

# BetrAV 01|2024

## Betriebliche Altersversorgung

31. Januar 2024 | 79. Jahrgang | ISSN 0005-9951

### Aus dem Inhalt

#### Der Kommentar

*Herrmann/Aden*, Sozialpartnermodell – Zukunft oder ungeliebtes Kind der bAV? 1

#### Abhandlungen

*Hartmann*, Zeitenwende an den Finanzmärkten: Hohe Inflation und weltweites Decoupling 3

*Lapp/Veh/Weiß*, Die Kapitalisierung einer Pensionszusage beim Gesellschafter-Geschäftsführer 6

*Schanz*, Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgeltumwandlung unter geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen 11

*Eichenhofer*, Sozialkassen als gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien 31

*Seyed Hosseini*, Abschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente: Theorie (und Praxis?) 40

#### Informationen

DAV empfiehlt Anhebung des Höchstrechnungszinses für Neuverträge auf 1,0 Prozent ab 2025 58

#### Rechtsprechung

Invaliditätsversorgung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses BAG, Urteil vom 10.10.2023 – 3 AZR 250/22 74

# **aba-Forum Steuerrecht**

**Dienstag, 12. März 2024, 10.00 bis 16.30 Uhr**

**Dorint Kongresshotel Mannheim, Friedrichsring 6, 68161 Mannheim**

Begrüßung und Moderation	<i>Dr. Claudia Veh</i>
Update / Ausblick Steuergesetzgebung bAV	<i>Matthias Hensel</i>
Sonderfragen im Zusammenhang mit der Auslagerung von Direktzusagen auf Pensionsfonds: – Wechsel vom Pensionsfonds zurück zur Direktzusage – Umstellung auf versicherungsförmigen Pensionsfonds	<i>Dr. Manfred Stöckler</i>
Späteheklauseln und Vorbehalte bei der Bewertung nach § 6a EStG	<i>Thomas Hagemann Klaus Hartmann</i>
Aktuelle „Stunde“	
1. HGB-Zins: Quo vadis?	<i>Dr. André Geilenkothen</i>
2. Update zu Pillar 2	<i>Dr. Volker Landwehr</i>
3. Bilanzsteuerliche Behandlung von Wahlrechten in Versorgungszusagen	<i>Angelika Brandl</i>
Rechnungsgrundlagen bei Abfindungen von GGF-Zusagen	<i>Dr. Peter A. Doetsch</i>
Aktuelle Rechtsprechung der Finanzgerichte zur bAV	<i>Jens Intemann</i>

# **aba-Forum Arbeitsrecht**

**Mittwoch, 13. März 2024, 09.30 bis 17.15 Uhr**

**Dorint Kongresshotel Mannheim, Friedrichsring 6, 68161 Mannheim**

Begrüßung, Einführung und Moderation	<i>Marco Herrmann</i>
50 Jahre Betriebsrentengesetz	<i>Prof. Dr. Heinz-Dietrich Steinmeyer</i>
Aktuelle Entwicklungen in der Gesetzgebung	<i>Peter Görden / Marco Herrmann</i>
Rechtsprechung des Dritten Senats des BAG zur bAV	<i>Dr. Bertram Zwanziger</i>
Änderung von Entgeltumwandlungsvereinbarungen – Chancen und Grenzen	<i>Dr. Brigitte Huber LL.M.</i>
Rechtscharakter der bAV – Versorgung und Entgeltcharakter	<i>Heike Hoppach</i>
Das Sozialpartnermodell in der Bankenbranche	<i>Marco Herrmann</i>
Umrechnung von Rente in Kapital – worauf kommt es an?	<i>Dr. Judith May Thomas Hagemann</i>
Inhaltliche Grenzen für Abfindungsvereinbarungen	<i>Prof. Dr. Martin Diller Dr. Jonas Hufer</i>

## Inhaltsverzeichnis

### Der Kommentar

Herrmann/Aden, Sozialpartnermodell –  
Zukunft oder ungeliebtes Kind der bAV? 1

### Abhandlungen

Hartmann, Zeitenwende an den Finanzmärkten:  
Hohe Inflation und weltweites Decoupling 3

Lapp/Veh/Weiß, Die Kapitalisierung einer Pensions-  
zusage beim Gesellschafter-Geschäftsführer 6

Schanz, Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Entgelt-  
umwandlung unter geänderten wirtschaftlichen  
Rahmenbedingungen 11

Eichenhofer, Sozialkassen als gemeinsame  
Einrichtungen der Tarifvertragsparteien 31

