



Ausschussdrucksache 21(11)53
vom 6. November 2025

Materialzusammenstellung

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur
Änderung anderer Gesetze (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz)
BT-Drucksache 21/1859

A. Mitteilung	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	3
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständigen	
Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.	4
Deutscher Gewerkschaftsbund	15
Deutsche Rentenversicherung Bund	38
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	49
aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.	65



Mitteilung

Berlin, den 3. November 2025

**Die 12. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales
findet statt am
Montag, dem 10. November 2025, 16.00 Uhr
Paul-Löbe-Haus
Sitzungssaal: E.200**

Sekretariat
Telefon: +49 30 - 227 324 87
E-Mail: arbeitundsoziales@bundestag.de

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 - 227 3 02 69

Achtung!
Abweichende Sitzungszeit!
Abweichender Sitzungsort!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einziger Tagesordnungspunkt

Gesetzentwurf der Bundesregierung

**Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze
(Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz)**

BT-Drucksache 21/1859

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Innenausschuss
Finanzausschuss
Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)



Liste der Sachverständigen:

Verbände und Institutionen:

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.

Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.

Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.

Deutscher Gewerkschaftsbund

Deutsche Rentenversicherung Bund

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Einzelsachverständige:

Prof. Dr. Ute Klammer



Ausschussdrucksache 21(11)43
vom 5. November 2025

Schriftliche Stellungnahme

Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC)

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur
Änderung anderer Gesetze (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz)
BT-Drucksache 21/1859

Stellungnahme zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung für ein „Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze“

Forderungen der Chemie-Arbeitgeber

- Die vorgeschlagene Erweiterung der Abfindungsregelung für Kleinstanwartschaften ist unzureichend, kaum praktikabel und bringt neue Bürokratie. Wir fordern die Erhöhung der Grenze für Abfindungen ohne Zustimmung auf mindestens 2 Prozent.
- In § 24 BetrAVG-RegE ist eine Ergänzung zum Anschluss an bestehende Sozialpartnermodelle einzufügen. Die Möglichkeit, die Anwendung der Strukturen eines bestehenden Modells in einem Tarifvertrag zu vereinbaren, muss sich unmittelbar aus dem Gesetz ergeben. Dies wird für das Sozialpartnermodell Chemie schon so praktiziert. Ein Zwang zur Beteiligung an Durchführung und Steuerung darf sich daraus nicht ergeben.
- Die Klarstellung im SGB IV, nach der eine Entsparung von Wertguthaben parallel zum Bezug einer Altersrente möglich ist, darf nicht auf die Zeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze beschränkt werden. Dies konterkariert die Förderung der Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze und steht im Widerspruch zu den Zielen der Wachstumsinitiative der Bundesregierung.

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie. Er vertritt die Interessen seiner 10 regionalen Mitgliedsverbände mit 1.700 Unternehmen und 585.000 Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit.

Die Chemie-Arbeitgeber begrüßen, dass die Bundesregierung im September 2025 den Regierungsentwurf für ein Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (BRSG II) verabschiedet hat. Damit wird die bereits in der vergangenen Legislaturperiode begonnene Diskussion zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der betrieblichen Vorsorgesysteme konsequent fortgeführt. Der Entwurf greift die Ergebnisse des Fachdialogs Betriebsrente aus den Jahren 2022/23 auf und bringt zugleich Regelungen zu weiteren Themen, insbesondere eine Klarstellung zur parallelen Entspargung von Wertguthaben beim Übergang in die Altersrente, erneut in das Gesetzgebungsverfahren ein. Es liegt im Interesse der chemisch-pharmazeutischen Industrie, dass das parlamentarische Verfahren nun zügig weitergeführt wird, damit die vorgesehenen Änderungen 2026 in Kraft treten können.

Am Fachdialog Betriebsrente hatte sich der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) aktiv beteiligt und eine umfangreiche Stellungnahme mit konkreten Vorschlägen eingereicht. Auf die Notwendigkeit einer Korrektur der, auch durch ein Gutachten der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages bestätigten, nicht begründeten Praxis der Sozialversicherungsträger, eine parallele Entspargung von Wertguthaben zum Rentenbeginn nicht zuzulassen und stattdessen die Auslösung eines Störfalls zu verlangen, hat der BAVC in den vergangenen Jahren wiederholt gegenüber den Sozialversicherungsträgern, dem BMAS und dem Gesetzgeber hingewiesen.

Die betriebliche und tarifliche Altersversorgung hat in der chemischen und pharmazeutischen Industrie eine lange Tradition. Wenige Branchen bieten ihren Beschäftigten in einem vergleichbaren Umfang eine Altersversorgung über die zweite Säule. Entsprechend besteht in den Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie ein umfassendes Wissen mit Blick auf die Auswirkungen der rechtlichen Regelungen, aber auch eine große Betroffenheit bei (Nicht-) Änderungen der Vorschriften. Als erste Branche haben wir zudem bereits 2022 mit einem Flächentarifvertrag die reine Beitragszusage ermöglicht und ein Sozialpartnermodell eingeführt und verfügen somit über annähernd drei Jahre praktische Erfahrung mit dieser Zusageform, die auch im Fokus der mit dem vorliegenden Entwurf vorgeschlagenen Änderungen steht.

Ergänzend zu den Anmerkungen zu den einzelnen Vorschlägen haben wir zwei übergreifende Hinweise:

- An mehreren Stellen erfassen die vorgeschlagenen Neuregelungen dem Wortlaut nach nur Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind. Für Arbeitnehmende, die von der Versicherungspflicht befreit und Mitglied in berufsständischen Versorgungswerken sind, müssen die Regelungen aber ebenso anwendbar sein. Dies betrifft zum Beispiel die Möglichkeit der Abfindung von Kleinstanwartschaften, die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme einer betrieblichen Altersversorgung und die Neuregelungen zu Wertguthaben. Bei dieser Gelegenheit sollte das BetrAVG insgesamt auf entsprechende Bezüge geprüft werden.
- Auch wird im Entwurf an verschiedenen Stellen (weiterhin) eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung als Voraussetzung festgeschrieben. Hier muss jeweils die Möglichkeit einer Vereinbarung mit einem Sprecherausschuss ergänzt werden. Anderenfalls bleibt eine zahlenmäßig in unserer Branche an Gewicht gewinnende Beschäftigtengruppe ausgeschlossen. Dies betrifft zum Beispiel die Regelungen zu Optionssystemen. Auch mit Blick auf diesen Punkt sollte das BetrAVG insgesamt noch einmal geprüft werden.

Zu den Regelungsvorschlägen im Regierungsentwurf im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung:

1. Erweiterung der Abfindungsmöglichkeiten in § 3 BetrAVG-RegE

a. § 3 Abs. 2 und 2a BetrAVG-RegE

Die Regelung zur Abfindung von Kleinstanwartschaften ohne Zustimmung der Beschäftigten in § 3 Abs. 2 BetrAVG soll gemäß Entwurf unverändert bleiben. Eine praktikable, einfach umsetzbare Erweiterung der Abfindungsmöglichkeiten ist nicht vorgesehen. Um unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand bei Arbeitgebern bzw. Versorgungsträgern zu vermeiden und Bürokratie abzubauen, fordern wir eine Anhebung des Grenzwertes in § 3 Abs. 2 BetrAVG auf mindestens 2 Prozent.

Die neu vorgeschlagene, ergänzende Regelung in § 3 Abs. 2a BetrAVG-RegE zur Abfindung von Kleinstanwartschaften soll nur mit Zustimmung der Arbeitnehmenden anwendbar und auf 2 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV begrenzt sein. Dieser Wert ist zu kurz gegriffen und muss für eine Abfindung mit Zustimmung der Beschäftigten mindestens bei 4 Prozent liegen. Die Regelung ist zudem kaum praktikabel. Für Arbeitgeber bzw. Versorgungsträger stellen Einholung und Dokumentation der Zustimmung einen zusätzlichen Verwaltungsaufwand dar. Für die Beschäftigten wird die Attraktivität einer Übertragung an die gesetzliche Rentenversicherung kaum zu beurteilen sein. Die abzufindende Kleinstanwartschaft kann nur schwer einer Leistung in der gesetzlichen Rentenversicherung gegenübergestellt werden; auch weil die Einzahlung dort neben der Altersversorgung ggf. auch für weitere Leistungen (Erwerbsminderungsrenten, Hinterbliebenenrente usw.) verwendet wird und die Auszahlung nach anderen Regelungen zu versteuern und verbeitragen ist. Bei Eigenbeiträgen i.S.d. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG, die auf diesem Weg abgefunden würden, droht ggf. sogar eine doppelte Besteuerung bzw. Verbeitragung. Aufgrund dieser Fragestellungen ist damit zu rechnen, dass Beschäftigte eine Beratung durch Arbeitgeber oder Versorgungsträger zum Vergleich der Leistungen vor der Zustimmung zu einer Abfindung erwarten. Um eine Haftung auszuschließen, kann sich der Arbeitgeber auf ein solches Verlangen nicht einlassen. Eine Beratung durch den Arbeitgeber stünde auch in keinem sinnvollen Verhältnis zum Ziel der Abfindung – der Reduzierung von Verwaltungsaufwand.

Unklar ist für uns zudem, in welchem Verhältnis die beiden Regelungen gemäß § 3 Abs. 2 bzw. 2a BetrAVG-RegE stehen sollen. Gelten diese (bei Beträgen bis 1 Prozent) nebeneinander oder nacheinander (bei max. 1 Prozent nur Abs. 2 und bei über 1 bis max. 2 Prozent nur Abs. 2a?). Hier muss die Formulierung klarer gefasst werden.

b. § 3 Abs. 7 BetrAVG-RegE

Wir begrüßen die Schaffung von Rechtssicherheit mit Blick auf die Abfindung von Betriebsrentenanwartschaften in laufenden und beendeten Arbeitsverhältnissen sowie von Betriebsrenten für den – seltenen – Fall, dass sich eine Pensionskasse in der Rechtsform eines VVaG, über die die betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, mit Genehmigung der BaFin auflöst.

2. Entfall der Voraussetzung des Bezugs einer Vollrente für Leistungsbezug aus einer bAV in § 6 BetrAVG-RegE

Die bisherige Anspruchsvoraussetzung für die Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung – der Bezug einer Vollrente der gesetzlichen Rentenversicherung – soll gestrichen werden. Zukünftig soll jeder Bezug einer gesetzlichen Altersrente ausreichend sein. Wir begrüßen, dass hierdurch Klarheit geschaffen wird und die neue, durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen geschaffene Realität bei der Gestaltung von Übergängen zwischen Erwerbsleben und Ruhestand, auch im BetrAVG aufgegriffen wird.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass der Regierungsentwurf klarstellt, dass Versorgungsregelungen – etwa in Tarifverträgen –, die bei Bezug einer Altersrente als Teilrente anteilige Leistungen vorsehen, weiterhin möglich bleiben.

3. Regelungen zu Digitalisierung und automatisierter Datenverarbeitung in §§ 9 bis 11 BetrAVG-RegE

Wir begrüßen, dass eine automatisierte Datenverarbeitung und die Nutzung digitaler Kommunikationswege für den PSV ermöglicht wird. So können Aufwände reduziert und Bearbeitungszeiten beschleunigt werden. Dies entlastet auch Versicherte und Arbeitgeber.

Auch die Möglichkeit für den PSV, für die Bearbeitung erforderliche Daten, die bei anderen Institutionen (zum Beispiel der Deutschen Rentenversicherung) bereits vorhanden sind, direkt abzufragen, ist positiv. Nicht nachvollziehbar ist hingegen, dass diese Möglichkeit auf den PSV beschränkt bleiben soll. Wünschenswert wäre ein Anschluss auch von Trägern der betrieblichen Altersversorgung an entsprechende Systeme. Auch diese sollten auf Daten zugreifen können, die Begünstigte im Rahmen von Antragsverfahren bei öffentlich-rechtlichen Trägern eingereicht haben. Für Versorgungsträger und Versicherte ließen sich so Vereinfachungen umsetzen und bürokratische Prozesse abbauen.

4. Ermöglichung von Optionssystemen ohne tarifvertragliche Grundlage und zugehörige Ergänzung der Unverfallbarkeit in §§ 1b und 20 Abs. 3 BetrAVG-RegE

Im Tarifvertrag Einmalzahlung und Altersvorsorge (TEA) für die chemische Industrie ist in § 18 Nr. 5 eine Öffnung für Optionssysteme nach § 20 Abs. 2 BetrAVG enthalten. Insofern betrifft die vorgeschlagene Neuregelung die tarifgebundenen Betriebe unserer Branche nicht.

Nicht nachvollziehbar ist für uns, warum die Regelung in § 20 Abs. 3 BetrAVG-RegE für Optionssysteme ohne tarifvertragliche Basis einen Arbeitgeberzuschuss von 20 Prozent vorsieht. Der Wert scheint politisch gewählt und ist (anders als der Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent, der sich von der Größenordnung her aus der durchschnittlichen Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge ableiten lässt) somit willkürlich festgelegt. Eine solche Vorgehensweise lehnen wir ab.

Zudem können Betriebe ohne Betriebsrat auch nach der Neuregelung weiterhin kein Optionssystem nutzen. Die für eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wichtige Gruppe der Kleinst- und Kleinunternehmen bleibt somit weiter außen vor. Dies sollte überdacht werden.

5. Weiterentwicklung und Stärkung der reinen Beitragszusage bzw. von Sozialpartnermodellen in §§ 21, 22 und 24 BetrAVG-RegE

Wir begrüßen, dass die Regelungen im BetrAVG zur reinen Beitragszusage bzw. Sozialpartnermodellen unter dem Eindruck der bisherigen Erfahrungen überarbeitet werden. Die Chemie-Arbeitgeber unterstützen die Anstrengungen der Bundesregierung, diese attraktive und zukunftsfähige Form der betrieblichen Altersversorgung zu stärken und ihre Verbreitung zu fördern.

Die Sozialpartner der chemischen Industrie, IGBCE und BAVC, haben bereits 2022 in ihrem Tarifvertrag Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) Regelungen für ein Sozialpartnermodell aufgenommen. Auf Grundlage des TEA haben IGBCE und BAVC das Sozialpartnermodell mit inzwischen zwei Versorgungseinrichtungen ausgestaltet. Über den Chemie-Pensionsfonds steht seit November 2022 ein Angebot für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage zur Verfügung. Das zweite Angebot für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage auf Basis des Tarifvertrages der chemischen Industrie bei der Höchster Pensionskasse steht seit Jahresbeginn 2025 den Betrieben und Beschäftigten unserer Branche zur Verfügung.

Der Tarifvertrag Einmalzahlungen und Altersversorgung (TEA) regelt im Unterabschnitt 2 Organisation und Durchführung des Sozialpartnermodells einschließlich zusätzlichem Arbeitgeber- und Sicherungsbeitrag. Weitere Einzelheiten sind in den jeweiligen Verträgen mit den Versorgungseinrichtungen festgelegt. Tarifliche Leistungen und Zuschüsse, die über die Festlegung des zusätzlichen Arbeitgeber- und des Sicherungsbeitrages im Unterabschnitt 2 des TEA hinausgehen, sind an anderer Stelle im TEA geregelt.

Das Sozialpartnermodell der chemischen Industrie sieht die Möglichkeit des Beitritts Dritter auf tarifvertraglicher Ebene durch Übernahme der tariflichen Regelungen zu Organisation und Durchführung des Sozialpartnermodells vor. Andere Branchen können sich so über eigene Flächentarifverträge – oder einzelne Unternehmen über Haustarifverträge – dem Chemie-Sozialpartnermodell anschließen. Die Flächen- bzw. Haustarifverträge der beitretenden Branchen bzw. Unternehmen übernehmen dabei die Regelungen des Unterabschnitts 2 des Tarifvertrages Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) zur Organisations- und Durchführungsstruktur des Sozialpartnermodells Chemie in ihre eigenen tariflichen Vorschriften. Arbeitgeberbeiträge oder Zuschüsse, die über die Festlegung des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrages oder des Sicherungsbeitrages hinausgehen, können dabei von anderen Branchen bzw. Unternehmen abweichend von den Festlegungen für die chemische Industrie geregelt werden.

Diese in unserem Modell vorgesehene Möglichkeit zum Beitritt wird in der Praxis auch bereits genutzt. So haben sich sowohl mehrere Unternehmen über Haustarifverträge mit der IGBCE dem Sozialpartnermodell Chemie angeschlossen wie auch die Branchen der keramischen Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie in Bayern sowie die Glas- und Solarbranche über Flächentarifverträge mit der IGBCE.

In Ergänzung der neu eingefügten Optionen des Beitritts über individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden nach § 24 Abs. 2 BetrAVG-RegE muss diese im Sozialpartnermodell Chemie bereits praktizierte Beitrittsmöglichkeit auf tarifvertraglicher Ebene durch Übernahme von tariflichen Regelungen zu Organisation und Durchführung eines Sozialpartnermodells in das Gesetz aufgenommen werden. Darüber hinaus muss klargestellt werden, dass sich auch die auf diesem Weg einem bestehenden Sozialpartnermodell beitretenden Tarifvertragsparteien nicht an der Durchführung und Steuerung beteiligen müssen.

Konkret schlagen wir hierzu Folgendes vor:

a) § 21 Abs. 1 BetrAVG-RegE – Beteiligungspflicht

Wir begrüßen die Klarstellung in § 21 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG-RegE, dass eine mangelhafte Beteiligung nicht zur Unwirksamkeit einer reinen Beitragszusage führt.

Gemäß § 21 Abs. 2 BetrAVG-RegE soll die Beteiligungspflicht nach Satz 1 entfallen, wenn ein Tarifvertrag vorsieht, sich einem bestehenden Sozialpartnermodell anzuschließen. Auch diese Regelung unterstützen wir ausdrücklich.

Wir begrüßen weiterhin die Klarstellung im Rahmen der Begründung, dass „Anschluss-Tarifverträge“ sowohl die vollständige Übernahme der Regelungen des Ausgangstarifvertrags vorsehen können als auch lediglich die Nutzung der Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells vereinbaren und darüber hinaus eigenständige Regelungen treffen können, etwa zur Höhe des möglichen Arbeitgeberbeitrags.

Im Falle eines Beitritts zum Sozialpartnermodell Chemie übertragen die beitretenden Organisationen ihre Beteiligung an Durchführung und Steuerung auf die das Modell tragenden Tarifvertragsparteien. Diese Vorgehensweise wird vom RegE erfasst.

b) § 24 BetrAVG-RegE – Beteiligung Dritter an Sozialpartnermodellen

Im Sinne der obigen Ausführungen muss § 24 BetrAVG-RegE um mögliche Wege zum Beitritt von Branchen oder einzelnen Unternehmen an das Sozialpartnermodell Chemie und seine bereits praktizierte, konkrete Umsetzung ergänzt werden. Die im Entwurf enthaltenen Optionen zur individuellen Vereinbarung der Anwendung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden in den verschiedenen in den Absätzen 1 und 2 aufgezählten Fallkonstellationen sind um einen weiteren Absatz (hier zunächst als 2a bezeichnet) zur Beitrittsmöglichkeit auf tarifvertraglicher Ebene zu ergänzen:

„(2a) Die Anwendung der Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells kann mit Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien

- 1. zwischen einem Arbeitgeber und der nach ihrer Satzung für die Arbeitsverhältnisse bei diesem Arbeitgeber tarifzuständigen Gewerkschaft,*
- 2. zwischen einem Arbeitgeberverband und der nach ihrer Satzung für die Arbeitsverhältnisse in der Branche zuständigen Gewerkschaft*

in einem Tarifvertrag vereinbart werden.“

c) § 24 Abs. 2 BetrAVG-RegE – satzungsgemäße Tarifzuständigkeit

Die satzungsgemäße Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft ist nicht immer eindeutig. Es existieren Fälle, in denen verschiedene Gewerkschaften für die Arbeitsverhältnisse in einem Betrieb tarifzuständig sein könnten. Es muss sichergestellt werden, dass eine durch den Arbeitgeber getroffene Entscheidung zur Anwendung eines Sozialpartnermodells auf Basis des § 24 BetrAVG-RegE nicht nachträglich – zum Beispiel durch ein internes Schiedsgerichtsverfahren zwischen Gewerkschaften oder Änderungen an deren Satzung – in Frage gestellt werden kann.

Es existieren zudem Unternehmen bzw. Konzerne, bei denen für einzelne Betriebs- oder Konzern- teile unterschiedliche Tarifzuständigkeiten von Gewerkschaften existieren. Ein Sozialpartnermo- dell ist in diesen Fällen nur dann attraktiv, wenn sichergestellt wird, dass die Anwendung eines einheitlichen Modells für alle Arbeitsverhältnisse möglich ist. Hierfür ist eine entsprechende Re- gelung zu ergänzen.

d) § 24 Abs. 3 BetrAVG-RegE – Mitarbeitende der Tarifvertragsparteien

Wir begrüßen die Aufnahme der Möglichkeit der Nutzung des Sozialpartnermodells durch die Mit- arbeitenden der das Modell tragenden Tarifvertragsparteien in den RegE. Auch begrüßen wir die Klarstellung in der Gesetzesbegründung, dass zu den Tarifvertragsparteien auch die rechtlich selbständigen regionalen Untergliederungen zu fassen sind.

Aufgrund des föderalen Aufbaus vieler Tarifvertragsparteien und der weit verbreiteten Aufteilung in sozial- (Arbeitgeberverband) und wirtschaftspolitische (Industrieverband) Interessenvertre- tung in rechtlich selbständigen regionalen oder fachlichen Gliederungen, ist die Erstreckung auf die rechtlich selbständigen regionalen Untergliederungen nicht ausreichend. Vielmehr sollte sich die Regelung auch auf in der jeweiligen Branche tätige kooperative Partner der Branche erstre- cken. Die Regelung sollte in den Gesetzestext aufgenommen werden.

e) § 24 Abs. 4 BetrAVG-RegE – Umlagefähigkeit der Kosten

Dieser Regelung bedarf es aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber nicht. Wenn sie eingeführt wird, ist klarer zu fassen, welche Kosten umlagefähig sein sollen. In der jetzt vorgeschlagenen Regelung ist für uns nicht ersichtlich, welche konkreten Mehrkosten durch den Beitritt weiterer Organisati- onen entstehen und wie diese zu berechnen und nachzuweisen wären. Die Umlagefähigkeit von Kosten darf zudem nicht zu einer Reduzierung der Attraktivität von Sozialpartnermodellen und des Anschlusses an bestehende Modelle führen.

f) § 22 Abs. 4 BetrAVG-RegE – Abfindung im Sozialpartnermodell

Die Schaffung einer Tariföffnungsklausel für Abfindungsregelungen auch für Sozialpartnermo- delle durch die Ergänzung in § 22 Abs. 4 BetrAVG-RegE begrüßen wir. Dadurch wird der Hand- lungsspielraum der Tarifvertragsparteien erhöht und es wird geheilt, dass die allgemeine Tariföff- nungsklausel in § 19 BetrAVG die Regelungen zu Sozialpartnermodellen nicht erfasst.

Die Zustimmung der Tarifvertragsparteien soll dabei nicht in jedem Einzelfall erforderlich sein, sondern auch generell im Tarifvertrag geregelt werden können.

6. Neuregelung der Förderung in § 100 EstG

Die Anhebung der maximalen Förderung und die zukünftige Dynamisierung der Einkommensgrenze begrüßen wir.

7. Neuregelungen im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG)

a. Definition von Pensionskassen in § 232 Abs. 1 Nr. 2 VAG RegE

Die vorgeschlagene Neuregelung begrüßen wir. Die geänderte Erwerbsrealität im Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand wird aufgegriffen und eine nach dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen entstandene Unklarheit beseitigt.

