahrlässig mangelhafte Datenübermittlung bzw. Nichtübermittlung im Zusammenhang mit der Riester-Rente zurückzuführen sind. Überraschend und abzulehnen ist, dass dies auch dann gelten soll, wenn die Festsetzungsverjährung beim Zulageberechtigten eingetreten ist.

Das geltende Recht sieht bereits ausreichende Sanktionsmöglichkeiten vor, um die Anbieter zur Datenqualität im Rahmen der Übermittlung von steuerpflichtigen Leistungen aus Riester-Verträgen anzuhalten. Um Leistungen u. a. aus Riester-Renten zutreffend und rechtzeitig besteuern zu können, kann die Finanzverwaltung schon jetzt im Rahmen des Rentenbezugsmitteilungsverfahrens (§ 22a EStG) zum einen ein entsprechendes Verspätungsgeld gegen die meldepflichtigen Anbieter festsetzen (§ 22a Abs. 5 EStG). Daneben ist die schuldhaft fehlerhafte bzw. (Nicht-) Übermittlung einer Rentenbezugsmitteilung bußgeldbewehrt (vgl. § 50f EStG).

8. Artikel 9 Ziffer 17

Bezieher niedriger Einkommen profitieren nicht von der nachgelagerten Besteuerung. Zudem können Niedrigverdiener – das zeigt die Erfahrung – häufig keine Eigenbeiträge zum Aufbau einer bAV erbringen. Die aba begrüßt es deshalb, dass der Gesetzgeber ihre Anregung, für Niedrigverdiener jenseits der Riestersystematik ein einfaches, eigenständiges Zuschussmodell zu schaffen, aufgegriffen hat.

In Zukunft sollen Arbeitgeber für Geringverdiener einen staatlichen Zuschuss von 30 Prozent bekommen, wenn sie selbst (Arbeitgeberleistung) 240 - 480 € Beitrag pro Jahr in einen bAV-Vertrag einzahlen. Die Steuergutschrift liegt dann zwischen 72 und 144 €. Die Arbeitgeberbeiträge unterliegen nicht der Steuer- und Sozialabgabenpflicht. Den Zuschuss soll es nur für Arbeitnehmer bis zu einer Einkommensgrenze von 2.000 € brutto mtl. oder 24.000 € jährlich geben. Wir halten den Ansatz für zielführend, für Geringverdiener durch staatliche Zuschüsse den Aufbau einer bAV voranzutreiben. Der Förderbetrag ist allerdings nur für neue (bzw. zusätzliche) Arbeitgeberzusagen vorgesehen, weil man Mitnahmeeffekte vermeiden möchte. Hierdurch werden aber gerade Arbeitgeber „bestraft“, die bereits in der Vergangenheit für Niedrigverdiener arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen erteilt haben. Zudem wird der Förderbetrag nur gewährt, wenn der Arbeitgeber seine Beiträge in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder an ein Lebensversicherungsunternehmen leistet. Es sollte deshalb nochmals geprüft

werden, ob nicht auch die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse in das neue Fördermodell einbezogen werden können, weil man ansonsten Niedrigverdiener, die bei Arbeitgebern mit diesen Durchführungsweegen beschäftigt sind, benachteiligt. Wir regen im Übrigen an, die Fördergrenze zu dynamisieren und schlagen vor, dafür 3% der aktuellen BBG vorzusehen. Damit wäre ferner sichergestellt, dass gerade Niedrigverdiener nicht über die kommenden Jahre hinweg wegen tariflicher Gehaltsanpassungen zunehmend aus dieser Förderung wieder herausfallen.

Zu begrüßen ist, dass die neue Förderung von Geringverdienern additiv ist, es also keine Verrechnung mit der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG und der Riesterförderung gibt. Erfreulich ist ferner das Bestreben, die neue steuerliche Förderung weitgehend unbürokratisch zu gestalten. Wer über dem Grenzeinkommen liegt, landet automatisch in § 3 Nr. 63 EStG, sofern die Voraussetzungen dafür erfüllt sind.

Artikel 12 - Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)

Mit der Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung wird der Arbeitgeberbeitrag im Rahmen des neuen Fördermodells für Geringverdiener gemäß § 100 EStG auch sozialversicherungsrechtlich freigestellt. Dies ist zu begrüßen, weil damit der sonstige sozialversicherungsrechtliche Rahmen für die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers nicht eingeschränkt wird.

Zusätzlich sollte die steuerfreie Übertragung nach § 3 Nr. 55c Satz 2a EStG auch beitragsfrei gestellt werden, indem im Rahmen des § 1 Satz 1 Abs. 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung noch folgender Satz ergänzt wird:

„Anwartschaften einer betrieblichen Altersversorgung, soweit diese gemäß § 3 Nr. 55c Satz 2a EStG steuerfrei übertragen werden können.“

b) Antrag für ein faire und nachhaltige betriebliche Altersversorgung und ein stabiles Drei-Säulen-System

BT-Drs. 18/10384

Wir verweisen hierzu auf unsere Ausführungen unter a).