Seyed Hosseini, Abschläge bei vorzeitiger Inanspruch-  
nahme der Altersrente: Theorie (und Praxis?) 40

### Informationen

#### Aus der Gesetzgebung

Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2024 48

#### Aus der Politik

Kurth: Aktienrücklage kann bestenfalls eine gering-  
fügige Ergänzung des Umlagesystems darstellen 48

Birkwald: Aktienrente hoffentlich endgültig vom  
Tisch 48

Fachliche Eignung und Zuverlässigkeit: BaFin  
veröffentlicht drei Rundschreiben 48

Konkrete Umsetzung und Ausgestaltung der Initiative  
„Finanzielle Bildung“  
BT-Drucksache 20/9294 vom 14.11.2023 48

Bundesbildungsministerium und Bundesfinanz-  
ministerium präsentieren erste Meilensteine der  
Initiative Finanzielle Bildung 50

Altersrente für besonders langjährig Versicherte  
BT-Drucksache 20/9979 vom 5.1.2024 51

Wertguthaben als Instrument zur Flexibilisierung  
des Übergangs in den Ruhestand angesichts längerer  
Lebensarbeitszeiten  
BT-Drucksache 20/9964 vom 2.1.2024 51

#### Meinungen – Standpunkte – Empfehlungen

aba-Positionspapier zum Verordnungsvorschlag der  
EU-Kommission über einen Rahmen für den Zugang  
zu Finanzdaten und zur Änderung der Verordnungen  
(EU) Nr. 1093/2010, (EU) Nr. 1094/2010, (EU)  
Nr. 1095/2010 und (EU) 2022/2554 (COM/2023/360) 53

Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungs-  
bericht 2023  
BT-Drucksache 20/9400 vom 28.11.2023 57

DAV empfiehlt Anhebung des Höchstrechnungs-  
zinses für Neuverträge auf 1,0 Prozent ab 2025 58

GDV: Lebenslange Rente: Kernelement der  
geförderten Altersvorsorge 59

DRV Bund: Bruch von Finanzierungszusagen führt  
zu Vertrauensverlust 59

HDI: Bargeld erstmals beliebter als die gesetzliche  
Rente 60

BVI: Fondswirtschaft ist der größte Verwalter von  
Altersvorsorgekapital 60

Ergebnisse des 24. Deutschen Familiengerichtstages 61

### Statistik

Bundeskabinett beschließt Rentenversicherungs-  
bericht 2023 62

Destatis: 1,02 Millionen Sterbefälle im Jahr 2023 66

Mercer: DAX 40-Unternehmen: Deckungsgrad der  
Pensionsverpflichtungen erreicht mit 81 Prozent  
neues Rekordniveau 68

### Europa

OECD stellt Studie zu Rentensystemen vor 70

Withholding taxes (FASTER) 70

DORA level 2 71

Framework for financial data access (FIDA) 71

SFDR Level 1 Review 71

ESA's Report draft RTS on the review of PAI and  
financial product disclosures in the SFDR Delegated  
Regulation 71

ESG rating activities 72

EMIR 72

Consultation on the rationalization of reporting  
requirements 73

2023 C&S seminar 73

Launch of PensionsEurope's new website 73

General Assembly Meeting & Annual Conference  
2024 73

### Rechtsprechung

Invaliditätsversorgung und Beendigung des Arbeits-  
verhältnisses  
BAG, Urteil vom 10.10.2023 – 3 AZR 250/22 74

Unwirksamkeit einer Klausel zu Abschluss- und  
Vermittlungskosten in einem Riester-Altersvorsorge-  
vertrag  
BGH, Urteil vom 21.11.2023 – XI ZR 290/22 (PM) 77

Verlustabzugsverbot gemäß § 4 Abs. 6 Satz 6  
UmwStG 2006 bei Verschmelzung mit steuerlicher  
Rückwirkung  
BFH, Urteil vom 17.8.2023 – III R 37/20 78

Besteuerung einer Einmalzahlung in der betrieb-  
lichen Altersversorgung  
FG Düsseldorf, Urteil vom 14.7.2023 –  
13 K 2452/22 E 83

### Literatur

#### Buchbesprechungen

Zinndorf, Änderung von Versorgungszusagen –  
Das Drei-Stufen-Modell des Bundesarbeitsgerichts 85

Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 20. Auflage 85

Schaub, Arbeitsrechtliches Formular- und Verfahrens-  
handbuch, 15. Auflage 85

<i>Müller-Glöge/Preis/Gallner/Schmidt</i> (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 24. Auflage	<b>86</b>
<i>Fath/Urbitsch</i> , Lexikon Altersvorsorge 2023 – Die Betriebsrente von A-Z, 19. Auflage	<b>86</b>
<i>Hauber</i> , Steuerliche Auswirkungen des Investment- steuergesetzes auf die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung	<b>86</b>
<i>Meissner/Schrehardt</i> (Hrsg.), Das neue Pflegegesetz (PUEG) und seine Folgen, Zukunftsmodell Zeitwert- konten, Update: Weiterarbeit des GGF, Kündigung von Direktversicherungen – Kompass 3/2023	<b>87</b>
<i>Franzen/Gallner/Oetker</i> (Hrsg.), Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 5. Auflage	<b>87</b>
<i>Weeber</i> , Zentralbanken, Geld und Inflation	<b>87</b>
 <b>Literaturhinweise</b>	 <b>88</b>
 <b>Nachrichten</b>	
aba stellt Weichen für die Nachfolge des aba-Vorsitzenden Dr. Georg Thurnes – Beate Petry von der BASF SE wird ihm im Mai 2025 nachfolgen	 <b>88</b>
Einbanddecken BetrAV	<b>88</b>

# Der Kommentar

Marco Herrmann / Dr. Helmut Aden, Berlin

## Sozialpartnermodell – Zukunft oder ungeliebtes Kind der bAV?



Marco Herrmann

Mit ihrem zum 1. Dezember 2023 geschlossenen Tarifvertrag zur Durchführung der reinen Beitragszusage haben der Arbeitgeberverband und die Gewerkschaften des privaten Bankgewerbes einen wichtigen Schritt unternommen, um die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung signifikant zu erhöhen, die Arbeitgeberattraktivität teilnehmender Unternehmen zu steigern und die seit Jahren wachsende gesamtgesellschaftliche Herausforderung der Altersarmut effektiv anzugehen. Erste Sozialpartnermodelle sind bereits im Markt, weitere sollten folgen. Dennoch ist noch lange nicht alles eitel Sonnenschein. Die IG Metall lehnt das Sozialpartnermodell grundsätzlich ab und hat dies auf ihrem Gewerkschaftstag entsprechend beschlossen.<sup>1</sup>

Kritik an der reinen Beitragszusage muss sich daran messen lassen, ob sie alternative Lösungen des Ausgangsproblems, der stagnierenden Verbreitung der bAV, bietet. Der Versuch eines Plädoyers für ein noch junges Modell, das Gefahr läuft, viel zu früh totgesagt zu werden.

### Altersversorgung muss ausgebaut werden

Dass die Altersversorgung in Deutschland weiter ausgebaut werden muss, ist längst zum Gemeinplatz geworden. Gerne wird bei Lösungsvorschlägen auf (fondsbasierte) Modelle anderer Länder Bezug genommen, um im selben Atemzug deren Umsetzung für Deutschland

infrage zu stellen. Unterdessen steht die Zeit nicht still: Seit mehr als zehn Jahren wächst die Zahl der Versorgungsberechtigten nicht mit dem Beschäftigungswachstum: nur jede und jeder zweite sozialversicherungspflichtig Beschäftigte kann mit einer Leistung aus einer Betriebsrente rechnen.

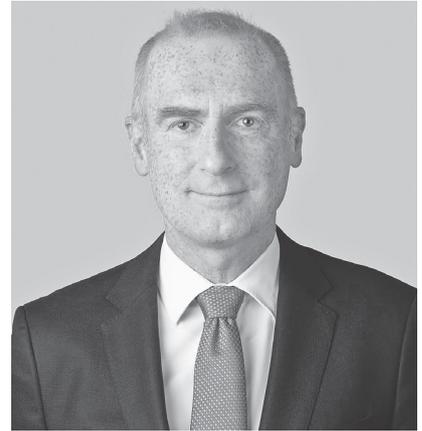
Das hat 2017 auch die Politik erkannt. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz hat es zu, in der bAV ungekannter, Prominenz gebracht und wird gerne in Talkshows und politischen Debatten zitiert. Die aktuelle Regierung hat das Thema in ihrem Koalitionsvertrag kurz und knapp aufgegriffen: „Die betriebliche Altersversorgung wollen wir stärken, unter anderem durch die Erlaubnis von Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen. Zusätzlich muss das mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz bereits in der vorletzten Legislaturperiode auf den Weg gebrachte Sozialpartnermodell nun umgesetzt werden.“