Wichtig ist, dass es auch mit dieser Neuregelung für Arbeitgeber und Versorgungseinrichtungen – falls so gewünscht - weiter möglich ist, die Leistung aus einer betrieblichen Altersversorgung auf die Zeit fehlenden Einkommens, also nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, zu konzentrieren, und dass dies im Entwurf als Regelfall beschrieben ist.

b. Ermöglichung einer befristeten Unterdeckung für Pensionskassen in § 234j VAG RegE

Die Aufnahme der Möglichkeit der befristeten Unterdeckung für Pensionskassen begrüßen wir. Die vorgeschlagenen Erweiterungen passen zum Geschäftsmodell von Pensionskassen und unterstützen besser in der Steuerung der Kapitalanlagen sowie im Risikomanagement.

Nicht nachvollziehbar ist die vorgesehene Pflicht zur Vorlage des Sicherungsvermögensplans beim PSV. Eine gesetzlich zukünftig in engem Rahmen zulässige Unterdeckung einer Pensionskasse ist nicht mit einer Insolvenz gleichzusetzen. Sie führt auch nicht zu einer Leistungspflicht durch den PSV – anderenfalls würde der Entwurf eine solche Regelung kaum vorschlagen. Der Punkt ist zu streichen.

c. Einführung einer Option für Ratenzahlungen durch Pensionsfonds in § 236 VAG RegE

Pensionsfonds sollen neben Renten und Kapitalauszahlungen nun auch Ratenzahlungen vereinbaren können. Diese zusätzliche Flexibilität begrüßen wir.

8. Erweiterung der Fortsetzungsmöglichkeiten von Versicherungen nach Zeiten ohne Entgelt in § 212 Versicherungsvertragsgesetz (VVG) RegE

Die Ausweitung des Rechts zur Fortführung nach einer entgeltlosen Zeit über den Fall der Elternzeit hinaus sehen wir neutral. Es sollte jedoch sprachlich klargestellt werden, dass dieses Recht nur „nach Wiederaufnahme der laufenden Entgeltleistung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses“ besteht.

9. Erweiterung der Regelungen zur zusätzlichen Deckungsrückstellung in Sozialpartnermodellen in § 35 Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (PFAV) RegE

Die zusätzliche Flexibilität für die Tarifvertragsparteien mit Blick auf die Gestaltung der Zuführungen in die zusätzliche Deckungsrückstellung begrüßen wir.

10. Klarstellung / Neuregelung der Verwendung von Wertguthaben in § 7c, 23b und 116 SGB IV RegE

Wir begrüßen es mit Nachdruck, dass im Entwurf mit der Klarstellung im SGB IV zur Entsparung von Wertguthaben parallel zum Rentenbezug ein erster Schritt enthalten ist. Die von uns seit langem und wiederholt erhobene Forderung wird somit zumindest teilweise umgesetzt. Die Entsparung auch parallel zum Bezug einer Altersrente soll bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze künftig möglich sein. Die bisherige, aus unserer Sicht unzutreffende Praxis der Sozialversicherungsträger, in diesen Fällen mit Beginn des Rentenbezugs die Auslösung eines Störfalls zu verlangen, würde damit zumindest für diese Phase gestoppt.

Vor dem Hintergrund der – vom Ansatz her richtigen – Pläne der Bundesregierung, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gerade auch jenseits der Regelaltersgrenze weiter zu fördern und zu flexibilisieren und hierfür zusätzliche Anreize z. B. durch eine „Aktivrente“ zu setzen, ist es aber nicht nachvollziehbar, dass die vorgesehene Regelung für die parallele Entsparung von Wertguthaben zum Bezug einer Altersrente nur bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze greifen soll. Die Regelung muss im Gleichlauf mit der Flexibilisierung des Hinzuverdienstes auch über die Regelaltersgrenze hinausgreifen. Nur wenn sich auch eine Inanspruchnahme eines Wertguthabens unproblematisch und ohne Verluste für einzelne Beschäftigte zeitlich „nach hinten“ verschieben lässt, kann „davor“ die Arbeitszeit verlängert werden. Die vorgesehene Begrenzung auf den Zeitpunkt der Regelaltersgrenze wäre eine Fortsetzung der überholten Systematik, die die flexible Nutzung von Wertguthaben zumindest in Teilen verhindert.

Zum besseren Verständnis fordern wir darüber hinaus, dass die Regelungen der §§ 7c und 116 SGB IV RegE hinsichtlich ihrer Systematik und ihres Wortlauts aufeinander abgestimmt werden:

Die Einschränkung der Inanspruchnahme des Wertguthabens bis zum Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze nach dem Sechsten Buch in § 7 c Abs. 1 S. 1 und Abs. 1 Nr. 2 a) SGB IV RegE müssen gestrichen werden und der Systematik des § 116 SGB IV RegE folgend in einem neuen Absatz 3 aufgenommen werden. Dabei muss der Bezug einer Rente wegen Alters nach dem Sechsten Buch nach § 1 Abs. 1 Nr. 2 a) SGB IV von der Einschränkung ausdrücklich ausgenommen werden. Aus dem Gesetz muss klar hervorgehen, dass eine Inanspruchnahme auch über die Regelaltersgrenze hinaus möglich ist.

Es fehlt im Regierungsentwurf zudem eine Klarstellung, dass für Personen, die in berufsständischen Versorgungswerken versichert sind, ebenso die Neuregelung zur Anwendung kommt, auch wenn aufgrund anderweitiger Satzungsregelungen für sie nicht die Regelaltersgrenze nach dem SGB VI gilt.

Die Begründung zum Regierungsentwurf stellt zudem klar, dass eine Entsparung eines Guthabens aus der Aktivphase der Altersteilzeit während des gleichzeitigen Bezugs einer Altersrente nicht möglich sein soll. Der mit dem Rentenbezug erfolgte Eintritt in den (Teil-)Ruhestand stehe dem Sinn und Zweck der Altersteilzeit und deren Förderung, u. a. durch den steuer- und beitragsfreien Aufstockungsbetrag sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers, entgegen. Nach unserem Verständnis ist Altersteilzeit eine spezielle Form der Ausgestaltung von Wertguthabenvereinbarungen im Sinne von §§ 7 ff. SGB IV; es ist nicht nachvollziehbar, dass hierfür eine abweichende Regelung zu der für Entsparungen aus anderen Wertguthaben gelten soll. So sehr eine Klarstellung der Frage der Behandlung von Wertguthaben in Form der Altersteilzeit grundsätzlich zu begrüßen ist, so falsch ist in unseren Augen die inhaltliche Ausgestaltung.

Bis zum Inkrafttreten der jetzt vorgeschlagenen Neuregelung tritt aus der – für uns schon heute unzutreffenden – Sicht der Sozialversicherungsträger für alle Arbeitnehmenden, die neben der Inanspruch-

nahme von Wertguthaben in diesem Zeitraum erstmalig eine Altersrente beziehen, weiterhin ein Störfall ein. Hier muss gemeinsam mit den Sozialversicherungsträgern eine Vorgehensweise abgestimmt werden, dass spätestens mit Beschluss des Gesetzentwurfs durch die Bundesregierung eine Art „Moratorium“ in Kraft gesetzt wird und für diesen Personenkreis kein Störfall mehr ausgelöst werden muss.

11. Notwendige Neuregelungen, die auch im neuen Entwurf 2025 nicht aufgegriffen wurden

Wir bedauern ausdrücklich, dass der Entwurf keine Neuregelungen in den folgenden Punkten enthält:

- Klarstellung der Frage einer Garantiehöhe bzw. Mindestleistung in der beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ)
- Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen mit dem Ziel einer generationengerechteren Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung
- Rechnungszinssatz für Pensionsrückstellungen in § 6a EStG
- Angleichung der steuer- und sozialversicherungsfreien Dotierungsrahmen
- Verringerung der Informationspflichten für EbAV

Wir verweisen zu diesen und weiteren Punkten auf unsere Stellungnahme zum Fachdialog Betriebsrente vom November 2022. Wir sind weiterhin der Auffassung, dass in diesen Punkten ein dringender Handlungsbedarf besteht, um die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung für Arbeitgeber und Beschäftigte zu erhalten und nach Möglichkeit weiter zu steigern.



Ausschussdrucksache 21(11)44
vom 5. November 2025

Schriftliche Stellungnahme

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur
Änderung anderer Gesetze (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz)
BT-Drucksache 21/1859

zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

1 Alterssicherung in Deutschland stärken

1.1 Allgemeine Vorbemerkungen zur Alterssicherung in Deutschland

Die Alterssicherung in Deutschland weist große Absicherungsdefizite und im internationalen Vergleich ein unterdurchschnittliches Sicherungsniveau auf. Der Handlungsbedarf ist hier seit Jahren sehr groß und steigt mit jedem Jahr.

Offiziell soll der Lebensstandard in Deutschland durch das sogenannte Drei-Säulen-Modell gesichert sein. Dazu wurde das gesetzliche Rentenniveau seit 2001 um rund 10 Prozent gesenkt. Die Versicherten sollen zusätzlich zur paritätisch finanzierten gesetzlichen Rentenversicherung noch freiwillig eine Betriebsrente (2. Säule) und/oder eine geförderte private Rente (3. Säule) aus eigenen Beiträgen aufbauen.

Es ist festzustellen, dass die zusätzliche geförderte private Vorsorge (sogenannte Riester-Rente) nur von geringer Bedeutung für die Lebensstandardsicherung ist. Nur etwa 6 Millionen von über 40 Millionen Berechtigten sparen annähernd vier Prozent ihres Bruttolohns; nur gut 10 Millionen haben überhaupt einen Vertrag.

Erste Auswertungen des Finanzministeriums zu den ausgezahlten Beträgen aus Riester-Verträgen sind ebenfalls dramatisch schlecht. Nur rund 1 Million Personen bekamen im Jahr 2022 überhaupt eine Auszahlung. Dem stehen rund 21,5 Millionen Rentner*innen und rund 1,4 Millionen Pensionäre als Zielgruppe der Riester-Rente gegenüber. Rund 20 Jahre nach ihrer Einführung bezieht also nicht mal jede*r zwanzigste Rentner*in eine ergänzende Riester-Rente. Die Hälfte von diesen Renten hat eine Höhe von weniger als 70 Euro brutto im Monat. Selbst bei jenen rund fünf Prozent, die eine Riester-Rente haben, entspricht dies nicht mal der Hälfte des Wertverlustes der gesetzlichen Rente durch das abgesenkte Rentenniveau.

Dieser Weg steckt offensichtlich in einer Sackgasse ohne Aussicht auf Besserung. Auch zahlen die privaten Riester-Renten in der Regel nicht bei Erwerbsminderung oder eine lebenslange Witwen-/Witwerrente. Zudem wird die laufende Rente regelmäßig nicht an die Lohn- oder Preisentwicklung angepasst, so dass zum Teil erhebliche Kaufkraftverluste während des Rentenbezugs auftreten.

4. November 2025

Kontaktperson:

Ingo Schäfer
Referatsleiter Alterssicherung
Abteilung Sozialpolitik

Verantwortlich:

Markus Hofmann
Leiter Abteilung Sozialpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

1.2 Betriebsrente wesentlich für eine hochwertige Alterssicherung

Vor dem Hintergrund des bereits seit 2001 um rund zehn Prozent abgesenkten Rentenniveaus **kommt daher der Betriebsrente (2. Säule) eine besondere Bedeutung für die Alterssicherung der Beschäftigten** zu. Immerhin haben rund 55 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Betriebsrentenanspruch; das sind rund 18 Millionen Personen. Die Betriebsrente wird außerdem **regelmäßig von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern zusammen (50 % der Anwartschaften) oder gar allein von den Arbeitgebern (29 % der Anwartschaften) finanziert**. Der durchschnittliche Zahlbetrag der Betriebsrenten im Monat liegt bei 605 Euro bei den Männern und bei 238 Euro bei den Frauen (im Jahr 2019, nach Abzug von KV/PV). Bei **Betriebsrenten ist überwiegend auch im Falle der Erwerbsminderung oder an Hinterbliebene eine Rente vorgesehen**. Das Betriebsrentenrecht schreibt außerdem vor, dass regelmäßig eine Anpassung an Preis- und Lohnentwicklung erfolgen muss, mindestens aber eine festgelegte jährliche Erhöhung der Rente von einem Prozent p.a. oder die vollständige Verwendung von Überschüssen zur Leistungsverbesserung. Betriebsrenten tragen also spürbar zu einem besseren Einkommen im Alter bei. Wenn der Arbeitgeber sie (mit-)finanziert, entlastet dies außerdem die Beschäftigten.

Für den DGB kann eine gute Alterssicherung aber nur gelingen, wenn das gesetzliche Rentenniveau stabilisiert und wieder angehoben wird. Die aktuell geltende Haltelinie von 48 Prozent soll laut Koalitionsvertrag zwischen Union und SPD bis 2031 verlängert werden, ist aber noch nicht beschlossen. Bei Untätigkeit würde das Rentenniveau ab 2026 tendenziell weiter sinken und das Absicherungsdefizit größer werden. Ohne ein ausreichendes und stabiles gesetzliches Rentenniveau kann eine vernünftige Alterssicherung aber nicht gelingen. **Beschäftigte können einem sinkenden Niveau nicht hinterherhaken.** Einen Beitrag zur Alterssicherung können auch zusätzliche Beitragszahlungen an die gesetzliche Rentenversicherung leisten.

1.3 Betriebsrente stärken – Arbeitgeberfinanzierung ausbauen

Arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten auszubauen und mehr Beschäftigte einzubeziehen ist ein **notwendiger** und richtiger **Schritt** – der **jedoch kein Ersatz für ein stabiles und erhöhtes Rentenniveau** ist oder sein darf. Nur eine Kombination aus beidem kann das Absicherungs-niveau in Deutschland spürbar verbessern und international konkurrenzfähig machen. **Eine Bewertung des vorliegenden Gesetzentwurfs erfolgt daher unter der Maßgabe, dass das Rentenniveau zumindest bis 2031 stabilisiert wird. Ziel muss eine dauerhafte Stabilisierung und eine Anhebung auf mindestens 50 Prozent sein.**

Der DGB setzt dabei auf den Ausbau und die Stärkung durch tarifvertraglich geregelte Betriebsrentensysteme. So können viele Beschäftigte erreicht und eine Finanzierung allein oder überwiegend durch Arbeitgeber durchgesetzt werden. Dazu ist die Tarifbindung in Deutschland zu stärken. Dabei dürfen aber die tariffreien Bereiche nicht aus dem Blick geraten, denn gerade dort sind Betriebsrenten seltener und meist allein durch Beschäftigte finanziert.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der DGB das Ziel des BMAS und des BMF, mit dem vorliegenden Gesetzentwurf eines 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes **die Verbreitung von Betriebsrenten und deren Anwartschaften weiter zu stärken und auszubauen**. Insbesondere folgende Regelungen begrüßt der DGB (Erläuterungen sowie Hinweise und Änderungswünsche unter dem entsprechenden Punkt):

- Die Steuerfreiheit von Beitragszahlungen aufgrund einer Abfindung von Kleinanwartschaften i. S. d. § 3 Abs. 2a BetrAVG n. F. in die gesetzliche Rentenversicherung (Artikel 1 Nr. 2 i. V. m. Artikel 2. Nr.1);
- Die in § 100 EStG enthaltene Erhöhung des bAV-Förderbetrags und Erhöhung sowie Dynamisierung der maßgeblichen Lohngrenze (Artikel 2, Nr. 2);
- Die Erweiterung des Anspruchs auf Betriebsrenten auch bei Bezug einer Teilrente wegen Alters (Artikel 1 Nr. 3 und Artikel 3 Nr. 3).
Abgelehnt wird hingegen, dass als sonstige Leistungsvoraussetzung für die bAV das Ausscheiden aus dem Betrieb festgelegt werden darf. Wird dabei am Ausscheidekriterium festgehalten, ist sicherzustellen, dass die/der Beschäftigte nicht von der Zusage ausgeschlossen werden darf (dass also weiter eingezahlt werden kann), solange wegen fehlender sonstiger Leistungsvoraussetzungen oder unerfüllter Wartezeit keine Rente gewährt wird.
- Die Fortführung der Versorgungszusage zu unveränderten Bedingungen nach unbezahlten Freistellungen – bspw. Elternzeit, Pflegezeit, Krankengeldbezug (Artikel 5 Nr. 3 und Artikel 6);
- Die Auszahlung eines Wertguthabens (Sabbatical) auch neben dem Rentenbezug (bis zur Regelaltersgrenze) (Artikel 8 Nr. 1, Nr. 3 und Nr. 7).

2 Ergänzende Forderungen des DGB

Über den Gesetzentwurf hinaus sind folgende Änderungen dringend geboten, um die Verbreitung der Betriebsrenten weiter voranzubringen und die betriebliche Altersversorgung zu stärken.

2.1 Finanzierungsanteil des Arbeitgebers bei Betriebsrente ausbauen

Im Vergleich zu vielen europäischen Ländern werden Arbeitgeber in Deutschland vollkommen unzureichend zur Finanzierung von Betriebsrenten verpflichtet. Um die finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber an den Betriebsrenten zu stärken, sollte **eine flächendeckende Verbreitung der**

betrieblichen Altersversorgung mit einem substanziellen Arbeitgeberbeitrag angestrebt werden – gelingt dies nicht in absehbarer Zeit, sind die Arbeitgeber zu entsprechenden Beiträgen zu verpflichten. Dieser sollte jährlich mit der Lohnentwicklung angepasst werden.

2.2 Vom Arbeitgeber eingesparte Beiträge zur Sozialversicherung vollständig weitergeben

Der DGB fordert, dass Arbeitgeber ohne Ausnahme **bei der Entgeltumwandlung eingesparte Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe an die Beschäftigten weitergeben** bzw. in die Versorgung der Beschäftigten einzahlen müssen. Auch sollte im Gesetz durchgehend sprachlich klargestellt werden, dass die Weitergabe der, durch den Arbeitgeber bei einer Entgeltumwandlung, eingesparten Beiträge zur Sozialversicherung kein Zuschuss des Arbeitgebers ist.

Das geltende Recht sieht in § 1a Abs. 1a BetrAVG nur eine pauschale Weitergabe von 15 Prozent des umgewandelten Betrags und damit weniger als die regelmäßig eingesparten Beiträge zur Sozialversicherung vor. Unbesehen der Forderung nach Weitergabe der gesamten arbeitgeberseitig eingesparten Sozialbeiträge bedarf es hier einer **gesetzlichen Klarstellung: Eine gemäß § 19 mögliche Abweichung von § 1a Abs. 1a durch Tarifvertrag ist ganz oder teilweise nur wirksam, wenn der Tarifvertrag nach der gesetzlichen Änderung abgeschlossen oder bestätigt wurde. Insbesondere darf das Fehlen einer diesbezüglichen Formulierung in einem vorher abgeschlossenen Tarifvertrag nicht als Willen der Tarifpartner gewertet werden, die gesetzliche Pflicht zur Weitergabe von 15 Prozent ausschließen zu wollen.**

2.3 Förderung systematisieren

Aktuell gibt es verschiedene, sich teilweise ausschließende Fördersysteme, die sich noch dazu je nach Durchführungsweg, Zusageart und Finanzierungsverfahren unterscheiden. Dies ist nicht sachlich geboten, sondern allein historisch gewachsen. Eine durchgehende Systematisierung würde Ungleichbehandlungen beseitigen, die Transparenz erhöhen und die Anreize verbessern.

Der DGB schlägt daher vor:

a) Die **bestehenden unterschiedlichen Regelungen zur steuerlichen** (§ 3 Nr. 56 und Nr. 63 EStG) **und beitragsrechtlichen** (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a und Nr. 9 SVEV) **Behandlung** von Beiträgen zu Betriebsrenten **zu harmonisieren**, um Verzerrungen zu vermeiden. Der „Hinzurechnungsbetrag“ nach § 1 Abs. 1 Satz 3 und 4 SVEV ist – 46 Jahre nach seiner erstmaligen Einführung als Übergangsregelung! – ersatzlos zu streichen.

b) Die bisher in den §§ 79 ff EStG geregelte **Systematik einer Zulagenförderung** sollte **als eigenständiges Förderinstrument für**

Betriebsrentensysteme etabliert werden. Dieses Zulageninstrument sollte dann für alle Durchführungswege und Zusagearten in der betrieblichen Altersversorgung geöffnet werden und damit eine systematische, soziale Förderung von Eigenbeiträgen der Beschäftigten ermöglichen.

c) Die **verschiedenen Förderwege** (§ 3 Nr. 63 – inkl. Nr. 56 –, das Zulageninstrument analog §§ 79 ff und der Geringverdienerförderbetrag nach § 100) sollten **frei kombinierbar** sein, um so für mehr Transparenz und eine insgesamt verbesserte Fördersystematik zu sorgen.

2.4 Allgemeinverbindlichkeit bei Betriebsrenten erleichtern

Notwendig ist eine **erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die Betriebsrenten regeln**. Dies würde maßgeblich zur Verbreitung von guten Systemen beitragen und auch die Ungleichheit verringern. Insbesondere die bislang geringe Verbreitung bei Beschäftigten von Klein- und Kleinstbetrieben ließe sich dadurch adressieren. Auch die im Betriebsrentenbereich häufig als Vorbilder genannten Länder, wie Niederlande oder Schweden, erreichen ihre sehr hohe Verbreitung von kollektiv geregelten Betriebsrentensystemen nur über eine hohe Tarifbindung – noch dazu werden diese Systeme maßgeblich durch Arbeitgeber finanziert (bspw. Schweden: 4,5 Prozent Beitrag des Arbeitgebers – bei höheren Einkommen sogar 30 Prozent).

Im Detail zum Gesetzentwurf:

3 Änderungen im Betriebsrentenrecht

3.1 Einführung eines Optionssystems durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung – Artikel 1 Nr. 1 (§ 1b BetrAVG) und Nr. 8 (§ 20 BetrAVG)

Inhalt: Die vorgesehene Optionsregelung soll zu einer größeren Verbreitung von Betriebsrenten führen, in dem diese durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen eingeführt werden können, wenn die Entgeltansprüche nicht oder üblicherweise nicht durch Tarifvertrag geregelt sind. Soweit eine solche Regelung auf Betriebsebene eingeführt wird, muss der Arbeitgeber die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge pauschaliert in Höhe von 20 Prozent des umgewandelten Betrags ebenfalls einzahlen.

Bewertung:

Der DGB sieht diese Neuregelung kritisch.

Eine Verhandlung „auf Augenhöhe“ ist im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts bzw. der Personalvertretungsrechte nicht möglich, da den betrieblichen Interessenvertretungen keine Instrumente des Arbeitskampfes zur Verfügung stehen. Daher sind aus gutem Grund

insbesondere Fragen der Entlohnung den Tarifvertragssystemen vorbehalten. Dies gilt auch für Betriebsrentensysteme, die nach gefestigter Rechtsauffassung als Entlohnungsbestandteil anzusehen sind. Vor diesem Hintergrund ist es zumindest wichtig, dass der Gesetzentwurf tarifvertraglichen Regelungen den Vorrang einräumt und eine Umgehung weitgehend ausschließt.