Erfahrungen und eine Vielzahl von Beispielen im Ausland zeigen, dass sich nur in einem ausgewogenen Drei-Säulen-Modell mit einer richtigen Balance von Umlage- und Kapitaldeckungselementen auf Dauer mit einem überschaubaren finanziellen Aufwand für alle Beteiligten (Arbeitnehmer/Arbeitgeber/Staat) eine leistungs- und generationengerechte Alterssicherung erzielen lässt.

In Deutschland wurde bereits vor anderthalb Jahrzehnten ein Paradigmenwechsel zugunsten eines ausgewogenen Drei-Säulen-Systems eingeleitet, um bei der gesetzlichen Rente den weiteren Beitragssatzanstieg – auch im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen und um die jüngere Generation nicht zu überfordern – zu dämpfen. Dieser eingeschlagene Weg sollte aus unserer Sicht konsequent fortgesetzt und an den bereits durchgeführten Reformen festgehalten werden.

Erforderlich ist, dass das Zusammenspiel von gesetzlichen und sie ergänzenden Alterssicherungssystemen auf Dauer stabil und nachhaltig ist. Notwendig sind deshalb jetzt aus unserer Sicht Maßnahmen, die dafür sorgen, dass die gesetzliche Rente tatsächlich nachhaltig leistungsfähig und für nachfolgende Generationen finanzierbar bleibt und die sie ergänzende zusätzliche Alterssicherung ihre Aufgabe erfüllen kann, das Absinken des Rentenniveaus zumutbar zu kompensieren.

Die gesetzliche Rente wird auch in Zukunft für die Menschen im Alter die tragende Säule der Alterssicherung sein. Es besteht jedoch zu Recht allgemein Konsens, dass sie alleine auch mit weiteren Maßnahmen zur Stabilisierung des Rentenniveaus (Erhöhung des Rentenalters, Steigerung des Beitragssatzes, Erhöhung des Bundeszuschusses) nicht die Aufgabe bewältigen kann, für künftige Generationen ein angemessenes Einkommen im Alter abzusichern und Altersarmut in der Breite zu vermeiden. Es führt deshalb kein Weg an einer Stärkung der die gesetzliche Rente ergänzenden kapitalgedeckten Alterssicherungssysteme vorbei. Nur gemeinsam mit einer zusätzlichen Altersversorgung kann eine stabile Grundlage für eine auskömmliche Alterssicherung geschaffen werden. Diese Auffassung bestätigen der Rentenversicherungsbericht 2016 sowie das Sondergutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2016 und dem Alterssicherungsbericht.

Wir begrüßen es deshalb sehr, dass mit dem vorgelegten Entwurf der Bundesregierung eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze der bereits 2001 eingeschlagene Weg konsequent weiterverfolgt wird und die Betriebsrente neben der gesetzlichen Rente zu einem zentralen Element der Alterssicherung gemacht werden soll. Positiv werten wir auch, dass dies auf freiwilliger Basis geschieht. Eine Angebotsverpflichtung des Arbeitgebers schafft einen nicht zu unterschätzenden Regelungsbedarf für den Gesetzgeber und bringt neue Haftungsrisiken für die Arbeitgeber.

Auch ein wie auch immer geartetes neues Basisprodukt, das neben die schon bestehenden Möglichkeiten tritt, eine betriebliche Altersversorgung zu organisieren, ist aus unserer Sicht wenig hilfreich, schon weil ein solcher Weg neue Komplexitäten schafft, die gerade vermieden werden sollten.

Mit dem sog. Sozialpartnermodell verbunden ist die Einführung einer Beitragszusage, die insbesondere auch für kleine und mittlere Unternehmen im Hinblick auf die entfallende Haftung für spätere Versorgungsleistungen interessant sein dürfte. Auch ist im Rahmen dieses Modells die Weitergabe von ersparten Sozialabgaben bei einer Entgeltumwandlung vorgesehen.

Die Belastung mit Sozialabgaben stellt weiterhin ein großes Hemmnis für die Ausbreitung der betrieblichen Altersversorgung dar (vgl. dazu unsere Ausführungen unter a). Verbesserungen in diesem Bereich könnten aus unserer Sicht die Attraktivität der bAV für Arbeitnehmer erheblich steigern. Hier sehen wir noch Nachbesserungsbedarf.

Freuen würden wir uns, wenn unsere Anmerkungen im weiteren Gesetzgebungsverfahren Berücksichtigung finden würden. Für eine Erläuterung und Ergänzung unserer Ausführungen stehen wir gerne im Rahmen der Anhörung zur Verfügung.

Mit besten Grüßen

aba Arbeitsgemeinschaft für
betriebliche Altersversorgung e.V.



Klaus Stieffermann
Geschäftsführer



Birgit Uebelhack
stv. Geschäftsführerin