### Sozialpartnermodell bringt viele Vorteile – über fünf Thesen zum Erfolg

Das sehen wir auch so. Denn Betriebsrenten, in denen Beiträge, nicht aber die Leistungshöhe in der Auszahlungsphase garantiert sind, bieten für Beschäftigte und Unternehmen der Finanzwirtschaft zahlreiche Vorteile. Und natürlich kann man sich vom Gesetzgeber immer neue Dinge wünschen, sollte aber vielleicht die vorhandenen Instrumente auch einmal nutzen:

Erstens, weil das Modell insbesondere für bisher Unversorgte gedacht und konzipiert wurde. Mit ihrem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe haben die Sozialpartner die Möglichkeit geschaffen, dass mehr Mitarbeitende als bisher vom Arbeitgeber im Aufbau ihrer Altersversorgung unterstützt werden. Das ist solidarisch, wird zu einer Verbreitung der bAV beitragen und vielen Beschäftigten – in Verbindung mit den beiden anderen Säulen der Altersvorsorge – eine planbare Perspektive auf das Rentenalter geben.

Zweitens, weil durch den Wegfall der Haftungsrisiken und langfristigen Verpflichtungen auch Unternehmen etwas für ihre Beschäftigten tun können, für die die bAV bisher mit (zu vielen) Risi-



Dr. Helmut Aden

ken und organisatorischem Aufwand verbunden war.

Drittens, weil eine moderne Altersversorgung zur Arbeitgeberattraktivität beiträgt, die gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ein wertvolles Plus darstellt.

Viertens, weil durch den Wegfall von Garantien chancenreichere Anlagemöglichkeiten der Beitragszahlungen möglich sind, woraus auf lange Sicht höhere Rentenzahlungen resultieren werden.

Und fünftens, weil die branchenweite Lösung über einen Tarifvertrag Besonderheiten eines Gewerbes berücksichtigen kann und auf dessen Spezifika Rücksicht nimmt.

### BVV ist Beispiel für paritätische Organisation – und dies seit 115 Jahren

Ein weiteres Vorteil des Sozialpartnermodells liegt bereits in seinem Namen: Der BVV Versicherungsverein und der die reine Beitragszusage des privaten Bankgewerbes durchführende BVV Pensionsfonds sind aus diesem paritätischen Gedanken entstanden. Mitbestimmung ist für uns gelebte Praxis. Als die Bankbeamten im Jahre 1909 nach einer Möglichkeit für ihre bAV suchten, stand schnell fest, dass die Gremien des BVV gleichermaßen mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zu besetzen sind. Rund 500.000 Versicherte und Rentner profitieren heute davon, dass sich Vertreter beider Perspektiven auf eine für die gesamte Unternehmung

<sup>1</sup> Vgl. BetrAV 8/2023 S. 660 ff.

sinnvolle Lösung einigen. Durch die reine Beitragszusage sollen es noch mehr werden. Das Modell steht sogar weiteren Unternehmen anderer Branchen offen, wenn sie einen entsprechenden Tarifvertrag schließen.

### **Kapitalmarktrisiken beherrschbar, Abstimmungsaufwand händelbar**

Kritiker des Sozialpartnermodells verweisen gerne darauf, damit würden Kapitalmarktrisiken allein auf die Beschäftigten abgewälzt. Dies ist aus drei Gründen nicht der Fall: Erstens bezahlen Arbeitgeber einen Sicherungsbetrag, mit dem ein Puffer aufgebaut wird, der Schwankungen der Kapitalmärkte ausgleichen soll. Außerdem ist die Renditeerwartung in der Regel deutlich höher als der jeweils vereinbarte Zins zur Bestimmung der Zielrente. Und nicht zuletzt empfehlen auch unabhängige Finanzexperten bei langfristiger Kapitalanlage die Fokussierung auf Fondsanlagen.

Ein weiterer Kritikpunkt sind die möglicherweise aufwendigen Abstimmungen und Regelungen, die das Sozialpartnermodell angeblich mit sich bringt, sei es bei Abschluss des Tarifvertrages oder bei der Bildung eines Gremiums, über welches sich die Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage beteiligen. Hier ergibt unsere Erfahrung im BVV ein klares Bild: Paritätisch geschlossene Vereinbarungen sind tragfähig und genießen hohes Vertrauen aller Beteiligten. Das sollte die Mühe lohnen.

### **Das Beste aus zwei Welten und auf einmal ganz modern**

Mit der reinen Beitragszusage ist dem Gesetzgeber bei den Vorgaben für die Gestaltung einer neuen Zusageform tatsächlich ein überraschend großer Wurf gelungen. Bedient die reine Beitragszusage doch gleichzeitig Erwartungen an das Renditepotenzial in der Ansparphase wie auch an kollektive Sicherheitsmechanismen in der Rentenphase. Damit sind die beiden wesentlichen Lebenszyklen bereits in der Gestaltung der Zusage angelegt: In der Anwartschaftsphase können die freieren Anlage- und Bedeckungsvorschriften fondsgebundener Zusagen genutzt werden, während gleichzeitig in der Rentenphase über die Vorgaben zu Bedeckungsquoten und durch Verwendung von Sicherungspuffern die Möglichkeit gegeben ist, negative Rentenanpassungen weitestgehend zu vermeiden.