Dennoch dürfte es schwer vorstellbar sein, dass bei Regelungen zu einem Optionssystem auf Betriebsebene ohne tatsächliche Verhandlungsmacht der Interessenvertretung auch nur eine vom Arbeitgeber mitfinanzierte Betriebsrentenzusage herauskäme – eine rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente darf der Arbeitgeber für alle Beschäftigten sogar ohne Abwahlmöglichkeit einführen. Ein Optionssystem verpflichtet also Beschäftigte dazu – bei Abwahlmöglichkeit – eigene Lohnbestandteile in eine Betriebsrente einzuzahlen. Es geht hier also weniger um die systematische Verbreitung von arbeitgeberfinanzierten Betriebsrenten, sondern um die Verbreitung von Betriebsrenten egal welcher Qualität, auch in Form von rein arbeitnehmerfinanzierter Absicherung.

Hinzu kommt, dass gerade Klein- und Kleinstbetriebe oftmals auch keinen Betriebsrat haben. Mit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen würde, sofern dieses Instrument nutzbar gemacht würde (siehe oben), ein weitaus geeigneteres Instrument zur Verfügung stehen, bisher unversorgte Beschäftigte zu erreichen.

Die Regelung und Ausgestaltung von Betriebsrentensystemen ist bisher im Tarifvertragsrecht zu verorten. Immer mehr Arbeitgeber ziehen sich aber aus der Tarifbindung und den Arbeitgeberverbänden zurück bzw. sind dort Mitglied ohne Tarifbindung. In der Folge werden immer weniger Beschäftigte von Tarifverträgen erfasst, die eine gute und im Wesentlichen arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente etablieren. Durch die Einführung eines Optionssystems auf Betriebsebene wird die Tarifbindung weiter geschwächt und es droht in bestehenden Tarifsystemen der Altersvorsorge eine Tarifflicht.

Die Formulierung im zweiten Halbsatz des Abs. 3 löst den Anspruch auf 15-prozentige pauschalierte Weitergabe bei Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG insoweit ab – unklar bleibt dabei jedoch was genau insoweit erfüllt ist: Wird der nach §20 Abs. 3 GE gezahlte Arbeitgeberzuschuss mit dem Zuschuss nach §1a Abs. 1a verrechnet oder bezieht sich die Erfüllung auf den umgewandelten Betrag.

Daher ist in § 20 Abs. 3 BetrAVG-GE der zweite Halbsatz wie folgt zu formulieren: „die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 1a Absatz 1a gilt bezüglich des aufgrund des Optionsmodells umgewandelten Entgeltbestands damit als erfüllt.“

Unbesehen der Kritik eines Optionsmodells auf Betriebsrente ist die in § 1b-GE ergänzte Einbeziehung der Arbeitnehmer*innen-Beiträge inklusive der mit 20 Prozent pauschalierten Weitergabe von eingesparten

Sozialversicherungsbeiträgen in die sofortige Unverfallbarkeit sachgerecht und folgerichtig geregelt.

3.2 Erweiterte Abfindungsregelungen (§ 3 Abs. 2a BetrVG-RefE, § 22 Abs. 4 Satz 3 BetrAVG-RefE) – Artikel 1 Nr. 2 a und Nr. 10 b

Inhalt: Ergänzend zur bestehenden einseitigen Abfindung von Kleinstansprüchen durch den Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 (bei einer laufenden Rente von bis zu einem Prozent der Bezugsgröße bzw. 120 Prozent bei Kapitalleistungen) soll eine erweiterte Abfindung ermöglicht werden, wenn der/die Arbeitnehmer*in zustimmt und die Abfindung in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird.

In § 22 Abs. 4 Satz 3 war bisher eine einseitige Abfindung analog § 3 Abs. 2 möglich. Nun sollen die Tarifparteien eine Abfindungsgrenze selbst festlegen können –in grundsätzlich unbegrenzter Höhe.

Bewertung: Die Abfindungsregelungen zu erweitern wird grundsätzlich kritisch gesehen. Zweck einer Alterssicherung ist die lebenslange Rentenzahlung und Einkommenssicherung. Zumal auch mehrere nebeneinander vorliegende Kleinstrenten alle abgefunden werden könnten, selbst wenn sie in Summe ganz wesentlich zum Einkommen der Berechtigten beitragen würden.

Die **konkrete Regelung in § 3 Abs. 2a** ist aber **ausgewogen**, da mit der Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung eine laufende Rente gesichert ist und die Arbeitnehmer*innen vorher zustimmen müssen.

Die **unbegrenzte Abfindung in § 22 Abs. 4 Satz 3 wird abgelehnt**. Denn im Rahmen des Sozialpartnermodells war explizit vorgesehen, dass die Leistungen nicht kapitalisierbar sein sollen, um dem Zweck der Alterssicherung gerecht zu werden. Mit der Öffnungsklausel wird die Frage um die (Teil-)Kapitalisierung nun aber ohne Not auf die Ebene der Tarifparteien verlagert. Dabei erscheint der Bedarf einer einseitigen Abfindung im Sozialpartnermodell eher geringer zu sein, da keinerlei Haftung und Garantie bestehen.

Der DGB schlägt ergänzend vor, die Möglichkeit zur Einzahlung von Erstattungen bzw. Abfindungen in die gesetzliche Rentenversicherung über den § 3 Abs. 2a neu hinaus in folgenden Fällen vorzusehen:

- Eine Erstattung von Beiträgen bei nicht erfüllter Wartezeit (verfallbare Anwartschaft) sollte in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden können – auch hier wäre eine Zustimmung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin denkbar.
- Ebenfalls sollte den Arbeitnehmer*innen ein Wahlrecht zur Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung bei Abfindung nach § 3 Abs. 2 bzw. § 22 Abs. 4 Satz 3 (alte oder auch neue Fassung) eingeräumt werden.

3.3 Abfindungsfiktion (§ 3 Abs. 7 BetrAVG-RefE) – Artikel 1 Nr. 2 b

Inhalt: Wird eine Pensionskasse aufgelöst und das Kapital ausgezahlt, soll die Anwartschaft als abgefunden gelten.

Bewertung: Die Regelung erscheint unproblematisch, wenn auch nicht erkennbar ist, wieso hier eine Abfindung fingiert werden muss. Auch hier wäre es sachgerecht, eine Einzahlung in die GRV als Wahlrecht zu ermöglichen und damit eine laufende Rentenzahlung zu gewährleisten.

3.4 Anspruch auf Betriebsrente auch bei Teilrenten wegen Alters (§ 6 BetrAVG- GE, § 232 VAG-GE) – Artikel 1 Nr. 3 und Artikel 3 Nr. 5

Inhalt: Die Neuregelung soll auch bei Bezug einer Teilrente wegen Alters den Anspruch auf die Betriebsrente gewähren, sofern auch die Wartezeit und die weiteren Leistungsvoraussetzungen (insbesondere, wenn das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Voraussetzung ist) erfüllt sind. Der § 232 VAG regelt als Folge, dass Pensionskassen auch Renten zahlen dürfen, wenn eine Vollrente bezogen wird und selbst regeln dürfen, ob auch bei Teilrente gezahlt wird.

Bewertung: **Diese Regelung wird positiv gesehen.** Beschäftigte, die weiterarbeiten und ihre gesetzliche Rente als Teilrente beziehen, können danach auch ihre Betriebsrente beanspruchen. Da dies bereits in den vier anderen Durchführungswegen, wie auch den Pensionsfonds, gesetzlich zulässig ist, ist es folgerichtig, das gesetzliche Verbot auch bei den Pensionskassen zu streichen.

Zu kritisieren ist, dass weiterhin das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als weitere Bedingung festgelegt sein darf. Damit wird das neue Rentenrecht, neben der Erwerbstätigkeit frei über den Bezug der Altersrente entscheiden zu dürfen, nur unzureichend auf das Betriebsrentenrecht übertragen. Auch das politische Ziel eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben, welches über die Aktivrente mit vielen Millionen gefördert werden soll, wird hier wieder konterkariert. **Daher sollte bei „sonstige Leistungsvoraussetzungen“ das Kriterium des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschlossen werden.**

Die Änderung in § 232 VAG ist insoweit folgerichtig. Ebenso, dass kein Anspruch auf Teilbetriebsrente etabliert wird, sondern dass dies weiterhin der Regelungshoheit der Träger obliegt.

Kann der Anspruch auf Betriebsrente weiterhin an das Ausscheiden gebunden sein, so können Beschäftigte in eine Regelungslücke geraten, wenn sie neben dem Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung weiterarbeiten. Da sie nicht ausgeschieden sind, bekommen sie die

Betriebsrente nicht ausgezahlt (wenn Ausscheiden Leistungsvoraussetzung ist). Gleichzeitig haben sie aber aufgrund des Altersrentenbezugs der Gesetzlichen Rentenversicherung grundsätzlich Anspruch („Leistungsfall“), womit sie den Anspruch auf weitere Einzahlung verlieren können – inkl. eventueller Arbeitgeberansprüche. Dies kann nicht gewollt sein. Sollte an der Ausscheidebedingung festgehalten werden, wäre daher zu regeln, dass Beschäftigte, die ihren Anspruch auf Betriebsrente noch nicht realisieren dürfen, weiterhin zu den allgemeinen Bedingungen einzahlen dürfen; dies hat für etwaige Arbeitgeberbeiträge gleichermaßen zu gelten. Unabhängig davon ist sicherzustellen, dass Beschäftigte, die neben dem Bezug der gesetzlichen Rente weiterarbeiten und noch keine betrieblichen Versorgungsleistungen beziehen (wollen), auch weiter Anwartschaften in der bestehenden Versorgungszusage nach den auch ohne Rentenbezug geltenden Regeln aufbauen dürfen – Beschäftigten dürfen nicht aufgrund des Rentenbezugs diskriminiert werden, unabhängig von einer Teil- oder Vollrente.

Im Sinne einer Nahtlosigkeit wäre also regelbar, dass entweder Leistungen der betrieblichen Versorgung ab dem Beginn der gesetzlichen Altersrente gewährt werden oder die Zusage bis zum Beginn der Betriebsrentenzahlung fortgesetzt wird und weiter wie bisher einzuzahlen ist.

Diese Überlegungen gelten gleichermaßen für die Phase jenseits der Regelaltersgrenze und den Fall einer Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung. Auch hier wäre sicherzustellen, dass kein Ausschluss zulässig ist und Leistungen unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis gewährt werden.

3.5 Regelungen für den PSVAG bzw. den Träger der Insolvenzversicherung

Bewertung: Diese werden begrüßt.

- Digitale Kommunikation (Artikel 1 Nr. 4)
Der PSVAG darf künftig bei Zustimmung des Berechtigten Ansprüche und Anwartschaften digital übermitteln.
- Übertragung (Nr. 5 und 6 sowie Artikel 8 Nummer 2)
Hier erfolgen Klärstellungen bezüglich der Übertragung auf den PSVAG.
- Vollautomatische Erstellung von Beitragsbescheiden (Artikel 1 Nr. 7)
Träger der Insolvenzversicherung dürfen Beitragsbescheide (an die Mitgliedsunternehmen) vollautomatisch erstellen, wenn keine Ermessens- und Bewertungsspielräume bestehen. Das Widerspruchsrecht bleibt davon unberührt.
- Einholung der Betriebsnummer und Informationen (Artikel 1 Nr. 8)
Sofern dem Träger der Insolvenzversicherung die Betriebsnummer und andere Informationen nicht, unrichtig oder unvollständig vorliegen, kann er bei der Agentur für Arbeit bzw. der Rentenversicherung diese Daten anfordern, soweit es für die Aufgabenerledigung notwendig ist.

3.6 Regelungen zum Sozialpartnermodell (reine Beitragszusage)

Artikel 1 Nr. 9 und Nr. 10 a

Inhalt:

- Der Begriff „Sozialpartnermodell“ wird gesetzlich legal definiert (Nr. 9 a und b aa).
- Es wird klargestellt, dass eine mangelhafte Beteiligung an Steuerung und Durchführung durch die Sozialpartner nicht zur Unwirksamkeit des Sozialpartnermodells führt (Nr. 9 b bb).
- Verbesserung der Portabilität beim SPM: wenn ein SPM nicht mehr über die bisherige, sondern eine neue Versorgungseinrichtung durchgeführt wird, darf der Beschäftigte das Kapital auf die neue Versorgungseinrichtung übertragen darf (Nr. 10 a)

Bewertung:

Die **Einführung des Begriffs Sozialpartnermodell (Nr. 9 a und b aa) wird begrüßt.**

Die Klarstellung, dass eine mangelhafte Beteiligung an der Steuerung- und Durchführung nicht zur Unwirksamkeit führt (Nr. 9 b bb), wird als sachgerecht bewertet.

Die Regelung zur Fortführung- bzw. Mitnahme beim Wechsel eines Sozialpartnermodells (Nr. 10 a) ist sinnvoll. Hier wird angeregt, gesetzlich zu regeln, dass im Falle der Fortführung die Sicherungsbeiträge nicht vom Beschäftigten zu tragen sind.

In Nr. 8 c werden zwei Sollvorschriften (§ 21 Abs. 2 und 3 BetrAVG) gestrichen. **Die Streichung der Sollvorschrift, bestehende Betriebsrentenzusagen zu berücksichtigen, wird kritisch gesehen (Nr. 9 c - § 21 Abs. 2 BetrAVG).** Der Druck auf bestehende Zusagearten könnte dadurch weiter erhöht werden, wenn Tarifparteien bestehende Systeme nicht mehr angemessen berücksichtigen sollen.

Die Sollvorschrift, nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Zugang zu Sozialpartnermodellen nicht zu verwehren, zu streichen, ist unschädlich.

3.7 Erleichterte Teilnahme nicht tarifgebundener Unternehmen am Sozialpartnermodell (§24) – Artikel 1 Nr. 11

Inhalt: Neufassung des § 24 BetrAVG für drei Fragestellungen

- Erleichterte Teilnahme nicht tarifgebundener Unternehmen und Arbeitnehmer an Sozialpartnermodellen (Abs. 1 und 2)

Ziel der Neuregelung der Absätze 1 und 2 ist laut Gesetzentwurf, dass „[...] der Kreis potenzieller Teilnehmer erheblich erweitert“ wird. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber sollen also leichter an bestehenden Sozialpartnermodellen teilnehmen können. Dabei wird zwischen der Anwendung einschlägiger und nicht einschlägiger Regelungen unterschieden. Dazu könnten „[...] sich bestehende Sozialpartnermodelle für alle Arbeitsverhältnisse im Zuständigkeitsbereich der das Modell tragenden Gewerkschaften öffnen.“ Um die Verbreitung des Sozialpartnermodells in tariffreien Bereichen noch weiter zu erleichtern, räumt Absatz 2 Nr. 2 erstmalig eine Erlaubnis ein, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch einen nicht einschlägigen Tarifvertrag in Bezug nehmen können.

- Neue Möglichkeit, dass Beschäftigte der tarifschließenden Parteien an ihren eigenen Sozialpartnermodellen teilnehmen dürfen (Absatz 3).
- Teilnehmende Dritte können zur Beteiligung an den Kosten der tarifschließenden Parteien für die Durchführung und Steuerung beteiligt werden; erlaubt ist dies auch im Rahmen des Sozialpartnertarifs.

Bewertung:

Die **Erleichterungen und Öffnung für nicht tarifgebundene Unternehmen werden im DGB unterschiedlich bewertet.**

Das Ziel einer allgemein stärkeren Verbreitung von Betriebsrenten ist grundsätzlich zu begrüßen. Die vorgeschlagenen Regelungen sind grundsätzlich geeignet, eine weitere Verbreitung des Sozialpartnermodells zu erreichen. Dieses Ansinnen wird von den im DGB vertretenen Einzelgewerkschaften allerdings unterschiedlich bewertet.

- Teilweise wird das Sozialpartnermodell aufgrund der fehlenden Garantien und Arbeitgeberhaftung insgesamt abgelehnt – auch für tarifungebundene Arbeitsverhältnisse.
- Teilweise schließen Gewerkschaften seit mehreren Jahren Tarifverträge zur reinen Beitragszusage ab. Darunter viele, die eine fast ausschließlich arbeitgeberfinanzierte bAV auch für bisher Unversorgte oder schlecht Versorgte einführen – auch mit umfassender Einbeziehung aller vom Geltungsbereich Erfassten. Dabei wird auch ein Andocken durch Tarifvertrag erfolgreich praktiziert. Dies stärkt die Tarifbindung und verbreitert eine Versorgung mit Betriebsrenten.

Einigkeit besteht darin, dass eine stärkere Verbreitung von Betriebsrenten gleichzeitig nicht zulasten der Tarifbindung und einer Erosion bestehender Tarifverträge gehen darf, die eine andere Zusageart vorsehen.

Gewerkschaften setzen sich für gute Tarifverträge und eine tarifvertraglich geregelte Betriebsrente ein, mit einer angemessenen Arbeitgeberbeteiligung oder gar einer alleinigen Arbeitgeberfinanzierung. Dies zeigen auch die bisher vorhandenen Sozialpartnermodelle. **Daher ist es richtig und schützenswert, dass Sozialpartnermodelle nur auf der Grundlage von Tarifverträgen**

errichtet werden dürfen. Das ist der „Goldstandard“, der bei Sozialpartnermodellen besonders wichtig ist, um gute Standards zu halten und einen Ausgleich für die fehlende Haftung der Arbeitgeber durchzusetzen.

Solche tarifvertraglich geregelten Systeme auch ohne Tarifbindung individualrechtlich in Bezug nehmen zu können, kann die Verbreitung von solchen Betriebsrenten tatsächlich erleichtern und voranbringen. Sofern diese aber über beitragsbefreite Entgeltumwandlung rein arbeitnehmerfinanziert sind, führt dies lediglich zu einer Art Aktivtausch: den neuen Betriebsrentenanwartschaften steht eine geringere gesetzliche Rentenanwartschaft gegenüber. Die Mobilisierung eines echten Arbeitgeberbeitrags ist also für eine bessere Altersversorgung zentral.

Allerdings ist es nicht zwingend, dass die Neuregelung generell zu mehr Betriebsrentenanwartschaften führt. Dies würde nur gelten, wenn nicht tarifgebundene Arbeitgeber, die bisher keine (teil-)arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente anboten, nur aufgrund des Zugangs zur reinen Beitragszusage und damit ihrer vollständigen Enthftung ihren Beschäftigten eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente andienen würden. Dies dürfte nicht zuletzt auch davon abhängen, ob und in welcher Höhe der Arbeitgeber durch die Anwendung des Tarifvertrags für ein Sozialpartnermodell verpflichtet ist, einen eigenen Beitrag einzuzahlen.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die reine Beitragszusage auch jetzt schon attraktiv ist und verstärkt nachgefragt ist. Abgeschlossene Tarifverträge beispielsweise von ver.di zeigen, dass eine überwiegende und sogar ausschließliche Arbeitgeberfinanzierung inklusive einer sozialen Komponente aushandelbar ist, gerade auch in bisher unterversorgten Bereichen. Der Druck auf Arbeitgeber, sich tariflich zu binden sollte hier also nicht ohne Not und nicht stark gemindert werden.

Hinzuweisen ist aber auch darauf, dass durch die Enthftung des Arbeitgebers im Sozialpartnermodell der Druck auf bewährte Betriebsrentensysteme z.B. von gemeinsamen Einrichtungen wächst, ebenfalls Systeme ohne Haftung der Arbeitgeber einzuführen. Ziel darf nicht sein, lediglich bestehende Betriebsrentensysteme umzustellen, ohne bisher unversorgte Beschäftigte zu erreichen.

3.7.1 Bewertung des §24 Abs. 1 BetrAVG-GE (Inbezugnahme einschlägiger Tarifverträge)

Der Absatz entspricht der bisherigen Regelung und wird insoweit als unkritisch angesehen.

3.7.2 Bewertung des §24 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG-GE (Anerkennungstarifverträge für nicht einschlägige Tarifverträge)

Einen nicht einschlägigen Tarifvertrag zu einem Sozialpartnermodell durch einen eigenständigen Tarifvertrag anwenden zu können, erleichtert es ebenfalls, andere Unternehmen – tarifgebunden oder bis dahin nicht

tarifgebunden – an einem Sozialpartnermodell teilnehmen zu lassen. Dadurch kann die Verbreitung von tariflich geregelten Betriebsrentensystemen forciert werden und auch die Tarifbindung wird gestützt.

3.7.3 Bewertung des §24 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG-GE (Inbezugnahme nicht einschlägiger Tarifverträge durch nicht tarifgebundene Unternehmen):

Die **Sozialpartnermodelle auch für nicht tarifgebundene Beschäftigtengruppen** ganz ohne Tarifvertrag zugänglich zu machen, kann unter Umständen dazu beitragen, **in noch mehr Fällen ein Sozialpartnermodell anzubieten. Damit steht mittelbar** auch jenen Beschäftigten ohne Tarifbindung **eine tarifvertraglich geregelte und vorwiegend arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente in Form einer reinen Beitragszusage offen**, was insoweit dann zumindest ein Vorteil gegenüber den in diesen Betrieben üblicherweise sonst verbreiteten arbeitnehmerfinanzierten Direktversicherungen wäre. **Ziel des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist, die Tarifbindung auszuweiten und darüber einklagbare Ansprüche der Beschäftigten zu begründen.**

An der Neuregelung ist **kritisch zu sehen**, dass **die Abkehr vom Einschlägigkeitserfordernis die einzelvertragliche Inbezugnahme branchenfremder Tarifverträge bedeutet**. In der Vergangenheit bewährte Prinzipien des Tarifrechts werden so in Frage gestellt: Dass nämlich Tarifverträge nur anwendbar sein sollen, wenn der betriebliche, räumliche, sachliche und persönliche Geltungsbereich eröffnet ist. Eine dem Gutdünken der Arbeitgeber unterliegende Rosinenpickerei wird durch diese Öffnung befördert. Denn grundsätzlich gilt bei Betriebsrenten, dass der nicht tarifgebundene Arbeitgeber die Zusageart, den Durchführungsweg und die durchführende Einrichtung sowie die Beitragshöhe nach eigenem Ermessen frei auswählt. Beschäftigte können das Angebot nur so annehmen oder ansonsten keine Betriebsrente aufbauen. Den Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG könnten nicht tarifgebundene Arbeitgeber dann ohne relevante Kosten und ohne Haftung in eine reine Beitragszusage umlenken. Ohne Tarifbindung würde der Arbeitgeber diesen Weg nur anbieten, wenn er diesen für sich als vorteilhaft ansieht. Dies steht aber dem Zweck der Tarifbindung entgegen, die eben darauf abzielt, dass die Tarifparteien „auf Augenhöhe“ verhandeln, unter welchen Bedingungen eine reine Beitragszusage durchgeführt wird.

Angesichts der neu eingeführten Nummer 1 in §24 Absatz 2 BetrAVG (Anwendung nicht einschlägiger Sozialpartnermodelle durch Tarifvertrag) und der bereits bestehenden Möglichkeit der Inbezugnahme einschlägiger Tarifverträge erscheint zudem **keine Notwendigkeit zu bestehen, darüber hinaus nicht tarifgebundenen Unternehmen auch die einzelvertragliche Anwendung nicht einschlägiger Tarifverträge zu erlauben. Richtigerweise ist eine Anwendung nach Nr. 2 nur zulässig, wenn die für den Betrieb bzw. den/die Arbeitnehmer*in zuständige Gewerkschaft bereits ein**

Sozialpartnermodell begründet hat. Gibt es aber eine zuständige Gewerkschaft, die ein Sozialpartnermodell begründet hat, können alle Arbeitgeber in diesem Bereich Zugang zu einem Sozialpartnermodell ohnehin über einen Anerkennungstarifvertrag gemäß Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG-GE erhalten. Dies stärkt gleichzeitig auch die Tarifbindung und damit das Ziel der Bundesregierung, sich für mehr Tarifbindung einzusetzen. Die im BetrAVG-GE vorgesehene Regelung würde stattdessen nicht tarifgebundenen Unternehmen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen sogar die Teilnahme an nicht einschlägigen Tarifverträgen erleichtern, da sie die Auswahl nicht in einem Tarifvertrag aushandeln müssen.

Mit der vorgesehenen Einführung des §24 Abs. 1 Nr. 2 BetrAVG-GE wären darüber hinaus auch ungewollte Folgen zu bedenken. Sollte eine Gewerkschaft – warum auch immer – tatsächlich eine reine Beitragszusage für Entgeltumwandlung und ohne Arbeitgeberbeitrag abschließen, bestünde die Gefahr, dass dieses Modell auch weit außerhalb der Tariffähigkeit dieser Gewerkschaft nicht tarifgebundenen Unternehmen angeboten bzw. eröffnet werden könnte. Denn formal spräche nichts dagegen, dass eine solche Gewerkschaft in ihrer Satzung viele oder alle Branchen als Organisationsbereich benennt. Auf eine Tariffähigkeit in den zusätzlichen Branchen käme es, anders als in der Begründung des Gesetzentwurfs angedeutet, für die satzungsgemäß erklärte Zuständigkeit gerade nicht an.

Ob diese Möglichkeit wahrscheinlich ist, kann nicht vorhergesagt werden, denn um ein Sozialpartnermodell an den Start zu bringen, bedarf es einer durchführenden Einrichtung, nicht unbeträchtlicher Finanzmittel, erheblichen Know-hows und eines erfolgreich durchgeführten Genehmigungsverfahrens bei der BaFin. Nicht ohne Grund gibt es bisher nur drei Versorgungseinrichtungen von Sozialpartnermodellen. Ein Verzicht auf Nr. 2 und Einführung der Regelung nach Nr. 1 würde solchen Konzepten den Boden entziehen.

Vorschlag: § 24 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG-GE streichen. Sollte an der Nr. 2 festgehalten werden, wäre gesetzlich ein Stichtag festzulegen, nach dem eine Erweiterung des satzungsgemäßen Zuständigkeitsbereichs für die Anwendung des § 24 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG keine Gültigkeit hätte, bis die entsprechende Gewerkschaft auch Tarifverträge in dem Bereich abgeschlossen hat.

4 Änderungen im Einkommensteuerrecht

4.1 Steuerfreiheit an die DRV gezahlter Abfindungen nach § 3 Abs. 2a BetrAVG (§ 3 Nr. 55c EStG) – Artikel 2, N. 1

Inhalt: Mit der Ergänzung wird sichergestellt, dass in die DRV eingezahlte Abfindungen steuerfrei sind.

Bewertung: Diese Ergänzung ist sachgerecht.

Es wird davon ausgegangen, dass die Zahlungen in die DRV analog anderen Zahlungen des Arbeitgebers an die DRV als Abfindungen auf das Ende des Arbeitsverhältnisses gewertet werden und damit generell auch beitragsfrei gestellt sind.

Die Steuer- wie Beitragsfreiheit sollte auch gelten, wenn Abfindungen nach § 3 Abs. 2 und Abs. 7 bzw. § 22 Abs. 4 Satz 3-GE in die DRV eingezahlt würden.

4.2 BAV-Förderbetrag anheben und Einkommensgrenze dynamisieren (§ 100) – Artikel 2 Nr. 2

Inhalt: Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz aus dem Jahr 2017 wurde erstmals ein Förderbetrag für Arbeitgeber eingeführt (§ 100 EStG). Diesen bekommen Arbeitgeber, die für Beschäftigte mit einem Bruttolohn unter 2.575 Euro eine Betriebsrente finanzieren (oder mitfinanzieren). Der Zuschuss beträgt 30 %, maximal 288 Euro im Jahr pro Beschäftigtem/Beschäftigter, wenn der Arbeitgeber mindestens 240 Euro im Jahr zusätzlich einzahlt. Der Gesetzentwurf will die Einkommensgrenze nun auf 3 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung festlegen (2024 = 2.718 Euro) und damit leicht anheben, aber vor allem an die Lohnentwicklung koppeln. Ferner soll der maximale Förderbetrag auf 360 Euro erhöht werden.

Bewertung:

Der DGB hat von Anfang an gefordert, dass die maßgebliche Einkommensgrenze jährlich mit den Löhnen steigen soll, damit die Beschäftigten nicht aus der Förderung „rauswachsen“. Der **DGB begrüßt** daher ausdrücklich, **dass der vorliegende Gesetzentwurf** hier dieser Forderung nachkommt und vorsieht, **den maßgeblichen Lohn künftig mit der allgemeinen Lohnentwicklung steigen zu lassen**.

Der **DGB begrüßt** auch, dass der Gesetzentwurf den **maximal möglichen Förderbetrag auf 360 Euro anhebt**.

Der DGB schlägt ergänzend vor, den maximalen Förderbetrag ebenfalls an die Lohnentwicklung zu koppeln. Ziel der Alterssicherung ist eine Absicherung des laufenden Lohns. Ein konstanter maximaler Förderbetrag verliert mit steigenden Löhnen jedoch an Bedeutung. Dies käme auch Regelungen zugute, die nicht einen festen Zuschuss, sondern einen Prozentwert des Bruttolohns als Arbeitgeberzuschuss vorsehen. Damit reduziert sich das Risiko für den Arbeitgeber, dass die Berechtigten durch Lohnerhöhungen aus der Förderung "rauszuwachsen", was die Bereitschaft steigern dürfte, eine Betriebsrente zuzusagen.

5 Änderungen im Versicherungsaufsichtsgesetz

5.1 Berichtigungen und kleinere Regelungen im VAG inkl. Digitalisierung – Artikel 3 Nr. 1, Nr. 2, Nr. 4, Nr. 6, Nr. 9 bis 14

Bewertung: Diese sind nicht zu beanstanden.

5.2 Vorübergehende Unterdeckung bei Pensionskassen (Artikel 3 Nummer 3 und Nr. 7)

Inhalt: Die Regelung erlaubt Pensionskassen eine vorübergehende Unterdeckung von maximal zehn Prozent, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind – insbesondere muss ein Sicherungsvermögensplan inklusive Zahlpflichten des Arbeitgebers vorliegen. Auch ist als Notlösung eine Sanierungsklausel Voraussetzung, welche einen Eingriff in die Leistung aufgrund der Unterdeckung erlaubt.

Bewertung: Grundsätzlich erscheint dies sachgerecht und dürfte helfen, die Betriebsrenten der Berechtigten zu sichern.

5.3 Einführung von Ratenzahlungen bei Pensionsfonds (§ 236 VAG) (Artikel 3 Nr. 8 und Artikel 4 Nr. 4)

Inhalt: Analog zu den Pensionskassen soll hier auch ermöglicht werden, dass die Kapitalisierung des Anspruchs auch als Ratenzahlung erfolgen kann.

Bewertung: Der DGB sieht die Tendenzen zu Ratenzahlungen in der Alterssicherung kritisch. Diese dienen aufgrund ihrer fixen zeitlichen Laufzeit nicht mehr der Absicherung der Langlebigkeit. Damit aber dienen sie weniger der Alterssicherung als vielmehr dem Vermögensaufbau. Im konkreten Fall erscheint die Änderung aber akzeptabel, weil sie der Harmonisierung dient.

6 Pensionsfonds-Aufsichts-VO – Artikel 4 (außer Nr. 4)

Keine Einwände – außer zu Ratenzahlungen in Nr. 4: dazu siehe Abschnitt 5.3

7 Änderungen des Versicherungsvertragsgesetz – Artikel 5

7.1 Informationspflichten (Nummer 1)

Keine Einwände

7.2 Fortführung zu alten Bedingungen nach Beitragsfreistellung (§ 212 VVG) – Nummer 4 und Artikel 6

Inhalt: Die Regelung in § 212 VVG sieht vor, dass nach einer Beitragsfreistellung aufgrund einer unbezahlten Freistellung im bestehenden Arbeitsverhältnis die anschließende Fortsetzung des Versicherungsvertrages unter den alten Vertragsbedingungen erfolgt. Analog dazu regelt § 4a EGVVG, dass die Regelung des § 212 VVG auch auf Bestandsfälle anzuwenden ist.

Bewertung: **Dies wird vom DGB begrüßt, zumal dies eine DGB-Forderung ist.**

Bisher kam die Regelung nur im Falle der Elternzeit zum Tragen, aber nicht während Pflegezeit, nach der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder einem Sabbatical. Der Träger hatte bisher ein Wahlrecht, ob er zu neuen oder alten Vertragsbedingungen fortsetzt. Dies kommt faktisch einer Verschlechterungsoption gleich. Mit der Neuregelung wird im Falle einer Freistellung auch über die Elternzeit hinaus der alte Vertrag mit den alten Vertragsbedingungen fortgeführt, was derzeit vor allem der Alterssicherung von Frauen zugutekommt. Eine Benachteiligung der Beschäftigten wegen der Inanspruchnahme einer Freistellung in den genannten Fällen ist damit nicht mehr möglich.

8 Änderung des Gesetzes zur Neuregelung der Hüttenknappschaftlichen Zusatzversicherung im Saarland (Artikel 7)

Eingefügt wird ein Hinweis an die Berechtigten auf den Anspruch auf eine Altersrente.

Keine Einwände.

9 Änderungen des SGB IV

9.1 Einführung Option einer Onlinewahl bei den Sozialwahlen (§§ 7c, 18m, 23b, 53, 54, 56 SGB IV)

Der Gesetzgeber beabsichtigt, das 2023 bei den Krankenkassen erprobte Modellprojekt zu den Online-Wahlen künftig zu verstetigen und auszuweiten. Es soll weiterhin keine Verpflichtung zur Durchführung von Online-Wahlen geben – jeder Sozialversicherungsträger (SVT) soll selbst entscheiden können, ob er dieses Verfahren anwendet. Voraussetzung dafür ist eine entsprechende Satzungsänderung des SVT.

Darüber hinaus werden die Befugnisse der Wahlbeauftragten sowie ihrer Stellvertretungen im Rahmen von Online-Wahlen (§ 54 Abs. 1 SGB IV) erweitert,

insbesondere im Hinblick auf die Überprüfung der Wahlräume sowie die erforderliche räumliche und technische Infrastruktur.

Wie bereits im Rahmen des Modellprojekts bei den Krankenkassen vorgesehen, soll den SVT weiterhin freistehen, sich zur einheitlichen Vorbereitung der Online-Wahlen zu Arbeitsgemeinschaften nach § 94 Abs. 1a SGB X zusammenzuschließen.

Im Zuge dessen soll die Verordnung über die Durchführung einer Online-Wahl im Rahmen des Modellprojekts nach § 194a SGB V vom 23.09.2020 außer Kraft treten.

Bewertung: Insgesamt ist die angestrebte Ausweitung und dauerhafte Verankerung von Online-Wahlen aus unserer Sicht zu begrüßen. Besonders wichtig erscheint uns, dass die Entscheidung über die Einführung von Online-Wahlen bei den jeweiligen Sozialversicherungsträgern und damit in der Verantwortung der Selbstverwaltung bleibt. Auch die weiteren Regelungen zur praktischen Umsetzung erscheinen sachgerecht.

Aus Sicht des DGB sollte auch ein strukturiertes Monitoring der Online-Wahlen nach jeder Sozialwahl durchgeführt werden. So können die Träger von- und miteinander lernen.

9.2 Fortführung von Wertguthaben bis zur Regelaltersgrenze und während des Rentenbezugs (§ 7c SGB IV) (Artikel 8 Nr. 1, Nr. 3 und Nr. 7)

Inhalt: Bisher regelte § 7c, dass Freistellungen aus Wertguthaben insbesondere vereinbart sein können für eine Freistellung bis zum Zeitpunkt eines Rentenbezugs oder Anspruchs auf eine Rente. Nun wird gesetzlich festgelegt, dass ein Wertguthaben längstens bis zur Regelaltersgrenze und eine Freistellung auch über den Bezug einer / Anspruch auf eine Altersrente hinaus bis zur Regelaltersgrenze zulässig ist.

Bewertung: Die Neuregelung ist zu begrüßen. Die Begrenzung von Wertguthaben auf die Regelaltersgrenze erscheint sinnvoll, auch wenn es im Widerspruch zum Ziel der Bundesregierung steht, auch das Arbeiten nach der Regelaltersgrenze auf freiwilliger Basis zu erleichtern.

Unklar ist, ob die Ergänzung, dass auch parallel zum Rentenbezug bis zur Regelaltersgrenze entspart werden darf, dem beabsichtigten Regelungszweck gerecht wird. **Denn, soweit bestehende Vereinbarungen ein Entsparen bis zum Bezug einer Altersrente oder den Anspruch darauf vorschreiben, bleibt diese Vereinbarung gültig.** § 7c Abs. 1 Nr. 2 nennt diese Grenzen nämlich keineswegs als Vorgaben, sondern als beispielhafte Möglichkeiten für Vereinbarungen.

Es sollte daher an Abs. 1 ein Satz 2 angefügt werden: „Bestehende Vereinbarungen, die nach Nr. 2 a) auf den Bezug einer Altersrente oder einen Anspruch abstellen, gelten insoweit als auf die Regelaltersgrenze vereinbart.“

10 Änderung des SGB V (Artikel 9)

Siehe Nr. 9.1 Änderungen zur Sozialwahl – Digitale Wahlmöglichkeiten

11 Sozialversicherungsentgeltverordnung (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 12 SVEV) – Artikel 10

Inhalt: Sonderzahlungen von Arbeitgebern in eine bAV sind generell beitragsfrei.

Bewertung: Diese Regelung wird begrüßt.

12 Änderungen des SGB VI (Artikel 11)

12.1 Änderungen des § 148 SGB VI Datenverarbeitung beim Rentenversicherungsträger

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass in § 148 Abs. 3 Nr. 14 die Ermächtigung zur Übermittlung von Sozialdaten an gemeinsame Einrichtungen auch auf die “Ermittlung und Sicherstellung der Beiträge” erweitert wird.

Bewertung

Die Änderung ist sehr begrüßenswert. Die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien nach § 4 Abs. 2 TVG müssen für die Gewährung von Leistungen sicherstellen, dass sie alle ihr zustehenden Beiträge erhalten. Aus diesem Grund ist die zusätzliche Erweiterung des § 148 Abs. 3 Nr. 14 SGB VI auf der Beitragsseite ein wichtiger Schritt. Hierdurch erhalten gemeinsame Einrichtungen Zugriff auf den sogenannten eSolution Dienst der DRV und können dadurch Sozialdaten aus den Dateisystemen der Träger der Rentenversicherung einsehen. Damit ist SOKA-BAU beispielsweise im Stande, in Prozesssituationen vor den Arbeitsgerichten, wo sie regelmäßig beweispflichtig ist, die notwendigen Zeugen zu laden, um etwa den betrieblichen Geltungsbereich des Sozialkassentarifvertrages zutreffend festlegen zu können. Die Nutzung des eSolution Dienstes durch gemeinsame Einrichtungen ermöglicht eine Entbürokratisierung unter Nutzung bestehender digitaler Verfahren.

12.2 Änderung des §187a SGB

Zahlung zusätzlicher Beiträge für Pflichtversicherte zur GRV erleichtern statt einschränken

Pflichtversicherte müssen und dürfen Beiträge nur entsprechend ihres versicherten Einkommens zahlen. Höhere oder zusätzliche Beiträge zu zahlen ist grundsätzlich verboten. Für Pflichtversicherte gibt es nach aktuellem Recht nur zwei spezielle Möglichkeiten, ausnahmsweise über das versicherte Entgelt hinaus zusätzliche Rentenansprüche in der GRV zu erwerben:

1. Nachzahlungen für nicht angerechnete Ausbildungszeiten (§ 207 SGB VI) und
2. Zahlungen von Beiträgen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters (§187a SGB VI) (Ausgleich von Abschlagen).

Der Ausgleich von Rentenabschlagen bietet den Pflichtversicherten eine Möglichkeit ergänzender Einzahlungen. Regelmäßig dürften hier 4 bis 8 Entgeltpunkte an zusätzlichem Rentenanspruch möglich sein (160 bis 320 Euro monatlich).

Der vorliegende Gesetzentwurf will den 187a SGB VI und damit die Rechte und Möglichkeiten für Pflichtversicherte unnötig und unbegründet weiter einschränken. **Der DGB lehnt das Vorhaben der Bundesregierung und die damit verbundene Schlechterstellung der Pflichtversicherten gegenüber den nicht Versicherten zu verstärken strikt ab.**

Bestehende Möglichkeiten verwaltungsaufwändig und sehr ungleich

Das Verfahren nach 187a SGB VI ist sehr verwaltungsaufwändig (Antragstellung mit Kontenklärung und Hochrechnung inklusive Auskunftserteilung). Auch führt das Verfahren zu ungleichen Möglichkeiten, da die maximale Höhe von der erwarteten Renten- und Abschlagshöhe abhängt. Je höher die Rentenansprüche sind, desto mehr zusätzliche Punkte können erworben werden. Gerade wer wegen vielen "Lücken" (z.B. Zeiten der Arbeitslosigkeit, geringer Entlohnung, Teilzeit oder Erziehungsunterbrechung) zusätzliche Möglichkeiten gut gebrauchen könnte, darf nur weniger einzahlen. Frauen und andere am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen werden deshalb durch die bisherige Regelung benachteiligt. Und natürlich hat nicht jede*r die finanziellen Spielräume, um am Ende des Arbeitslebens Zahlungen von einigen tausend Euro auf einmal an die DRV zu leisten.

Auch das Nachzahlen für Ausbildungszeiten ist problematisch. Denn für Anrechnungszeiten für Ausbildung, Schule und Studium (bis zu acht Jahre ab dem 17. Geburtstag) dürfen keine Beiträge nachgezahlt werden. Lediglich wer Bildungszeiten länger als acht Jahre hat und dafür keiner Beschäftigung nach geht bzw. nachgehen muss und nicht zusätzlich bspw. ein Kind erzieht, kann nachzahlbare Zeiten haben. Davon unabhängig können für das Jahr zwischen dem 16. Und 17. Geburtstag Beiträge nachgezahlt werden, soweit diese Zeiten nicht durch Beitragszeiten belegt sind. Nachzahlungen sind nur bis zum 45. Geburtstag möglich, zu einem Zeitpunkt, in dem viele finanziell kaum in der Lage dazu sind. Damit haben die allermeisten Versicherten kaum bis keine Möglichkeit Beiträge für Bildungszeiten nachzuzahlen.

Neben diesen beiden Wegen können Pflichtversicherte keine Beiträge zahlen. Demgegenüber haben Nicht-Pflichtversicherte deutlich mehr Möglichkeiten. Sie können zusätzlich gemäß § 7 SGB VI ab dem 16. Lebensjahr zwischen 103,42 Euro und 1.404,30 Euro pro Monat an freiwilligen Beiträgen einzahlen.

Bestehende Regelung des 187a SGB VI nicht begrenzen

Trotz der beschriebenen Probleme mit der Regelung §187a SGB VI, **lehnt der DGB die vom Gesetzentwurf vorgesehene Begrenzung des §187a SGB VI ab.** Der Gesetzentwurf des Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes will das bereits eng begrenzte Recht zusätzlicher Zahlungen für Pflichtversicherte noch weiter beschränken. Zahlungen zum Ausgleich von Abschlägen sollen nur noch ab dem 50. Geburtstag möglich sein. Die Begründung verweist auf eine uneinheitliche Rechtspraxis, die auf einer unklaren Rechtslage über den berechtigten Personenkreis beruhe. Daher sei eine Präzisierung nötig.

Diese Argumentation wird nicht geteilt. Auch wenn in §187a SGB VI ein Alter von 50 Jahren genannt wird, können – entgegen der Behauptung der Begründung des Gesetzentwurfs – nach einhelliger und unstrittiger Rechtsauffassung auch Personen vor dem 50. Lebensjahr solche Beiträge zahlen. Voraussetzung ist ein berechtigtes Interesse für eine entsprechende Auskunft nach §109 SGB VI. Eine unklare rechtliche Lage kann auch deswegen nicht behauptet werden, da die gemeinsamen rechtlichen Auslegungen der Rentenversicherungsträger selbst ausdrücklich das Recht auf Zahlung vor dem 50. Lebensjahr unstrittig und eindeutig einräumen – begrenzt lediglich durch das berechnigte Interesse.

In der praktischen Anwendung des §187a i. V. m. §109 SGB VI gab es jedoch bis dato ein uneinheitliches, oftmals nahezu willkürliches Verwaltungshandeln – hierauf verweist der Gesetzentwurf zu Recht. Dieses reichte von Bewilligungen über Ablehnungen bis hin zu unbegründeter Nichtbearbeitung, „Rücksendung“ des Antrags oder „erledigt aus sonstigem Grund“. Dabei sind aus der Praxis jedoch keine Fälle bekannt, in denen jemals nach einem berechtigten Interesse gefragt wurde, obwohl dies ausdrücklich in §109 SGB VI als Rechtsgrund verankert ist. Ein erhöhter Prüfaufwand wie vom Gesetzentwurf behauptet kann somit auch nicht bestätigt werden. Auch sind keine Fälle bekannt, in denen fehlendes berechtigtes Interesse als Ablehnungsgrund angeführt wurde.

Der Gesetzentwurf führt dabei keine sozialpolitische Begründung an, wieso die uneinheitliche Praxis durch eine Begrenzung auf über 50-jährige aufgelöst werden soll. Eine einheitliche Rechtsauslegung hätte auch durch eine entgegengerichtete Klarstellung erreicht werden können, ohne die Möglichkeiten der Pflichtversicherten sachgrundlos zu begrenzen.

Zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung systematisieren

Zusätzliche Zahlungen für Pflichtversicherte zuzulassen ist richtig. Denn solidarische Ausgleichselemente für Zeiten mit geringem oder ohne Einkommen wurden durch den Gesetzgeber eingeschränkt oder abgeschafft.

Auch ist der Bedarf an zusätzlicher Absicherung von der Politik bewusst erhöht worden, in dem das Sicherungsniveau der gesetzlichen Rente gesenkt wurde.

Vor diesem Hintergrund sind eine Systematisierung und Entbürokratisierung aller bestehenden Möglichkeiten nicht verpflichtender Beiträge notwendig.

Als konkrete Maßnahme schlägt der DGB dazu vor, eine bürokratiearme Möglichkeit für zusätzliche Beiträge zu schaffen. Zahlungen sollten direkt auf ein Konto der Rentenversicherung ohne Antrag und unter Angabe der Sozialversicherungsnummer ermöglicht werden – überzahlte oder unberechtigte Beiträge werden kommentarlos zurückerstattet. Die Anzahl an zusätzlich erwerbbarer Entgeltpunkten sollte für alle gleichermaßen auf max. acht begrenzt sein – im Falle einer Standardrente wären nach heutigem Recht des 187a SGB VI bei 14,4 Prozent Abschlag 7,6 Entgeltpunkte ausgleichbar. Eine Zahlung ist nur bei erfüllter allgemeiner Wartezeit und nur bis zur Regelaltersgrenze möglich. Wie bisher sollten die Beiträge durch die Versicherten, ihre Arbeitgeber oder Dritte gezahlt werden können. Zu prüfen wäre, ob die Zahlungen auf Antrag auch konkreten beitragsfreien Zeiten zugeordnet werden können, ohne zu hohen Verwaltungsaufwand. **Damit könnten das aufwendige Verfahren nach 187a SGB VI abgelöst werden und die Rechte Pflichtversicherter, an die der nicht Pflichtversicherten angeglichen werden.**

Zusätzliche nicht-verpflichtende Beiträge und daraus resultierende Renten sind so zu organisieren und zu verbuchen, dass sie das systemische Gleichgewicht des auf Pflichtbeiträgen beruhenden regulären Umlageverfahrens nicht beschädigen. Insbesondere dürfen sie keine systematischen oder nachhaltigen Auswirkungen auf den Beitragssatz und den Rentenwert oder das Rentenniveau haben. Das gilt für zusätzliche Einzahlungen Pflicht- wie Nichtpflichtversicherter. Hier sind mehrere Wege einer Umsetzung denkbar, die für sich jeweils eigene Herausforderungen, Vor- und Nachteile haben. Für den DGB ist das Prinzip der Neutralität gegenüber dem eigentlichen Pflichtsystem sicherzustellen, ohne einen zusätzlichen Kapitalstock aufzubauen.