Der Kontinuität der Leistungserbringung ist dafür eine entsprechende Kontinuität der Kapitalanlage und der Leistungsbedeckung mitzugeben. Tatsächlich steht von Anfang an die Zielrente im Zentrum

der Zusage und alle Beteiligten (und das schließt ausweislich die Tarifpartner ein) können hier einen passenden Rahmen setzen, der auch in der Anwartschaftsphase ein zu starkes Schwanken dieser Zielrente vermeidet.

Gleichzeitig entsteht die notwendige Freiheit in der Kapitalanlage, die sich nicht mehr ausschließlich an Stresstest, Solvenzanforderung, Anlagerichtlinie oder ähnlichem orientieren muss, sondern aufgrund derer deutlich chancenorientierter gehandelt werden kann: chancenreicher für die Rentenleistung des Einzelnen, aber auch chancenreicher unter gesamtwirtschaftlichen Aspekten, nämlich durch die dauerhafte Beteiligung der Versicherten und Rentner an Sachwerten und an der Wertschöpfung der Gesamtwirtschaft.

Das Lösungsangebot der reinen Beitragszusage kommt daher auch gerade rechtzeitig, um nach Jahren mit niedrigen Markt- und niedrigsten Rechnungszinsen wieder Anfangs- bzw. Zielrenten ins Visier zu nehmen, die die kapitalgedeckte Altersversorgung dringend nötig hat.

Beendet wird damit auch ein deutscher Sonderweg, der in allen Zusageformen Mindestgarantien enthielt und bisher nur sehr zögerlich den Entwicklungen im europäischen Ausland folgte. In Ländern mit einer erfolgreichen und breit akzeptierten kapitalgedeckten Altersversorgung, wie in Schweden oder den Niederlanden, existieren ähnliche Konzepte und Gestaltungsaspekte wie in der reinen Beitragszusage bereits seit vielen Jahren. Mit den weitgehenden Freiheiten in der Anwartschaftsphase, den klaren Vorgaben für die Rentenphase und der eindeutigen Fokussierung ausschließlich auf die Rentenleistung ist damit bAV definiert worden, die sich im europäischen Vergleich sehen lassen kann.

### **Chancen statt Garantien**

„Eine Garantie, die gibt Dir keiner“, sang *Marius Müller-Westernhagen* in seinem Song „Ganz und gar“. Dabei wird in Bezug auf die reine Beitragszusage oftmals vergessen, dass Arbeitgeber ihren Beschäftigten sehr wohl Beiträge garantieren, die andernfalls nicht fließen würden. Die einzige Garantie, die wir haben, besteht darin, dass die Rentensysteme weiter unter Druck geraten, wenn nicht mehr Beschäftigte Zugang zu bAV bekommen. Mit dem Sozialpartnermodell haben die Tarifpartner des privaten Bankgewerbes einen wichtigen Schritt unternommen, dem entgegenzuwirken.

Wichtig ist auch, dass die umgesetzten Sozialpartnermodelle keine Papiertiger bleiben. Hier muss Traffic drauf. Es wird

unsere Aufgabe sein, die Produkte erfolgreich umzusetzen. Denn bisher Unversorgte werden die reine Beitragszusage als Chance ergreifen, mit einer verbesserten Absicherung gen Alter zu blicken. Wir sollten ihnen das entsprechende Angebot hierfür unterbreiten.

Bemerkenswert: Der BaFin sind der abgeschlossene Tarifvertrag und weitere relevante Dokumente vorzulegen. Zu den in unserem Fall für die Umsetzung formulierten Pensionsplänen hat sie deren Unbedenklichkeit zu erklären. Unser Fazit: Ein sehr reibungsloser und transparenter Prozess, der – wenn man ihn rechtzeitig startet – auch zeitnah zum gewünschten Ergebnis führt.

*Marco Herrmann  
Dr. Helmut Aden*

*beide Mitglieder des Vorstands des  
BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G., des BVV Versorgungskasse des Bankgewerbes e.V., der BVV Pensionsfonds des Bankgewerbes AG sowie Mitglieder der Geschäftsführung der BVV Pension Management GmbH*