13 Sonstige Regelungen

Inhalt: Ferner werden verschiedene Dinge richtiggestellt, Digitalisierungsprozesse ermöglicht und Verwaltungsvereinfachungen eingeführt. Außerdem wird die EU-Richtlinie eines einheitlichen europäischen Behindertenausweises umgesetzt (einheitliches Muster zur Anerkennung des Status).

Bewertung: Die Änderungen sind nachvollziehbar und grundsätzlich zu begrüßen.



Ausschussdrucksache 21(11)46
vom 6. November 2025

Schriftliche Stellungnahme
Deutsche Rentenversicherung Bund

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur
Änderung anderer Gesetze (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz)
BT-Drucksache 21/1859



**Stellungnahme
der Deutschen Rentenversicherung Bund**

vom 05.11.2025

zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

für ein

Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung

und zur Änderung anderer Gesetze

Drucksache 21/1859 (29.09.2025)

Vorbemerkungen

Der vorliegende Gesetzentwurf hat das Ziel, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu erhöhen und will dabei insbesondere jene Beschäftigtengruppen und Unternehmen erreichen, die sich bisher lediglich im geringen Maße beteiligen. Dazu sind Veränderungen im Arbeits- und Steuerrecht der bAV, im Aufsichtsrecht sowie im Sozialrecht vorgesehen.

Das angestrebte Ziel der Stärkung der bAV und ihrer Verbreitung ist aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) im Rahmen der angestrebten mehrschichtigen Alterssicherung in Deutschland unterstützenswert. Die gesetzliche Rentenversicherung (gRV) ist und bleibt dabei das zentrale Element der Alterssicherung in Deutschland. Um ein angemessenes Alterseinkommen zu erreichen, ist es allerdings für den ganz überwiegenden Teil der Arbeitnehmer*innen in Deutschland erforderlich, ausreichende zusätzliche Altersvorsorge zu betreiben mit Leistungen der bAV und der privaten Altersvorsorge

Weiter ist beabsichtigt, die zur letzten Sozialversicherungswahl von den Ersatzkassen in einem Modellprojekt erprobte Möglichkeit der Online-Stimmabgabe auf die Rentenversicherungsträger auszuweiten. Dies geschieht durch Änderung des SGB IV. Die Vorschriften des SGB V, in denen das Modellprojekt geregelt wurde, sowie die begleitende Online-Wahl-Verordnung sollen daher gestrichen werden. Darüber hinaus enthält der Referentenentwurf Änderungen, die den Datenaustausch zwischen der Deutschen Rentenversicherung und den Meldebehörden sowie dem Rentenservice der Deutschen Post AG betreffen.

Allgemeine Anmerkungen

I. Anmerkungen zum Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung

1. Neuregelungen im Arbeitsrecht

1.1 Ausweitung des Sozialpartnermodells und Möglichkeit von Opting-out

Das Sozialpartnermodell soll so weiterentwickelt werden, dass zukünftig bestehende Modelle für alle Arbeitsverhältnisse im Zuständigkeitsbereich der das Modell tragenden Gewerkschaften geöffnet werden können. Darüber hinaus wird den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eingeräumt, sich bestehenden „fremden“ Sozialpartnermodellen anzuschließen. Damit wird der Kreis der potenziellen Teilnehmer*innen vergrößert. Zudem wird die Möglichkeit von Opting-Out-Systemen zur automatischen Entgeltumwandlung auf Betriebsebene erweitert. Unter der Voraussetzung, dass sich Arbeitgeber finanziell besonders beteiligen, können solche Systeme künftig auch ohne tarifvertragliche Grundlage etabliert werden.

Dazu ist anzumerken:

Die Finanzierung der bisherigen Sozialpartnermodelle beruht zu einem wesentlichen Teil auf Entgeltumwandlung. Beiträge zur Entgeltumwandlung sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei in der Sozialversicherung. Bisher nehmen etwa 20% der Beschäftigten in der Privatwirtschaft eine Entgeltumwandlung in Anspruch. Die angestrebte Ausweitung der Anwendung der Sozialpartnermodelle lässt daher in der Sozialversicherung insgesamt und in der gRV im Besonderen zusätzliche Einnahmeausfälle erwarten. Wenn die beitragspflichtige Lohnsumme beispielsweise um 1 Prozent geringer ausfallen sollte, verliert die gRV in Werten des Jahres 2025 Pflichtbeiträge aus Erwerbstätigkeit in Höhe von knapp 3 Mrd. Euro.

Erst mit einem Zeitverzug werden langfristig die verringerten Anwartschaften – aufgrund des verringerten verbeitragten Entgelts – auch zu geringeren Ausgaben in der Rentenversicherung führen. Die durch die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung verringerten individuell verbeitragten Entgelte führen entsprechend zu verringerten individuellen Rentenanwartschaften. Höhere Anwartschaften in der bAV werden insoweit teilweise durch verringerte individuelle Rentenanwartschaften in der gRV „erkauft“. Auch der Erwerbsminderungs- oder Hinterbliebenenschutz fällt geringerer aus, wenn diese Risiken in der bAV nicht vergleichbar abgesichert sind. Darüber hinaus führen geringere beitragspflichtige Entgelte auch bei anderen gesetzlichen Leistungen, z.B. beim Kranken-, Arbeitslosen- und Übergangsgeld, zu einem verringerten Leistungsumfang.

Die Folgen der verringerten beitragspflichtigen Entgelte sind aber nicht nur von den Arbeitnehmern*innen zu tragen, die selbst die Entgeltumwandlung nutzen. Denn das sozialversicherungspflichtige Durchschnittsentgelt verringert sich damit insgesamt und infolgedessen wird der Anstieg des aktuellen Rentenwerts gedämpft. Dies betrifft alle Versicherten und Rentner*innen der gRV, auch die, die selbst keine Entgeltumwandlung betreiben oder dies in der Vergangenheit aufgrund der bestehenden gesetzlichen Regelungen nicht konnten.

Um die aufgeführten negativen Effekte zu vermeiden, sollte die bAV nicht durch eine Ausweitung der Entgeltumwandlung und damit zu Lasten der Versichertengemeinschaft der gRV weiterentwickelt werden.

1.2 Flexibilisierung der Abfindungsregelung

Die Abfindungsregelung wird flexibilisiert. Die Abfindungsgrenze für kleine Anwartschaften wird unter der Bedingung erhöht, dass der Abfindungsbetrag mit Zustimmung des Beschäftigten in die gRV eingezahlt wird. Aktuell läge danach die Abfindungsgrenze bei einer monatlichen Rente von etwa 75 Euro. Für den Fall der Liquidation einer Pensionskasse und der Auszahlung des gebildeten Kapitals an die Versorgungsberechtigten wird eine entsprechende Abfindung durch den Arbeitgeber fingiert.

Dazu ist anzumerken:

Der Abfindungsrahmen wird erhöht und gleichzeitig stellt die Einzahlung der Abfindung in die gRV nunmehr die Bedingung dafür dar, dass die Abfindung überhaupt in diesem erweiterten Rahmen erfolgen kann. Dabei wird die Absicherung des Langlebigkeitsrisikos insoweit auch im Rahmen der bAV als unverzichtbar angesehen. Sie wird über die Einzahlung der Abfindungen in die gRV erreicht. Gleichzeitig wird auch das Hinterbliebenen- und ggf. auch das Erwerbsminderungsrisiko besser abgesichert. Allerdings tritt hier die gRV als Ausfallbürge für die bAV ein. Ausdrücklich sollen an dieser Stelle sowohl der Arbeitgeber als auch der Vorsorgende von Bürokratie entlastet werden. Dies führt jedoch zu einem erhöhten bürokratischen Aufwand und damit zu erhöhten Kosten auf Seiten der gRV. Die Verwaltungskosten sollten der DRV in Anlehnung an den derzeitigen Verwaltungskostenanteil pauschal erstattet werden.

Zudem sind Eimalzahlungen in größeren Umfang für das System der gRV weitgehend wezensfremd. Die gRV beruht grundsätzlich auf der obligatorischen und kontinuierlichen Beitragszahlung der Versicherten. Die darauf beruhenden Anwartschaften bzw. die Rentenleistungen in der Zukunft werden wiederum durch die obligatorische und kontinuierliche Beitragszahlung der dann Versicherten abgesichert. Bei einmaligen größeren Kapitaleinzahlungen ist dieses Prinzip durchbrochen. Es werden zu einem bestimmten Zeitpunkt mit den

Kapitaleinzahlungen Anwartschaften in der gRV erworben, ohne dass gesichert ist, dass ähnliche Einzahlungen zum Zeitpunkt der Leistungserbringung erfolgen. Dies ist insbesondere dann kritisch zu sehen, wenn – wie im vorliegenden Fall – ein individuelles Dispositionsrecht eingeräumt wird. Es ist damit zu rechnen, dass in Zeiten, in denen die Umrechnung des Abfindungskapitals in Anwartschaften der gRV zu – im Vergleich zu den Bedingungen in der betrieblichen oder privaten Altersvorsorge – günstigen Bedingungen erfolgt, dies vermehrt in Anspruch genommen wird. Sind die Bedingungen ungünstig, unterbleibt ggf. jedoch die Zustimmung zur Einzahlung in die gRV. Die aus diesen Abfindungen resultierenden Anwartschaften wären somit nicht nachhaltig finanziert. Aus diesem Grund sollte alternativ innerhalb des Systems der bAV selbst eine Möglichkeit gefunden werden, um die lebenslange Auszahlung auch geringer Anwartschaften zu gewährleisten.

Zu den Vorschlägen ist ganz grundsätzlich anzumerken, dass sie zwei widersprüchliche Richtungen implizieren. Einerseits wird die bAV zu Lasten der gRV gestärkt, andererseits werden dann über einen systemfremden Weg wieder Anwartschaften aus der bAV in die gRV verlagert. Eine nachhaltige und transparente Weiterentwicklung der Alterssicherung in Deutschland sollte keine derartigen Widersprüche einführen und nicht zu Lasten der Ansprüche aus der gRV und deren Finanzierung erfolgen.

1.3 Anpassungen im Bereich des Hinzuverdienstes

Beim Anspruch auf vorzeitigen Betriebsrentenbezug wird die Neuregelung des Hinzuverdienstrechts in der gRV nachgezeichnet (§ 6 BetrAVG). Künftig können Beschäftigte auch dann vorzeitig eine Betriebsrente mit den entsprechenden Abschlägen in Anspruch nehmen, wenn sie eine als Teilrente geleistete Altersrente aus der gRV beziehen.

Dazu ist anzumerken:

Die Neuregelung schafft die Möglichkeit für einen erleichterten Leistungsbezug in der bAV, insofern nicht mehr die Vollrente in der gRV als Leistungsvoraussetzung gegeben sein muss. Sie zeichnet damit teilweise die Flexibilisierung des Leistungsrechts in der gRV nach. Damit wird die Gestaltung der Rentenbezugsphase für die Leistungsbezieher insgesamt flexibler möglich und könnte so auch die Rahmenbedingungen für eine verstärkte Erwerbsbeteiligung von Älteren verbessern.

2. Neuregelungen im Finanzaufsichtsrecht

Im Referentenentwurf ist vorgesehen, dass Pensionsfonds künftig auch Kapitalzahlung in Raten erbringen können (§ 236 VAG).

Dazu ist anzumerken:

Leistungen der bAV und der pAV sind seit der durch den Gesetzgeber vorgenommenen Absenkungen des Rentenniveaus in der gRV für die Absicherung des Lebensstandards im Alter für Viele essenziell. Die „Lebensstandsicherung aus drei Säulen“ umfasst dabei zwingend die Absicherung des Langlebkeitsrisikos. Insoweit Leistungen der bAV als einmalige Kapitalauszahlungen oder in der Form von Ratenzahlungen erfolgen, ist die Absicherung des Langlebkeitsrisikos nicht gegeben. Diese Option für die bAV wird insofern ihrer Aufgabe im Drei-Säulen-Modell nicht gerecht.

3. Neuregelungen im Steuerrecht

Bei der Förderung von Beschäftigten mit geringerem Einkommen (BAV-Förderbetrag, § 100 des Einkommensteuergesetzes – EStG) wird die Einkommensgrenze durch eine Kopplung an die Beitragsbemessungsgrenze der gRV dynamisiert; zudem wird der Förderhöchstbetrag angehoben (§ 100 EStG).

Dazu ist anzumerken:

Die besondere Unterstützung des Arbeitgebers für Arbeitnehmer*innen mit geringen Einkommen zum Aufbau einer bAV ist unterstützenswert. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass diese Zuwendungen des Arbeitgebers wiederum nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Insoweit man davon ausgeht, dass dadurch andere Entgeltzahlungen ersetzt werden, treten wiederum die bereits unter 1.1 beschriebenen negativen Folgen sowohl für die Sozialversicherung als auch für die individuellen Rentenanwartschaften der betroffenen Arbeitnehmer ein.

4. Finanzielle Auswirkungen

Durch die Ausweitung des Sozialpartnermodells – genauso wie durch die erleichterte Anwendung der Opting-out-Systeme bei der Entgeltumwandlung – sind Einnahmeausfälle in der gRV zu erwarten, deren Umfang nicht beziffert werden kann. Mittel – und langfristig stehen diesen Einnahmeausfällen durch den verringerten Anwartschaftserwerb auch geringere Ausgaben der gRV gegenüber. Deren Umfang kann ebenfalls nicht beziffert werden. Eine belastbare

Berechnung der Effekte ist nicht möglich, da umfangreiche Annahmen über Verhaltensänderungen berücksichtigt werden müssten, zu denen keine Erfahrungswerte vorliegen.

Durch die Erweiterung der Abfindungsregelungen kann es bei der gRV zu höheren Einnahmen kommen, deren Umfang nicht beziffert werden kann. Mittel- und langfristig stehen diesen Einnahmen durch die höheren Anwartschaften auch höhere Ausgaben gegenüber. Deren Umfang kann ebenfalls nicht ermittelt werden.

Insgesamt ist zu erwarten, dass die Umsetzung der mit dem Gesetzentwurf angedachten Reformen die Volatilität der Einnahmen und der Ausgaben in der gRV erhöhen wird.

II. Anmerkungen zu den Änderungen anderer Gesetze

Verstetigung der Online-Wahl

Mit den beabsichtigten Änderungen der §§ 53, 54 und 56 SGB IV sollen die Grundlagen für die Möglichkeit der digitalen Stimmabgabe bei zukünftigen Sozialversicherungswahlen (ab 2029) geschaffen werden. Dies entspricht langjährigen Forderungen der jeweils amtierenden Bundeswahlbeauftragten, die von den urwählenden Sozialversicherungsträgern - einschließlich der Deutschen Rentenversicherung Bund - unterstützt wurden. Die Online-Wahl ersetzt dabei nicht die bisherige Briefwahl, sondern wird diese ergänzen. Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass die Entscheidung über das zusätzliche Angebot einer Online-Wahl eigenverantwortlich von der Selbstverwaltung des die Wahl durchführenden Sozialversicherungsträgers zu treffen ist. Sofern sich ein Sozialversicherungsträger für die Online-Wahl entscheidet, muss er die Option im Satzungsrecht regeln. Er kann ferner bestimmen, welchen Gruppen (§ 47 SGB IV) die Möglichkeit zur digitalen Stimmabgabe eröffnet werden soll.

Ausdrücklich wird in der Gesetzesbegründung darauf hingewiesen, dass die allgemeinen Wahlgrundsätze auch für die Online-Wahl zu beachten sind, wenn auch unter Berücksichtigung der technischen Besonderheiten. Die Sicherheitsanforderungen werden durch dynamischen Verweis auf technische Richtlinien und Schutzprofile des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) in ihrer jeweils geltenden Fassung vorgegeben. So darf eine Online-Wahl nur unter Verwendung von Online-Wahlprodukten durchgeführt werden, die nach dem Schutzprofil BSI-CC-PP-0121 des BSI zertifiziert sind. Bei der Vorbereitung und Durchführung sind mindestens die Anforderungen für hohen Schutzbedarf nach der Technischen Richtlinie TR-03169 des BSI zu beachten. Weitere Vorgaben sind dem Verordnungsgeber

vorbehalten, der im Einvernehmen mit dem BSI nähere Bestimmungen zur Vorbereitung, Durchführung, Auswertung und Nachbereitung der Online-Wahl in der Wahlordnung treffen wird.

Dazu ist anzumerken:

Die Deutsche Rentenversicherung Bund unterstützt die Verstetigung der Online-Wahlen als digitalen Fortschritt mit potenzieller Breitenwirkung und prüft intensiv die Umsetzbarkeit für die eigenen Urwahlen im Jahr 2029.

Eingedenk der erforderlichen BSI-Zertifizierung ist zu beachten, dass der Zeitraum für ein europaweites Vergabeverfahren nebst anschließender Umsetzung knapp bemessen ist. Um entsprechende Vorbereitungen vor der nächsten Sozialwahl treffen zu können, ist ein zügiger Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens notwendig. Der maßgebliche Zeitpunkt für die Erfüllung der sicherheitstechnischen Anforderungen seitens potenzieller Bieter ist die Zuschlagserteilung. Es sollte nicht übersehen werden, dass noch nicht alle Anforderungen bekannt sind, die Auswirkungen auf die Leistungsbeschreibung haben können. Insofern wird es nicht allein auf den Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens ankommen, sondern überdies auf das Verordnungsrecht und die über Verweisungen jeweils anzuwendenden technischen Richtlinien und Schutzprofile des BSI.

Eine Konkretisierung der offenen Punkte durch die Wahlordnung muss zeitnah erfolgen, um eine Umsetzung bis zur nächsten Sozialwahl zu ermöglichen.

6. Änderungen weiterer Sozialgesetze

6.1 Änderungen der §§ 150, 196 SGB VI sowie §101a SGB X

Die Änderungen der §§ 150, 196 SGB VI sowie §101a SGB X sollen Erleichterungen in der Antragstellung bewirken. So soll der Datenaustausch zwischen der Deutschen Rentenversicherung und den Meldebehörden sowie dem Renten Service der Deutschen Post AG verbessert werden. Zudem werden weitere Institutionen zugelassen, die ein automatisiertes Abrufverfahren aus Dateisystemen der Datenstelle der Rentenversicherung nutzen dürfen. Das ist unter anderem relevant für die Vergabe der Rentenversicherungsnummer für Heilfürsorgeberechtigte der Bundespolizei.

Die Änderungen werden von der DRV befürwortet. Dies ist ein wichtiger Schritt für die weitergehende Digitalisierung von Verwaltungsleistungen und führt zu Entlastungen der Bürger. Dieses Ziel findet sich auch im Koalitionsvertrag.

Dabei ist keine zusätzliche Speicherung dieser Merkmale in der Stammsatzdatei erforderlich, da die Rentenversicherungsträger diese Daten im Versicherungskonto speichern werden. Die avisierte Ergänzung des § 150 Abs. 1 Satz 1 Nummer 8 SGB VI sowie die Änderung des § 196 Absatz 2a Satz 1 Nummer 1 SGB VI in Nummer 2 sind dann für diese Zwecke ausreichend.

6.2 Änderungen des § 120f SGB VI

Die vorgesehene Änderung des § 120f Abs. 2 SGB VI behandelt eine gesetzgeberische Richtigstellung. Durch das Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz vom 17.07.2017 (BGBl. I 2017 S. 2575) erfolgte zum 01.07.2024 durch ein redaktionelles Versehen die Streichung der Entgeltpunkte für langjährige Versicherung aus § 120f Abs. 2 SGB VI. Die vorgesehene Änderung korrigiert dies und fügt die Entgeltpunkte für langjährige Versicherung wieder in § 120f Abs. 2 SGB VI ein.

6.3 Änderungen des § 187a SGB VI

Mit der Änderung des § 187a Absatz 1a Satz 2 SGB VI wird der Wortlaut der Regelung bezogen auf den anspruchsberechtigten Personenkreis klargestellt. Ein berechtigtes Interesse an der Erteilung der Auskunft nach § 109 Absatz 5 Satz 4 SGB VI bzw. an der Zahlung von Beiträgen nach § 187a SGB VI liegt nur nach Vollendung des 50. Lebensjahres vor.

Der Gesetzesentwurf verdeutlicht, dass durch den Wegfall der zusätzlichen Prüfanforderung des "berechtigten Interesses" auch ein Abbau von Verwaltungsaufwand einhergeht. Zudem wird damit die bundesweite einheitliche Rechtsanwendung nachhaltig gestärkt.

7. Ergebnisse des Digitalchecks

Der Digitalcheck der Deutschen Rentenversicherung Bund hat die Regelungen zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge unter dem Gesichtspunkt möglicher Digitalisierungshemmnisse sowie -potentiale geprüft. Danach bestehen keine Digitalisierungshemmnisse, da keine neuen Verfahren konzipiert und umgesetzt werden müssen. Die von der DRV Bund eingebrachten Vorschläge für Änderungen der §§ 150, 196 SGB VI sowie des §101a SGB X tragen zur Digitalisierung von Verwaltungsverfahren bei. Was die Verstetigung der Online-Wahl anbelangt, sind dem Verordnungsgeber weitere Vorgaben vorbehalten. Dieser hat im Einvernehmen mit dem BSI nähere Bestimmungen zur Vorbereitung, Durchführung, Auswertung und Nachbereitung der Online-Wahl in der Wahlordnung zu treffen. Erst dann, wenn diese Vorgaben endgültig vorliegen und damit Klarheit über die anzuwendenden technischen Richtlinien und Schutzprofile des BSI besteht, kann der konkrete Umsetzungsaufwand abgeschätzt werden.



Ausschussdrucksache 21(11)48
vom 6. November 2025

Schriftliche Stellungnahme

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur
Änderung anderer Gesetze (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz)
BT-Drucksache 21/1859

Kleine Schritte in die richtige Richtung, aber zu wenig Reformelan

Stellungnahme zum Regierungsentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

5. November 2025

Zusammenfassung

Der Regierungsentwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes enthält mehrere sinnvolle Maßnahmen zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge. Allerdings fallen die geplanten Änderungen zu gering aus, um einen deutlichen Schub für die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge, insbesondere in den bisher unterversorgten Bereichen leisten zu können. Der Reformelan ist zu gering. Der Entwurf sollte daher an vielen Stellen weiterentwickelt werden.

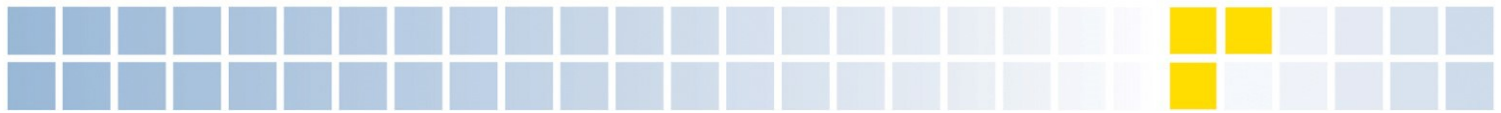
Die geplanten Maßnahmen zur Unterstützung eines Online-Wahlverfahrens bei den Sozialwahlen sind grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings müssen Sozialversicherungsträger auch in Zukunft die Möglichkeit haben, keine Online-Wahlen mehr durchzuführen. Darüber hinaus sind weitere Schritte zur Verbesserung der bürokratischen Prozesse im Zusammenhang mit den Sozialwahlen erforderlich.

Die Einführung einer reinen Beitragszusage muss endlich allen Unternehmen ermöglicht werden. Dies würde die Chance für einen neuen Aufschwung in der betrieblichen Altersvorsorge schaffen. Dazu müsste der Zugang zum Sozialpartnermodell offener gestaltet werden, sodass die Teilnahme auch für branchenfremde Unternehmen möglich ist, ohne dass diese sich auf den Organisationsbereich einer ein Sozialpartnermodell tragenden Gewerkschaft beziehen müssen.

Die geplante teilweise Zulassung von Optionsmodellen zur Entgeltumwandlung auf betrieblicher Ebene fällt zu restriktiv aus. Der geplante Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 20 % des umgewandelten Entgeltbetrages weicht zudem ohne sachlichen Grund von der Höhe des Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG ab und wird die Bereitschaft der Unternehmen, Optionsmodelle zur Entgeltumwandlung einzuführen, nicht fördern.

Ebenfalls zu zögerlich fällt die geplante Erleichterung von Abfindungen aus. Dabei wäre eine erleichterte Abfindung kleiner Betriebsrentenanwartschaften zur Vermeidung von Bürokratie und unverhältnismäßig hohen Kosten für die Verwaltung von Kleinstanwartschaften sehr wichtig. Die neue Option, Abfindungen unter besonderen Voraussetzungen in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen zu können, ist wenig attraktiv und dürfte wenig genutzt werden.

Viele notwendige Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge fehlen leider. Dies betrifft die überfällige Anpassung und Klärung der Arbeitgeberhaftung bei Beitragszusagen mit Mindestleistung und bei beitragsorientierten Leistungszusagen, die Verbesserung der



steuerlichen Rahmenbedingungen und erleichterte, rechtssichere Möglichkeiten zur Anpassung bestehender Zusagen.

Im Einzelnen

1. Arbeitsrechtliche Neuregelungen

Zugang zum Sozialpartnermodell deutlich stärker öffnen

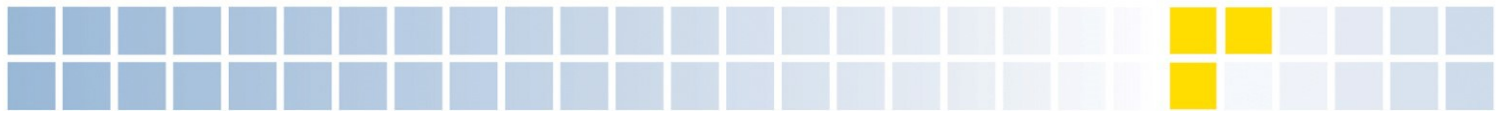
Die Vorschläge zum besseren Zugang zum Sozialpartnermodell sind erste wichtige Schritte zur besseren Verbreitung der reinen Beitragszusage, gehen aber nicht weit genug. Um die Chance der reinen Beitragszusage möglichst vielen Arbeitgebern und Beschäftigten zu eröffnen, muss die Bezugnahme auf ein bestehendes Sozialpartnermodell auch für Unternehmen aus Branchen anderer Gewerkschaftsorganisationen möglich sein. Ein möglichst breiter Zugang zum Sozialpartnermodell erhöht die Chancen auf eine flächenmäßige Verbreitung der reinen Beitragszusage, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen, die bisher noch keine betriebliche Altersvorsorge anbieten. Ohne eine solche Öffnung besteht die Gefahr, dass für einen Großteil der Beschäftigten in Deutschland auch weiter keine reine Beitragszusage möglich ist, weil die Mehrheit der Gewerkschaften bislang kein Sozialpartnermodell vereinbart hat.

Sollte es dennoch dabei bleiben, dass bei reinen Beitragszusagen nur auf einschlägige Tarifverträge Bezug genommen werden kann, muss mehr Klarheit geschaffen werden, welche Gewerkschaft für welches Arbeitsverhältnis zuständig ist. Die Gewerkschaftszuständigkeit, die für die Vereinbarung einer nichteinschlägigen tariflichen Regelung zu einem Sozialpartnermodell nach § 24 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG-E ausschlaggebend ist, ist in den Anhängen der Satzung der jeweiligen Gewerkschaft festgehalten. Eine satzungsgemäße Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft ist aber nicht für alle Unternehmen und Betriebe immer eindeutig zu bestimmen. Es gibt eine Reihe von Fällen, in denen verschiedene Gewerkschaften für die Arbeitsverhältnisse in einem Betrieb tarifzuständig sein könnten. Es muss sichergestellt werden, dass eine seitens des Arbeitgebers getroffene Entscheidung zur Anwendung eines Sozialpartnermodells auf Basis des § 24 BetrAVG-E nicht nachträglich – zum Beispiel durch ein rein internes Schiedsgerichtsverfahren zwischen Gewerkschaften zur Klärung der Tarifzuständigkeit – in Frage gestellt werden kann. Diese bestehende rechtliche Unsicherheit muss in geeigneter Weise aufgehoben werden. Einmal begonnene Versorgungen über ein Sozialpartnermodell müssen aus Gründen der Rechtssicherheit und des Vertrauensschutzes bis zum Ende der Vorsorge Bestandsschutz haben.

Außerdem existieren Unternehmen bzw. Konzerne, bei denen für einzelne Betriebs- oder Konzernteile unterschiedliche satzungsgemäße Tarifzuständigkeiten von Gewerkschaften bestehen. Ein Sozialpartnermodell wird für solche Arbeitgeber nur dann in Betracht kommen, wenn sichergestellt wird, dass die Anwendung eines einheitlichen Modells für alle Arbeitsverhältnisse möglich ist.

Sollte der Gesetzgeber an der Voraussetzung der Gewerkschaftszuständigkeit bei der Bezugnahme auf eine nichteinschlägige tarifliche Regelung zum Sozialpartnermodell festhalten, so müsste der Zugang zu einem anderen Sozialpartnermodell (auch aus dem Zuständigkeitsbereich einer anderen Gewerkschaft) jedenfalls dann möglich sein, wenn die das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien einer Teilnahme nicht zustimmen oder die Teilnahme aus anderen Gründen nicht möglich ist.

Für das Chemie-Sozialpartnermodell und seine konkreten Umsetzungen in zukünftig zwei Versorgungseinrichtungen ist entscheidend, dass im § 24 BetrAVG-E eine Ergänzung der möglichen Wege zum Anschluss von Branchen oder einzelnen Unternehmen an bestehende



Sozialpartnermodelle eingefügt wird. Zu den im Regierungsentwurf in den Absätzen 1 und 2 aufgezählten Fallkonstellationen sollte ein weiterer Absatz nach Abs. 2 (hier zunächst als 2a bezeichnet) ergänzt werden:

„(2a) Die Anwendung der Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells kann mit Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien

- 1. zwischen einem Arbeitgeber und der nach ihrer Satzung für die Arbeitsverhältnisse bei diesem Arbeitgeber tarifzuständigen Gewerkschaft,*
- 2. zwischen einem Arbeitgeberverband und der nach ihrer Satzung für die Arbeitsverhältnisse in der Branche zuständigen Gewerkschaft*

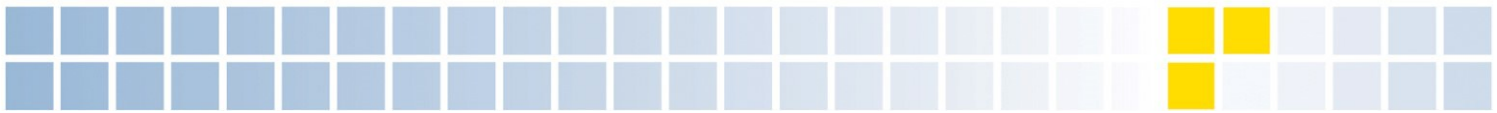
in einem Tarifvertrag vereinbart werden.“

Der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung sollte es möglich sein, ein für alle gleichermaßen geltendes Sozialpartnermodell kollektivrechtlich per Betriebsvereinbarung oder Sprecherausschussrichtlinie vereinbaren zu können. Die Anwendung einer nicht einschlägigen tariflichen Regelung über ein Sozialpartnermodell kann nach dem derzeitigen Wortlaut nur auf individualvertraglicher Ebene vereinbart werden. Nicht zuletzt aufgrund der sehr unterschiedlichen Versorgungslandschaft bedeutet dies aber wieder einen großen Verwaltungsaufwand.

Auch Beschäftigte der regionalen und fachlichen Gliederung von Tarifvertragsparteien sollten das von ihnen vereinbarte Sozialpartnermodell nutzen können. Nach § 24 Abs. 3 BetrAVG-E sollen die Mitarbeitenden der das Modell tragenden Tarifvertragsparteien das Sozialpartnermodell nutzen können. Diese geplante Neuregelung ist sinnvoll, jedoch ist die Beschränkung auf Mitarbeitende der tragenden Tarifvertragsparteien zu eng gefasst. Aufgrund des föderalen Aufbaus vieler Tarifvertragsparteien und der weit verbreiteten Aufteilung in sozial- (Arbeitgeberverband) und wirtschaftspolitische (Industrieverband) Interessenvertretung in jeweils rechtlich selbständigen regionalen oder fachlichen Gliederungen erfasst der Vorschlag nur einen kleinen Teil der in Frage kommenden Mitarbeitenden. Die Regelung sollte daher folgendermaßen angepasst werden:

„Arbeitnehmer, die bei Tarifvertragsparteien beschäftigt sind, die einen Tarifvertrag über ein Sozialpartnermodell abgeschlossen haben, können mit ihrem Arbeitgeber die Teilnahme an diesem Sozialpartnermodell vereinbaren. Dies gilt mit Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien auch für Arbeitnehmer, die bei den Tarifvertragsparteien angeschlossenen regionalen oder fachlichen Organisationen sowie weiteren Organisationen der fachlichen Interessenvertretung derselben Branche beschäftigt sind.“ [kursiv: Ergänzung]

Die in § 24 Abs. 4 BetrAVG-E vorgesehene Möglichkeit, Dritte, die ein Sozialpartnermodell nutzen, an den Kosten der Durchführung und Steuerung zu beteiligen, ist sachgerecht. Die Umlagefähigkeit von Kosten darf jedoch nicht zu einer deutlichen Reduzierung der Attraktivität von Sozialpartnermodellen und dem Anschluss an bestehende Modelle führen. Die flexiblen Ausgestaltungsmöglichkeiten der Kostenbeteiligung gibt den das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien ausreichend Spielraum bei der Umsetzung der Regelung. So können seitens der Sozialpartner Zusatzbeiträge für Nichtverbandsangehörige festgelegt werden, die an die jeweiligen Sozialpartner fließen. Zudem können mögliche Zusatzbeiträge in einen zur Absicherung der reinen Beitragszusage gebildeten Puffer fließen und ggf. hinsichtlich ihrer Verwendung zwischen Gewerkschafts- und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern unterschieden werden.



Unnötige Beteiligungspflicht der Tarifvertragsparteien streichen

Die in § 21 Abs. 1 BetrAVG geregelte Pflicht der Tarifvertragsparteien, sich an der Durchführung und Steuerung zu beteiligen, sollte ersatzlos gestrichen werden. Die unglückliche Regelung hat seit ihrem Inkrafttreten viel dazu beigetragen, dass Tarifverträge zum Sozialpartnermodell erst spät und bislang nur in kleiner Zahl vereinbart wurden. Denn von Anfang an war unklar, was unter „Durchführung und Steuerung“ zu verstehen ist und welche Rechtsfolgen eine Verletzung der Beteiligungspflicht haben würde. Dabei bedarf es einer solchen Regelung nicht. Der Gesetzgeber sollte nicht in die Tarifautonomie eingreifen und es den Tarifvertragsparteien allein überlassen, inwieweit sie sich bei der Durchführung und Steuerung einer reinen Beitragszusage beteiligen.

Mit der jetzt geplanten Korrektur der Regelung soll nun lediglich sichergestellt werden, dass eine mangelhafte Beteiligung an der Durchführung und Steuerung nicht zur Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage führt und dass die Beteiligungspflicht an der Durchführung und Steuerung entfällt, wenn ein Tarifvertrag vorsieht, die Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells zu nutzen. Das ist ein Fortschritt, da hiermit zumindest die seit Einführung der reinen Beitragszusage bestehenden Zweifel an einer Enthaltung der Unternehmen bei unzureichender Beteiligung an der Durchführung und Steuerung ausgeräumt werden können. Allerdings bleibt damit weiter die Frage offen, ob die Tarifvertragsparteien ggf. selbst für die Folgen einer unzureichenden Beteiligung haften müssen. Eine ersatzlose Streichung der überflüssigen Vorschrift wäre daher besser.

Sollte es dennoch bei der Beteiligungspflicht bleiben, ist der geplante Wegfall der Pflicht zur Beteiligung an der Durchführung und Steuerung, wenn ein Tarifvertrag dies vorsieht, sachgerecht. Zum einen sind die das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung beteiligt und zum anderen wäre eine Beteiligung mehrerer am Sozialpartnermodell teilnehmenden Tarifpartner in den entsprechenden Gremien nur schwer umsetzbar. Allerdings sollte klargestellt werden, dass die Beteiligungspflicht auch dann wegfällt, wenn der Verzicht auf eine Beteiligung in einem Tarifvertrag enthalten ist, der den Beitritt zum Sozialpartnermodell regelt.

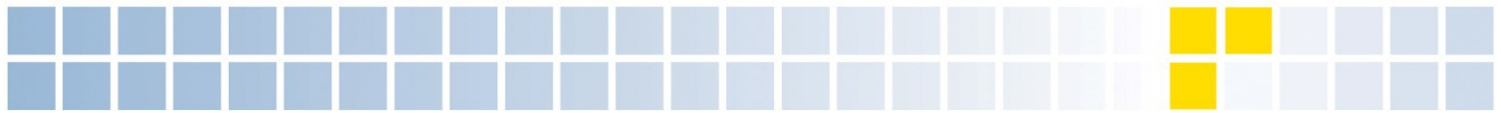
Zu begrüßen ist die Klarstellung im Rahmen der Begründung, dass „Anschluss-Tarifverträge“ sowohl die vollständige Übernahme der Regelungen des Ausgangstarifvertrags vorsehen können als auch lediglich die Nutzung der Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells vereinbaren und darüber hinaus eigenständige Regelungen treffen können, etwa zur Höhe des möglichen Arbeitgeberbeitrags.

Optionsmodell zur automatischen Entgeltumwandlung allen Betrieben ermöglichen

Die Möglichkeit, ein Optionssystem zur automatischen Entgeltumwandlung auch ohne tarifvertragliche Grundlage einführen zu können (§ 20 Abs. 3 BetrAVG-E), ist grundsätzlich positiv zu bewerten, geht aber nicht weit genug.

Positiv ist, dass künftig mehr Betrieben möglich ist, automatische Entgeltumwandlung rechtssicher zu vereinbaren. Da Modelle automatischer Entgeltumwandlung die Verbreitung betrieblicher Altersvorsorge befördern können, dürfen sie nicht vom Vorliegen eines Tarifvertrags und sonstigen Beschränkungen abhängig gemacht werden. Es sollte daher auch ermöglicht werden, ein Optionssystem generell per kollektivrechtlicher Regelung einzuführen, mithin auch per Vereinbarung mit dem Sprecherausschuss.

Vor allem aber sollten auch tarifgebundene Unternehmen stets die Chance erhalten, Optionsmodelle zur automatischen Entgeltumwandlung vereinbaren zu können. Heute können sie dies nur, wenn ein Tarifvertrag dies zulässt, was in der Regel nicht der Fall ist, oder wenn



sie ihre Beschäftigten übertariflich bezahlen, weil Tarifentgelte nicht für betriebliche Altersversorgung verwendet werden dürfen (§ 20 Abs. 1 BetrAVG). Da ein großer Teil der Beschäftigten in Deutschland nach Tarifvertrag vergütet wird, können Modelle der automatischen Entgeltumwandlung auch künftig vielfach nicht eingeführt werden. Das ist mit Blick auf die gewollte Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung bedauerlich und auch nicht mit dem Sinn und Zweck von Verboten von Abreden zur Lohnverwendung begründbar. Denn bei Optionsmodellen zur automatischen Entgeltumwandlung werden Beschäftigte nicht verpflichtet, ihr Entgelt für betriebliche Altersversorgung zu verwenden. Vielmehr sind sie frei darin, von ihrer Option Gebrauch zu machen, auf die Entgeltumwandlung zu verzichten.

Außerdem können Betriebe ohne Betriebsrat auch nach der geplanten Neuregelung weiterhin kein Optionssystem nutzen. Die für eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wichtige Gruppe der Kleinst- und Kleinunternehmen bleibt somit in den meisten Fällen weiter außen vor.

Zudem sollte bei der Einführung des Optionsmodells zur automatischen Entgeltumwandlung auf betrieblicher Ebene kein höherer Arbeitgeberzuschuss verlangt werden als bei sonstigen Fällen der Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG). Für den vorgesehenen Zuschuss-Satz von 20 % statt sonst 15 % besteht kein sachlicher Grund. In vielen Fällen dürfte die durchschnittliche Sozialversicherungsersparnis der Unternehmen durch Entgeltumwandlung ohnehin deutlich unter 15 % liegen. Der vorgeschlagene – um ein Drittel höhere – Arbeitgeberzuschuss von 20 % des umgewandelten Entgeltes ist daher nicht nachvollziehbar und wird die Bereitschaft der Unternehmen, Optionsmodelle zur automatischen Entgeltumwandlung einzuführen, nicht fördern.

Abfindungen spürbar erleichtern

Die Möglichkeit für Arbeitgeber, Kleinstanwartschaften ohne zusätzliche Voraussetzungen abfinden zu können, sollte deutlich verbessert werden, ist jedoch leider bislang nicht im Regierungsentwurf vorgesehen. Dabei ist die Möglichkeit zur Abfindung von Kleinstanwartschaften aus drei Gründen sinnvoll und wichtig:

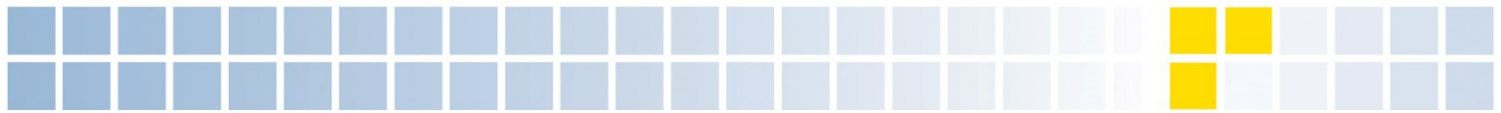
Erstens, um dem Arbeitgeber die Bürokratie zu ersparen, die mit einer z. T. über viele Jahrzehnte erforderlichen Verwaltung von Kleinstanwartschaften verbunden ist. Die Verwaltung von Kleinstanwartschaften ist unverhältnismäßig kostenaufwändig und macht damit die mit der betrieblichen Altersvorsorge eigentlich verbundenen Kostenvorteile wieder zunichte.

Zweitens, weil die heute eng begrenzten Abfindungsmöglichkeiten viele Arbeitgeber davon abhalten, betriebliche Altersvorsorge gleich zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses zuzusagen und stattdessen eine mehrjährige Wartezeit vorsehen. Damit vermeiden sie, dass die überdurchschnittliche Fluktuation von Beschäftigten in den ersten Dienstjahren bei ihnen zu einer Vielzahl von Kleinstanwartschaften führt. Wenn Arbeitgeber aber wüssten, dass sie Kleinstanwartschaften problemlos abfinden könnten, wären sie auch eher bereit, betriebliche Altersvorsorge ab Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses zuzusagen.

Drittens: Viele Beschäftigte sind unzufrieden damit, dass sie eine Kleinstanwartschaft beim ehemaligen Arbeitgeber stehen lassen müssen, weil sie ihre Alterssicherung aus einer Vielzahl unterschiedlicher Quellen beziehen wollen.

Deshalb sollten folgende Erleichterungen der Abfindungsmöglichkeiten geschaffen werden:

1. Ohne besondere Voraussetzungen sollten Abfindungen bei Anwartschaften mit monatlichen Rentenbezügen in Höhe von 2 % der monatlichen Bezugsgröße (bislang 1 %) möglich sein (§ 3 Abs. 2 BetrAVG, 2025: 74,90 €). Damit könnten die Belastungen der



Unternehmen und der Versorgungsträger durch Kleinstrentenadministration zumindest reduziert werden.

2. Abfindungen, die den engen Voraussetzungen der geplanten Regelung in § 3 Abs. 2a BetrAVG-E genügen, sollten bei Anwartschaften mit monatlichen Bezügen in Höhe von bis zu 4 % der monatlichen Bezugsgröße zulässig sein. Nach der geplanten Regelung sind Abfindungen möglich, wenn der Arbeitnehmer zustimmt und der Betrag in die gesetzliche Rentenversicherung eingebracht wird. Unter diesen engen Voraussetzungen besteht kein Grund, die Abfindungshöchstgrenze auf 2 % der monatlichen Bezugsgröße zu beschränken, da in Höhe der Abfindung eine neue Rentenanswartschaft begründet wird. Zudem lag vor dem Alterseinkünftegesetz (2005) die höchstzulässige Abfindung ebenfalls bei 4 % der monatlichen Bezugsgröße.

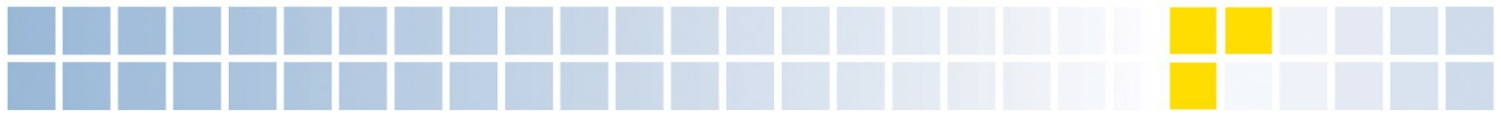
Die jetzt vorgeschlagene Neuregelung zu Abfindungen (§ 3 Abs. 2a BetrAVG-E) allein wäre kein Fortschritt. Angesichts der zusätzlichen Anforderungen bei dieser Abfindungsoption dürfte von dieser Möglichkeit nur selten Gebrauch gemacht werden, denn viele Arbeitnehmer werden eine Abfindung in die gesetzliche Rentenversicherung nicht als attraktiv empfinden. Letztlich tauschen Versorgungsanwärter nur ihre betriebliche Rente gegen die gesetzliche Rente. Die abzufindende Kleinstanwartschaft kann dabei nur schwer einer Leistung in der gesetzlichen Rentenversicherung gegenübergestellt werden, auch weil das Leistungsspektrum abweichen kann (Erwerbsminderungsrenten, Hinterbliebenenrente usw.). Vor diesem Hintergrund könnten Beschäftigte eine entsprechende Beratung durch Arbeitgeber oder Versorgungsträger zum Vergleich der Leistungen vor der Zustimmung zu einer Abfindung erwarten. Für die Arbeitgeber entstehen daher neben bürokratischem Mehraufwand ggf. auch Informationspflichten gegenüber den Versorgungsanwärtern, aus denen sich wiederum Haftungsrisiken ergeben können. Zudem hilft die Regelung auch nicht bei ehemaligen Beschäftigten, die von der Rentenversicherungspflicht befreit sind.

Zudem muss bei der geplanten Regelung in § 3 Abs. 2a BetrAVG-E sichergestellt sein, dass der Arbeitgeber bzw. bei mittelbarer Durchführung der Versorgungsträger die Abfindung direkt an die gesetzliche Rentenversicherung überweisen kann. Gemäß § 187b SGB VI, auf den in der Begründung des Regierungsentwurfes verwiesen wird, kann nur der Versicherte den Betrag an die gesetzliche Rentenversicherung leisten. Weiter sollte klargestellt werden, dass der Arbeitgeber die durchführende Versorgungseinrichtung zur Abfindung ermächtigen und diese den Betrag an die gesetzliche Rentenversicherung direkt überweisen kann.

Darüber hinaus wäre die neue Abfindungsmöglichkeit nach § 3 Abs. 2a BetrAVG-E noch steuer- und sozialversicherungsrechtlich nachzuvollziehen. Bei Eigenbeiträgen i. S. d. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG sind die Beiträge bereits aus dem Nettoentgelt geleistet, die spätere Leistung wäre steuerfrei. Der Übertrag an die gesetzliche Rentenversicherung (auch bei Zahlung durch den Arbeitgeber im Rahmen der Abfindung einer Direktzusage) sollte an sich keine Steuerpflicht auslösen – andernfalls müsste dies klargestellt werden; jedoch würde die spätere Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung auch dann voll nachgelagert versteuert und verarbeitet, wenn die Finanzierung teilweise aus Eigenbeiträgen i. S. d. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG erfolgt ist.

Die Erweiterung der Abfindungsmöglichkeit sollte auch im Rahmen des § 8a BetrAVG für den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSV) nachvollzogen werden.

Nach § 22 Abs. 4 BetrAVG-E soll die Versorgungseinrichtung Anwartschaften und laufende Leistungen mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien abfinden können. Die Neuregelung ist zu begrüßen, da die Tarifvertragsparteien künftig auch im Rahmen von Sozialpartnermodellen die gesetzlichen Abfindungsgrenzen flexibel gestalten können, so wie dies bereits bei tariflichen Abfindungsregelungen außerhalb von Sozialpartnermodellen (nach § 19 Abs. 1 BetrAVG ist § 3 BetrAVG tarifoffen) möglich ist. Allerdings sollte klargestellt werden, dass die Zustimmung der



Tarifvertragsparteien nicht in jedem Einzelfall erfolgen muss, sondern generell erteilt werden kann.

Für Anpassung der Regelung zur vorzeitigen Altersleistung Übergangsregelungen vorsehen

Mit der vorgeschlagenen Änderung von § 6 BetrAVG-E soll ein weiterer Anreiz für Ältere geschaffen werden, länger zu arbeiten, indem beim vorzeitigen Bezug einer Betriebsrente der Bezug einer Teilrente dem Bezug einer Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gleichgestellt wird. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings gibt es eine Vielzahl von Versorgungsordnungen in den Unternehmen, aus denen sich weitere vertragsindividuelle Voraussetzungen für den Leistungsbezug der Betriebsrente ergeben und nicht mit dem geplanten Regelungsinhalt korrespondieren.

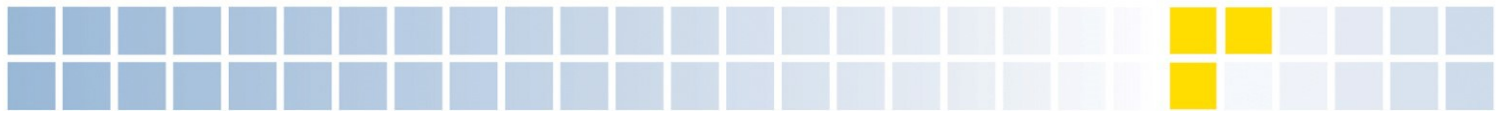
Kernproblem dürfte die Frage des Rechtsanspruchs auf Betriebsrente im laufenden Arbeitsverhältnis sein, wenn keine Leistungsvoraussetzung "Beendigung des Arbeitsverhältnisses" besteht. So kann es für Versorgungsträger ein Problem darstellen, wenn der Entgeltumwandlungsanspruch weiterhin geltend gemacht wird, Beiträge entgegenzunehmen und gleichzeitig Betriebsrente zu zahlen. Dies kann oft verwaltungstechnisch nicht abgebildet werden. Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen sowie bei Unterstützungskassenzusagen und Direktzusagen mit Rückdeckungsversicherungen werden die Versicherungsverträge mit Leistungseintritt beendet und weitere Beiträge regelmäßig nicht mehr angenommen. Ein neuer Vertrag würde sich als „Kurzläufer“ wirtschaftlich nicht tragen.

Aus diesem Grund ist zu begrüßen, dass die Änderung des § 6 BetrAVG-E nun zum 1. Januar 2027 in Kraft treten soll und nicht – wie noch im Referentenentwurf vorgesehen – zum 1. Juli 2026. Arbeitgeber und Versorgungsträger haben damit ausreichend Zeit, die notwendigen technischen und organisatorischen Maßnahmen umzusetzen.

Verwendung von Wertguthaben auch nach der Regelaltersgrenze ermöglichen

Nach § 7c SGB-IV-E sollen Wertguthaben bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden können. Mit der Klarstellung soll die Möglichkeit geschaffen werden, ein Wertguthaben auch bei Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters als Voll- oder Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze entsparen zu können. Ein Anspruch auf ein Entsparen nach der Regelaltersgrenze wird mit dieser Änderung allerdings nicht ermöglicht. Genau das aber wäre sinnvoll: Andernfalls ist zu erwarten, dass Arbeitnehmer mit Wertguthaben weiter rechtzeitig vor der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsleben ausscheiden, um noch ihre Wertguthaben entsparen zu können, obwohl sie sonst bereit wären, noch bis zur Regelaltersgrenze oder länger zu arbeiten. Das aber kann mit Blick auf den zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangel nicht gewollt sein. Hierdurch befürchtete Beitragsausfälle der Sozialversicherung sind unbegründet. Vielmehr können die Beitragseinnahmen der Sozialversicherung sogar höher sein, wenn Wertguthaben wie geplant entspart werden und es nicht zu einem Störfall kommt.

Zudem sollte gewährleistet werden, dass auch Altersteilzeitverhältnisse neben dem Bezug einer vorgezogenen Altersrente geführt werden können. Aufgrund der Konkurrenz von § 7e SGB IV zu § 8a Altersteilzeitgesetz, die vom Gesetzgeber zu Gunsten des § 8a Altersteilzeitgesetz aufgelöst wird, ist eigentlich klar, dass Altersteilzeit-Wertguthaben (im Blockmodell) Wertguthaben i. S. d. §§ 7 ff. SGB IV sind und entsprechend die vorgesehene Neuregelung in § 7c SGB-IV-E auch für Altersteilzeitverhältnisse gilt. Daher ist nicht nachvollziehbar, dass der Begründung zufolge die Neuregelung, dass Wertguthaben parallel zu einer vorgezogenen



Altersrente längstens bis zum Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden können, nicht für Wertguthaben aus einer Altersteilzeitvereinbarung nach dem Altersteilzeitgesetz gelten soll. Dieser Ausschluss dürfte auch mit der Lebensplanung heutiger Rentenbeziehender kollidieren, die bereits ihre vorgezogene Altersrente geplant haben und ein Altersteilzeitkonto besitzen. Im Interesse der Flexibilisierung des Rentenübergangs und im Sinne eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben sollte diese widersprüchliche Passage in der Gesetzesbegründung gestrichen werden.

Digitalisierung und Bürokratieentlastung auch beim Pensionssicherungsverein (PSV) vorantreiben und dabei die EbAVs nicht vergessen

Nach § 9 Abs. 1 BetrAVG-E sollen Mitteilungen an Leistungsberechtigte künftig über ein Online-Portal oder eine App erfolgen können. Nach § 9 Abs. 3 BetrAVG-E soll klargestellt werden, dass die Übertragung des anteiligen Vermögens durch die Unterstützungskasse auf den PSV nicht ausschließlich durch Zahlung eines Geldbetrages erfolgt, sondern auch Rechte zu übertragen sind. Außerdem soll der PSV Beitragsbescheide automatisch erlassen und digital mit den Leistungsberechtigten kommunizieren können, § 10 Abs. 5 BetrAVG-E. Zudem soll der PSV nach § 11 Abs. 1 BetrAVG-E nun die Betriebsnummer eines Arbeitgebers von der Bundesagentur für Arbeit anfordern und verarbeiten können und darüber hinaus die zur Feststellung der Leistung erforderlichen Daten der Versorgungsberechtigten bei den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung anfordern können.

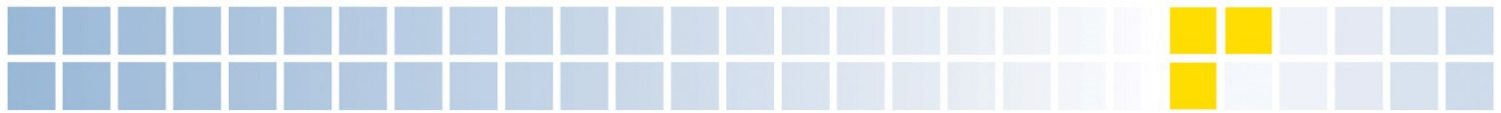
Die Vorschläge sind zu begrüßen, da sie der Digitalisierung der Prozesse des PSV und der Bürokratieentlastung dienen. Mit der neu geschaffenen Möglichkeit, den Beitragsbescheid automatisiert zu erlassen, kann der PSV perspektivisch seine Prozesse verschlanken und Einsparpotenziale heben. Gleiches gilt für die Nutzung eines Online-Portals für die Versorgungsberechtigten. Die vorgesehene Ergänzung des § 9 Abs. 1 BetrAVG ermöglicht es dem PSV nun, auch die Mitteilung über die zu erbringenden Leistungen über ein Portal abzuwickeln. Dies wird zukünftig große Bedeutung erlangen.

Ebenfalls der Verfahrensvereinfachung dienen die neu geschaffenen gesetzlichen Grundlagen für die Kommunikation mit der Bundesanstalt für Arbeit sowie den Trägern der gesetzlichen Rentenversicherung. Insbesondere letztere Möglichkeit verkürzt die Prozesse in der Leistungsbearbeitung des PSV.

Die Klarstellung hinsichtlich des Vermögensübergangs bei Gruppenunterstützungskassen wird die Abwicklung von Beständen, die z. B. aus Rückdeckungsversicherungen bestehen, erleichtern.

Die vorgeschlagenen Regelungen geben dem PSV die Möglichkeit, seinen gesetzlichen Auftrag effizient und aufwandarm zu gestalten, und stellen eine gute Basis für weitere Digitalisierungs- und Modernisierungsmaßnahmen dar.

Die geplanten Regelungen zur Entbürokratisierung sollten nicht auf den PSV beschränkt bleiben. Auch der Anschluss von Trägern der betrieblichen Altersversorgung an entsprechende Systeme sollte ermöglicht werden. Diese haben keine Möglichkeit auf Daten zuzugreifen, die Begünstigte bereits im Rahmen von Antragsverfahren bei öffentlich-rechtlichen Trägern eingereicht haben. Auch für diese Versorgungsträger und die bei ihnen versicherten Personen würden sich auf diese Weise deutliche Vereinfachungen umsetzen lassen und bürokratische Prozesse abgebaut werden.



Evaluierung mit realistischen Erwartungen verknüpfen

Die in § 30a BetrAVG-E vorgesehene Evaluierung, ob die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge „auch aufgrund der vorgesehenen Öffnung des Sozialpartnermodells erkennbar gestiegen ist“, muss mit realistischen Erwartungen verbunden werden, da der Gesetzentwurf nur eine geringfügige Öffnung des Sozialpartnermodells vorsieht. Statt den Zugang zum Sozialpartnermodell nur zögerlich zu erleichtern und dann weitere fünf Jahre die Entwicklung der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu beobachten, sollte das Sozialpartnermodell schnell und entschlossen geöffnet werden (vgl. S. 2: „Zugang zum Sozialpartnermodell deutlich stärker öffnen“), damit die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zeitnah spürbar wächst. Außerdem müssen weitere Reformmaßnahmen, insbesondere in Bezug auf die bestehenden bAV-Systeme, umgesetzt werden, um die betriebliche Altersvorsorge zu stärken und ihr neue Impulse verleihen zu können (Vorschläge dazu unter 4.).

2. Steuerrechtliche und versicherungsaufsichtsrechtliche Änderungen

Geringverdienerförderung auf alle Durchführungswege ausweiten – Start der verbesserten Förderung nicht verzögern

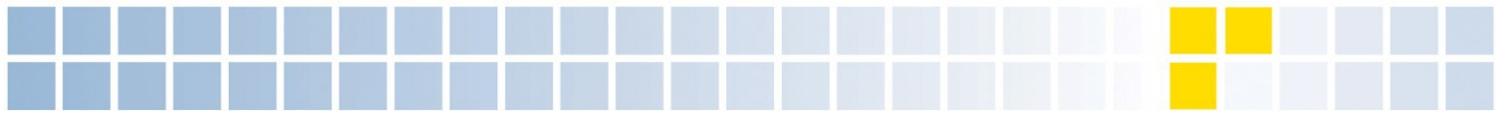
Nach § 100 EStG-E soll die Einkommensgrenze für Geringverdiener dynamisiert und damit an die Lohnentwicklung gekoppelt werden, außerdem soll der geförderte Arbeitgeberbeitrag von 960 auf 1.200 € erhöht werden und damit der Förderbetrag pro Jahr bei maximal 360 € liegen. Die Förderquote von 30 % soll unverändert bleiben.

Die geplante Dynamisierung der Einkommensgrenze für Geringverdiener ist zu begrüßen, da auf diese Weise sichergestellt werden kann, dass Beschäftigte mit geringem Einkommen nicht wegen Gehaltsanpassungen zunehmend aus dieser Förderung wieder herausfallen. Damit wird zugleich die Bereitschaft gesteigert, Geringverdienern zusätzliche betriebliche Altersvorsorge zuzusagen.

Die Anpassung der Höhe des förderfähigen Arbeitgeberbeitrags ist ebenfalls zu begrüßen. Mit dieser Anpassung erfolgt eine Anpassung an die Lohn- und Gehaltsentwicklung seit Einführung der Geringverdienerförderung.

Allerdings muss die Geringverdienerförderung auch die internen Durchführungswege einbeziehen. Die gesetzliche Begrenzung der Förderung auf externe Durchführungswege hat zur Folge, dass Arbeitgeber, die ihre betriebliche Altersvorsorge in internen Durchführungsweegen organisieren, die Förderung nicht nutzen können. Insoweit kann die Neuregelung bei ihnen auch nicht zu neuen Impulsen führen, stärker zugunsten von Geringverdienern betriebliche Altersvorsorge zu leisten. Eine verbesserte Geringverdienerförderung in allen Bereichen der betrieblichen Altersvorsorge würde einen starken Anreiz für die Arbeitgeber setzen, für mehr Geringverdiener (höhere) Betriebsrenten aufzubauen.

Das in der Vergangenheit von der Finanzverwaltung vorgetragene Argument, dass die Bestimmung der Beitragszahlungen bei einer Direktzusage nicht möglich sei, ist nicht überzeugend. Auch wenn bei einer arbeitgeberfinanzierten Direktzusage keine externen Beiträge gezahlt werden, lässt sich ein impliziter Beitrag in Form des jährlichen Aufwands (Dotierung der Rückstellung) bestimmen. Dieser hängt von der Leistungszusage und versicherungsmathematischen Annahmen ab. Insbesondere für Vergleichszwecke (z. B. bei einem Wahlrecht mit Direktversicherung) wird ohnehin bei Direktzusagen oftmals ein beitragsäquivalenter Wert berechnet. Diese Vergleichsgröße hilft z. B. bei Kostenvergleichen oder Personalplanung der Unternehmen.



Die verbesserte Förderung sollte allerdings bereits ab 1. Januar 2026 gelten und nicht erst ab 1. Januar 2027. Die erhofften positiven Wirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge von Geringverdienern dürfen nicht verzögert werden. In dem in der letzten Legislaturperiode eingebrachten Entwurf eines 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes, das im Frühjahr 2025 vom Bundestag beschlossen werden sollte, war als Starttermin der neuen Förderung der 1. Januar 2025 vorgesehen. Daher ist nicht nachvollziehbar, dass nun, bei einer nur um rund ein halbes Jahr später geplanten Beschlussfassung des Bundestags ein um zwei Jahre späterer Starttermin vorgesehen ist. Die dafür in der Begründung, dass Arbeitgebern und Versorgungsträgern Zeit zur Umsetzung gelassen werden solle, überzeugt jedenfalls nicht: Die Arbeitgeber und Versorgungsträger sind durchaus in der Lage, die Anpassung zur Geringverdienerförderung zeitnah umzusetzen.

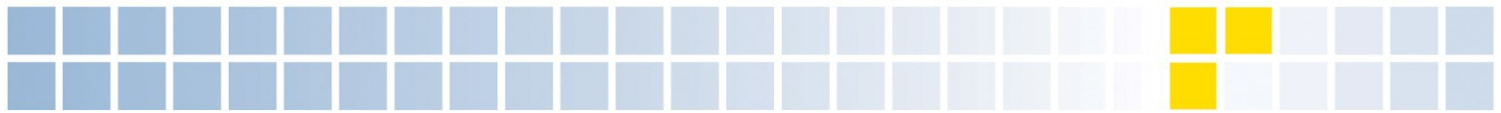
Flexiblere Gestaltung der Kapitalanlage und der Bedeckungsvorgaben für Pensionskassen erhöhen Spielraum und Renditechancen

Nach § 234j BetrAVG-E soll eine vorübergehende Unterdeckung des Sicherungsvermögens zulässig sein, wenn die Satzung eine Bestimmung enthält, die eine Unterdeckung gestattet, die Unterdeckung 10 % des Mindestumfangs des Sicherungsvermögens nicht übersteigt und die Pensionskasse mit einem oder mehreren Arbeitgebern oder Dritten einen Sicherungsvermögensplan vereinbart hat und der Sicherungsvermögensplan von der Aufsichtsbehörde genehmigt ist. Der Sicherungsvermögensplan muss eine rechtsverbindliche Zusage der beteiligten Arbeitgeber enthalten, dass sie die zur Durchführung des Sicherungsvermögensplans erforderlichen finanziellen Mittel zur Verfügung stellen. Die Pensionskasse soll zudem den Sicherungsvermögensplan mindestens jährlich überprüfen.

Die geplanten Änderungen der Bedeckungsvorgaben für Pensionskassen sind zu begrüßen, da diese dem langfristig ausgerichteten Geschäftsmodell der Pensionskassen, das auf planbaren Zahlungen beruht, gerechter werden und die Nutzung von (auch bisher schon bestehenden) Anlagemöglichkeiten in sachwertorientierte Anlagen (z. B. Aktien, Infrastrukturbeteiligungen) verbessern. Ein klassisches Stornorisiko wie zum Beispiel bei einer Lebensversicherung, für das schon vorher Kapital zur Verfügung stehen muss, besteht bei regulierten Pensionskassen nicht – bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis sind hier die bAV-Zusage, die erworbene Anwartschaft und das korrespondierende Vermögen aufrechtzuerhalten. Die geplante Neuregelung schafft zusätzliche Spielräume für Anlagen mit höheren Renditen, so dass die Versorgungsberechtigten Aussicht auf höhere Leistungen erhalten und die Leistungsfähigkeit der Pensionskasse insgesamt gestärkt wird.

Folgende Änderungen und Ergänzungen sollten klarstellend aufgenommen werden:

- Die Begründung des § 234j Abs. 5 VAG-E geht von einem Fall der außerplanmäßigen Abschreibung der Kapitalanlage aus. Aber auch außerplanmäßige Erhöhungen der Verpflichtungen (z. B. aufgrund von Verbesserung der Krankenvorsorge und sprunghaftem Anstieg der Lebenserwartung) können zu einer Unterdeckung führen. Insgesamt sollte die Begründung auch solche Fälle berücksichtigen und keine abschließenden Fallgestaltungen enthalten.
- In § 234j Abs. 4 und Abs. 5 VAG-E ist – analog zu § 239 Abs. 3 VAG – aufzunehmen, dass die Genehmigung durch die BaFin zu erteilen ist, sofern die Bedingungen der Absätze 4 und 5 erfüllt sind.
- Die Begründung zu § 234j Abs. 5 VAG-E ermöglicht die Umsetzung eines Sicherungsvermögensplans über einen weiteren Gründungsstock gemäß § 178 Abs. 5 VAG, einen in der Praxis wichtigen Umsetzungsweg. Hier ist eine Klarstellung erforderlich, dass es sich bei dem weiteren Gründungsstock auch um einen bereits bestehenden



weiteren Gründungsstock handeln darf. Weiterhin ist in der Begründung noch klarzustellen, dass ausstehende Gründungsstockmittel soweit sie nicht für Einzahlungen in einem Sicherungsvermögensplan „reserviert“ sind, weiterhin als Eigenmittel im Wege des § 214 Abs. 1 Satz 1 Nummer 8 Buchstabe a VAG anerkannt werden können. Im Gesetzestext zu § 234j Abs. 5 VAG-E sollte enthalten sein, dass im Falle einer Unterdeckung auch die erzielten (überrechnungsmäßigen) Kapitalerträge auf die Höhe der vom Vertragspartner einzuzahlenden Mittel mindernd wirken.

Kritisch zu sehen ist die vorgesehene Pflicht zur Vorlage des Sicherungsvermögensplans beim PSV. Eine gesetzlich zukünftig in engem Rahmen zulässige Unterdeckung einer Pensionskasse ist nicht mit einer Insolvenz gleichzusetzen. Sie führt auch nicht zu einer Leistungspflicht durch den PSV – anderenfalls würde der Entwurf eine solche Regelung kaum vorschlagen.

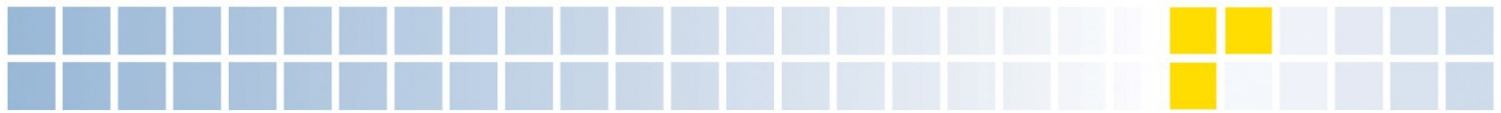
Vor dem Hintergrund, dass Bezieher einer vorgezogenen Altersrente nun unbegrenzt hinzuverdienen können, ohne dass es zu einer Anrechnung auf die gesetzliche Rente kommt, sollen nach § 232 VAG-E die zulässigen Leistungsfälle von Pensionskassen erweitert werden. Die Leistung bei teilweisem Wegfall des Erwerbseinkommens soll künftig keinen aufsichtsrechtlichen Einschränkungen mehr unterliegen. Die geplante Neuregelung ist sachgerecht und nachvollziehbar, da mit der Änderung den Weiterentwicklungen in der gesetzlichen Rentenversicherung Rechnung getragen wird, die auf mehr Flexibilität beim Übergang in den Ruhestand gerichtet sind.

Nach § 212 Abs. 1 VVG-E soll die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach einer „Auszeit“ innerhalb von drei Monaten nach der Beendigung dieser Zeit verlangen können, dass die beitragsfrei gestellte Lebensversicherung zu den vor der Umwandlung vereinbarten Bedingungen fortgesetzt wird. Die geplante Neuregelung ist zu begrüßen, weil auf diese Weise ein möglichst lückenloser Aufbau auch bereits bestehender Betriebsrenten erreicht werden kann und Auszeiten auch aus anderen Gründen als der Elternzeit, wie z. B. zur Pflege von Angehörigen, notwendig werden können. Es sollte jedoch klargestellt werden, dass dieses Recht nur nach „Wiederaufnahme der Tätigkeit“ besteht.

3. Sozialversicherungsträger müssen bei jeder Sozialwahl neu über Zulassung einer Online-Wahl entscheiden können

Die künftig für alle Sozialversicherungsträger vorgesehene Option, bei Sozialwahlen eine elektronische Stimmabgabe zu ermöglichen, ist zu begrüßen. Eine elektronische Stimmabgabe kann die Beteiligung an der Sozialwahl erleichtern. Sie bietet damit die Chance, die Wahlbeteiligung zu steigern. Ggf. können durch Online-Wahlen auch die Kosten der Sozialwahlen gesenkt werden.

Allerdings sollten Sozialversicherungsträger auch dann, wenn sie die Option einer Online-Wahl in ihrer Satzung vorgesehen haben, vor der nächsten Sozialwahl jeweils neu entscheiden können, ob sie eine elektronische Stimmabgabe zulassen. Dies sollte durch eine entsprechende Ergänzung von § 54 Abs. 1 SGB-IV-E unmissverständlich geregelt werden. Denn die Begründung von § 54 Abs. 1 SGB-IV-E erweckt den Eindruck, die in der Satzung der Träger zu treffende Entscheidung für die Zulassung einer Online-Wahl könne nur „dauerhaft“ getroffen werden. Das aber wäre nicht sinnvoll. Denn trotz einer in der Satzung vorgesehenen Option zur Zulassung einer Online-Wahl kann es Gründe geben, bei der nächsten Sozialwahl von einer Online-Wahl abzusehen, z. B. wenn kein zertifiziertes Online-Wahlprodukt zur Verfügung steht oder es neu auftauchende Zweifel gibt, dass elektronisch abgegebene Stimmen bei den verfügbaren zertifizierbaren Online-Wahlprodukten manipuliert werden könnten, sodass bei einer dennoch erfolgenden Online-Wahl das Vertrauen in die Sozialwahlen und damit auch in die Soziale Selbstverwaltung gefährdet würde. Vor dieser Gefahr schützt auch nicht, dass nur zertifizierte Online-Wahlprodukte verwendet werden

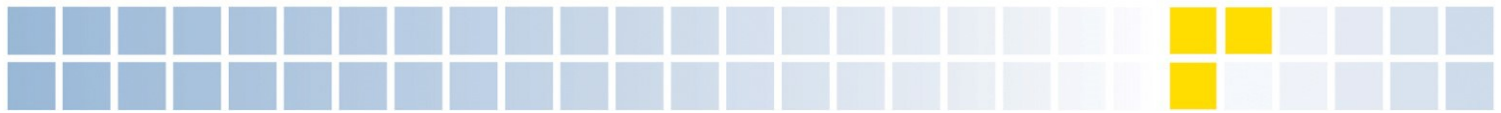


dürfen. Denkbar ist auch, dass ein Monopolanbieter eines Online-Wahlprodukts Angebotskonditionen aufwirft, die mit Blick auf die stets zu wahrende Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (§ 69 SGB IV) nicht vertretbar wären. Zudem wurde die Teilnahme an den Online-Wahlen als kompliziert wahrgenommen. Daher muss es möglich sein, dass die Sozialversicherungsträger, auch wenn sie in ihrer Satzung die Option einer elektronischen Stimmabgabe vorgesehen haben, dennoch Verfahren vorsehen können, die ihnen ermöglichen, bis zur Durchführung der Wahl von der Option der elektronischen Stimmabgabe absehen zu können (z. B. durch einen mit qualifizierter Mehrheit von der Vertreterversammlung oder des Verwaltungsrats zu fassenden Beschluss). Es sollte auch klargestellt werden, dass die Sozialversicherungsträger sich zu Arbeitsgemeinschaften für die Durchführung von Online-Wahlen zusammenschließen können, aber nicht müssen.

Die Reform der Sozialwahlen darf sich allerdings nicht auf die Zulassung einer Option von Online-Wahlen beschränken. Vielmehr ist der Handlungsbedarf größer. Erforderlich ist eine vollständige Digitalisierung der Prozesse, einschließlich der Formulare. Die BDA hat dazu umfassende Vorschläge vorgelegt¹. Weiter erforderliche Maßnahmen sind vor allem:

- Die Wahl von Beauftragten sollte erleichtert werden. Dies läge auch im Interesse des Wunsches nach einer noch höheren Beteiligung von Frauen in der Sozialen Selbstverwaltung, da Frauen seltener als Männer die Voraussetzungen einer Wahl als Arbeitgeber bzw. ihnen gleichgestellter Vertreter (§ 51 Abs. 2 SGB IV) erfüllen. Eine Ausweitung der Beauftragten-Regelung von einem Drittel auf die Hälfte der Kandidierenden würde die Aufstellung der Vorschlagslisten erheblich erleichtern. Die Arbeitgebergemeinschaft sollte zudem auch nach Eintritt in den Ruhestand noch für die laufende Amtsperiode weiter gelten, weil der Bezug zur betrieblichen Praxis dann regelmäßig noch gegeben ist.
- Die Vorschlagslisten und Zustimmungserklärungen im Sinne der Sozialversicherungswahlordnung (SVWO) sollten in ein digitales Verfahren überführt werden. Dies würde die bürokratischen Lasten für die Listenträger erheblich reduzieren und helfen, das Risiko von Formfehlern (z. B. Faksimile anstatt eigenhändiger Unterschrift, doppelseitiger Druck) zu reduzieren. Es wäre zudem sachgerecht, das Formblatt der Zustimmungserklärung dergestalt anzupassen, dass die Datenschutzerklärung nicht Teil der Zustimmungserklärung ist, sondern als Aufklärungsmerkblatt zwar vom Listenträger zu versenden, jedoch nicht als Teil der Zustimmungserklärung einzureichen ist. Die vom BMAS online für die Sozialwahlen bereitgestellten Mustervorlagen sollten anwenderfreundlich und editierbar sein. Der Stichtag zur Erfüllung der Wählbarkeitsvoraussetzungen sollte darüber hinaus in Richtung Wahltag verschoben werden.
- Die Geschlechterquote sollte für Träger der Krankenversicherung und der Rentenversicherung auf eine Soll-Regelung vereinheitlicht werden. Bei der Unfallversicherung sollte auf eine Soll-Regelung gänzlich verzichtet werden. Ein repräsentatives Geschlechterverhältnis in der Selbstverwaltung ist zwar grundsätzlich wünschenswert, aber dieses Ziel wird mit der starren, keineswegs überall repräsentativen Geschlechterquote von 40 % nicht erreicht.

¹ Eine ausführliche Darstellung der Forderungen findet sich in den folgenden Positionspapieren: BDA (2025): „Vorschläge für eine effiziente Verwaltung der Sozialversicherungsträger“. https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/bda-arbeitgeber-positionspapier-vorschlaege-fuer-eine-effiziente-verwaltung-der-sozialversicherungstraeger-barrierefrei-2025_05.pdf [Letzter Abruf: 25. Juli 2025]; BDA (2023): „Lessons learned aus den Sozialwahlen“. https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2023/08/bda-arbeitgeber-positionspapier-lessons_learned_aus_den_sozialwahlen_2023-2023_07.pdf [Letzter Abruf: 25. Juli 2025].

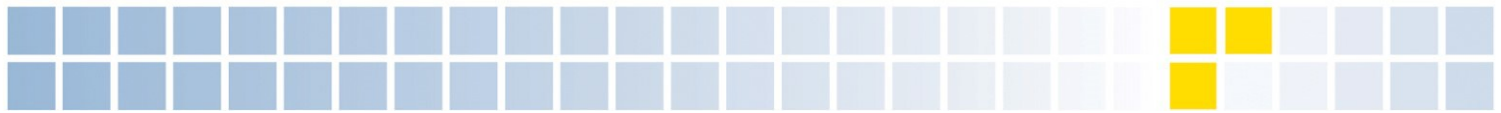


4. Wichtige Reformmaßnahmen fehlen im Entwurf

Der Regierungsentwurf greift insgesamt deutlich zu kurz, um die betriebliche Altersvorsorge zu stärken und ihr neue Impulse verleihen zu können. Neben den bereits genannten Verbesserungsvorschlägen können insbesondere folgende Maßnahmen dazu beitragen, Arbeitgebern die Durchführung betrieblicher Altersvorsorge zu erleichtern:

Arbeitgeberhaftung bei Beitragszusagen mit Mindestleistung und beitragsorientierten Leistungszusagen sachgerecht begrenzen

- Die arbeitsrechtliche Garantieforderung an die Beitragszusage mit Mindestleistung muss flexibler gestaltet werden, um den Anbietern einen größeren Spielraum bei der Kapitalanlage zu gestatten und auf diese Weise die Chance auf eine höhere Rendite zu gewähren. Das Festhalten an der 100-prozentigen Beitragsgarantie hat bereits dazu geführt, dass die meisten Versorgungseinrichtungen die Beitragszusage mit Mindestleistung für Neuzusagen nicht mehr anbieten können. Davon sind insbesondere die kleinen und mittleren Betriebe, die vielfach versicherungsförmige Durchführungswege nutzen, weil sie leicht zu administrieren sind, betroffen.
- Insbesondere mit Blick auf die anstehende Reform der privaten Altersvorsorge und der geplanten Abweichung von der 100-prozentigen Beitragsgarantie bei versicherungsförmigen Produkten muss auch im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge eine Modifizierung der Garantieforderung umgesetzt werden. Denn auch wenn die Chancen auf Nutzung von Sozialpartnermodellen mit dem Regierungsentwurf geringfügig verbessert werden sollen, werden auch weiterhin die meisten Arbeitgeber ihre betriebliche Altersvorsorge in der „alten bAV-Welt“ organisieren müssen. Hier gilt es ebenso, die Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln und anzupassen.
- Es sollte gesetzlich klargestellt werden, dass bei Nutzung der beitragsorientierten Leistungszusage keine Mindestleistung in Form der Beitragsgarantie zugesagt wird, sondern sich die arbeitsrechtliche Garantie auf die Leistungshöhe bezieht, die sich aus den jeweils aktuellen versicherungsmathematischen Grundlagen der Versorgungseinrichtung ergibt. Derzeit besteht eine große Verunsicherung bei Arbeitgebern hinsichtlich der Frage, ob im Rahmen der beitragsorientierten Leistungszusage auch eine Mindestleistung in Form einer Beitragsgarantie zugesagt wird. Ohne eine Klarstellung im genannten Sinn werden Arbeitgeber oftmals nicht mehr bereit sein, eine beitragsorientierte Leistungszusage zu erteilen.
- Es spricht viel dafür, dass die vorgeschlagene Klarstellung ohnehin dem geltenden Recht entspricht, denn das Betriebsrentengesetz enthält keine Vorgaben zu einem Mindestniveau der aus den Beiträgen resultierenden Versorgungsleistung bei der beitragsorientierten Leistungszusage. Die Legaldefinition (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) stellt für die Bestimmung der Leistungshöhe originär auf die Anwartschaften, nicht auf die daraus resultierende Leistung ab. Die Versorgungsleistung errechnet sich aus dem zur Verfügung gestellten Versorgungskapital. Die Verpflichtung des Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG beinhaltet also eine Verpflichtung als Zusage auf eine Versorgungsanwartschaft, deren Höhe sich nach dem zugesagten Beitrag bemisst. Auch die aufsichtsrechtlichen Vorschriften enthalten für die versicherungsförmigen Durchführungswege keine Regelungen für eine Mindesthöhe der Versorgungsleistung. Zudem hat auch das Bundesarbeitsgericht bisher keine Anforderungen an ein Mindestniveau der Leistung aus einer beitragsorientierten Leistungszusage definiert.



Anpassungsmöglichkeiten für bestehende Zusagen erleichtern

Bereits erteilte Betriebsrentenzusagen müssen in angemessenem Umfang abänderbar sein, um die begrenzten Mittel der Arbeitgeber generationengerecht verteilen und die Versorgungswerke aufrecht erhalten zu können. Für den sogenannten Future-Service, also die noch erdienbaren Teile der Anwartschaft, bedarf es einer gesetzlichen Regelung zur Anpassung bestehender Zusagen, um zu verhindern, dass die jüngere Generation den Ruhestand der Älteren in immer höherem Maße finanzieren muss und zugleich die eigene Altersvorsorge geringer ausfällt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit der Drei-Stufen-Theorie Grundsätze zur Abänderung von Versorgungszusagen aufgestellt und seine Rechtsprechung stetig weiterentwickelt. Danach sind Änderungen von Versorgungsordnungen grundsätzlich möglich, jedoch unterliegen diese strengen Vorgaben. Eine Änderung, in der mit der niedrigsten Eingriffsintensität verbundenen 3. Stufe, ist möglich, wenn für die Änderung noch erdienbarer Zuwächse (Future-Service) sachlich-proportionale Gründe vorliegen. Die vom BAG aufgestellten Kriterien sind für die betriebliche Praxis kaum hilfreich und führen zu einer nicht mehr hinnehmbaren Rechtsunsicherheit, da nach dieser Rechtsprechung die Gerichte bis zum Renteneintritt warten, um einen Günstigkeitsvergleich zwischen der alten und der neuen Versorgungsordnung anzustellen. Zudem wird bei der Prüfung der sachlichen Rechtfertigungsgründe für Anpassungen bislang das Ziel der Generationengerechtigkeit sowie die Verhinderung von Fehlentwicklungen der Versorgung nicht berücksichtigt.

Generell sollte die Anpassung, Änderung oder Beendigung von Zusagen auch für den Bestand zumindest für die Zukunft einfacher und ohne umfassende Besitzstandswahrung möglich sein. Dies sollte unabhängig davon gelten, ob die Zusage kollektivrechtlich geregelt ist oder nicht. Hierzu sollten die Hürden für eine nachträgliche Reduzierung der Versorgungszusagen, für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder Rentnerinnen und Rentnern und auch laufende Arbeitsverhältnisse abgebaut werden. Zumindest sind die Eingriffsgründe in Besitzstände für die Praxis rechtssicherer darzustellen.

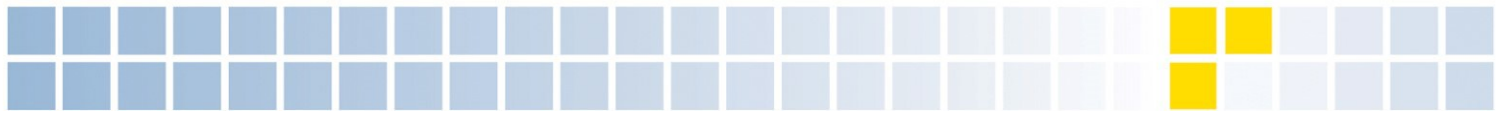
Betriebsrentenverpflichtungen in vollem Umfang steuerlich anerkennen

Betriebsrentenverpflichtungen müssen künftig wieder in voller Höhe steuerlich anerkannt werden. Nach dem heutigen Steuerrecht kann nur ein Teil der handelsrechtlich zu bilanzierenden Pensionsverpflichtungen steuerlich geltend gemacht werden.

Die steuerliche Regelung von Betriebsrentenverpflichtungen muss daher deutlich verbessert werden. Deshalb sollten die nach dem Handelsgesetzbuch zu bildenden Rückstellungen für betriebliche Altersvorsorge in voller Höhe steuerlich anerkannt werden. Wenn der erforderliche Aufwand zur Erfüllung von Betriebsrentenverpflichtungen steuerlich nur unzureichend berücksichtigt wird, schwächt das unweigerlich die Bereitschaft der Unternehmen, Betriebsrenten zuzusagen. Dies kann aber in Anbetracht der zunehmend wichtigen Rolle der ergänzenden Altersvorsorge nicht gewollt sein.

Überholtes Schriftformerfordernis streichen – Entbürokratisierung und Digitalisierung auch in der betrieblichen Altersvorsorge vorantreiben

Die mit dem 4. Bürokratieentlastungsgesetz eingeführte Zulassung der Textform beim Nachweis von Arbeitsbedingungen war ein richtiger und wichtiger Schritt zur Entbürokratisierung und Digitalisierung personalrelevanter betrieblicher Prozesse. Um die angestrebte Entlastung auch im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung zu erreichen, sind die Erleichterungen für die betriebliche Altersversorgung auch auf der steuerrechtlichen Ebene



nachzuvollziehen, indem das Schriftformerfordernis des § 6a EStG gestrichen oder zumindest gesetzlich klargestellt wird, dass dieses Erfordernis im Rahmen des § 6a EStG auch bei Nutzung der Textform (§ 126b BGB) eingehalten wird. Diese Änderung würde zu einer großen Entlastung sowie mehr Rechtssicherheit bei den Unternehmen führen und die derzeit vorgesehenen arbeitsrechtlichen Erleichterungen auch für Direktzusagen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bei Erteilung der Zusage, deren späterer Änderung oder bei Vereinbarungen einer Entgeltumwandlung) nutzbar machen. Die betriebliche Altersvorsorge darf nicht von der in vielen anderen Rechtsbereichen bereits vorgenommenen Streichung überholter Schriftformerfordernisse ausgenommen bleiben.

Zur Wahrung von Einheitlichkeit und Rechtssicherheit sollte auch in § 4d EStG klargestellt werden, dass die Textform ausreichend ist.

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.



Ausschussdrucksache 21(11)49
vom 6. November 2025

Schriftliche Stellungnahme

aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur
Änderung anderer Gesetze (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz)
BT-Drucksache 21/1859

aba-Stellungnahme

zum Gesetzentwurf der Bundesregierung (BT-Drs. 21/1859)

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz)

(Stand: 5. November 2025)

Die **aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.** ist der deutsche Fachverband für alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Satzungsgemäß setzt sich die aba neutral und unabhängig vom jeweiligen Durchführungsweg für den Bestand und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung ein.

Die aba vereinigt in ihrer Mitgliedschaft Unternehmen aller Größenordnungen, Altersversorgungseinrichtungen, Verbände (u. a. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) und Dienstleister wie Beratungsunternehmen, Rechtsanwälte, Versicherungsmathematiker, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Versicherungen, Banken und Investmenthäuser.

Vorwort

Im Koalitionsvertrag des Jahres 2025 haben die Koalitionspartner unter anderem vereinbart, die betriebliche Altersversorgung zu stärken und deren Verbreitung besonders in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Geringverdienern weiter voranzutreiben. Die Geringverdienerförderung soll verbessert werden. Zudem soll die betriebliche Altersversorgung entbürokratisiert, digitalisiert, vereinfacht und transparenter werden. Insbesondere an diesen Zielsetzungen gilt es, den vorliegenden Entwurf für ein Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG II) und später auch das Gesetz zu messen. Die Kontrollfragen müssen also lauten: Wird durch diese Reformmaßnahmen die betriebliche Altersversorgung gestärkt? Werden die richtigen Anreize gesetzt? Werden Fehlanreize beseitigt?

Dieser Entwurf basiert auf einem Referentenentwurf und einem Regierungsentwurf aus dem Jahre 2024. Bei dem ist ein gelungener, ausführlicher und umfassender Fachdialog zu verschiedenen Schwerpunkten rund um die betriebliche Altersversorgung vorausgegangen, in den sich die aba mit umfangreichen Stellungnahmen und weiteren Beiträgen eingebracht hat. Auch im Lichte dieser Beiträge, die immer noch aktuell sind, nehmen wir zu dem vorliegenden Gesetzentwurf Stellung.

Optionsmodelle, das zeigen die Erfahrungen im Ausland, sind in der Lage, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu steigern. Daher begrüßen wir die Möglichkeit von Optionssystemen auf betrieblicher Ebene nach § 20 Abs. 3 BetrAVG-E ausdrücklich. Die aktuelle Fassung des Entwurfs bleibt jedoch leider hinter den Möglichkeiten des Referentenentwurfs aus dem Sommer 2024 zurück, da sie zu eng gefasst ist und begrenzt die mögliche positive Wirkung des Optionsmodells auf sehr wenige Fälle begrenzt. Dieser Gesetzentwurf sieht zudem vor, dass sich der Arbeitgeber mit einem 20%igen Zuschuss beteiligen muss. Die Einführung eines verpflichtenden 20%-Zuschusses bei Optionsmodellen wird als kontraproduktiv angesehen, da ein so hoher Zuschuss die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung eher hemmen als fördern könnte. Derartige „Pflichtzuschüsse“ erhöhen die Lohnnebenkosten, was insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) überproportional trifft. Es ist auch nicht einsichtig, warum diese Regelung von der des § 1a BetrAVG abweicht, der bei Entgeltumwandlung einen Zuschuss nur vorsieht, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart. Außerdem ist der Zuschuss dort auf 15% gedeckelt, und er gilt nur für die Durchführung über Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

In Zukunft soll in einem Arbeitsvertrag ein nicht-einschlägiger Tarifvertrag über ein Sozialpartnermodell (SPM) auch dann in Bezug genommen werden können, *„wenn das Arbeitsverhältnis in den Organisationsbereich einer Gewerkschaft fällt, die das Sozialpartnermodell trägt“*. Damit bleibt es zwar beim Tarifvorbehalt, aber es wird die Möglichkeit geschaffen, auf der Basis einer beiderseitigen Freiwilligkeit über die Einbeziehung tariffremder Arbeitnehmer zu entscheiden. Sofern künftig die (potentiell) Beteiligten ein SPM öffnen bzw. nutzen wollen, so wird dies leichter möglich sein - auch wenn für Regelungen im Detail noch Anpassungsbedarf bestehen dürfte.

Das BRSG hat mit dem § 100 EStG ein neues steuerliches Fördermodell zum Ausbau der betrieblichen Altersversorgung speziell für Geringverdiener eingeführt, das sehr erfolgreich ist. Es ist gut, dass der vorliegende Entwurf unserer Empfehlung folgt und die relevante Einkommensgrenze jährlich in dem Umfang der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung ansteigen lassen will. Es ist aber bedauerlich, dass es keine Verbesserung der Anreize für Arbeitgeber gibt, die Förderquote bleibt bei 30%. Bedauerlich ist auch, dass

die vorgesehene Neuregelung erst zum 1. Januar 2027 in Kraft treten soll. Begründet wird dies damit, dass Arbeitgeber und Tarifvertragsparteien so ausreichend Zeit dafür eingeräumt werden soll, sich auf die neuen Regelungen einzustellen. Zumindest für die schon erteilten Zusagen im Rahmen der Geringverdienerförderung gilt dieses Argument nicht. Unternehmen werden Entscheidungen über die Einführung oder den Ausbau einer betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener verschieben. Die aktuelle politische Diskussion und Berichterstattung bleiben so ungenutzt und der Verbreitungsprozess der betrieblichen Altersversorgung verliert so an Dynamik.

Im Fachdialog haben wir mit ausführlichen Begründungen eine gesamtheitliche Überprüfung und Weiterentwicklung der nationalen Anforderungen an die Kapitalanlage, die Bedeckung und das Risikomanagement bei EbAV eingefordert. Die Anlageverordnung wurde bereits im Februar dieses Jahres im Hinblick auf „mehr Rendite“ und die erforderlichen Infrastruktur- und Digitalisierungsinvestitionen weiterentwickelt. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) als Aufsichtsbehörde für Altersversorgungseinrichtungen muss den durch die neuen Regelungen geschaffenen zusätzlichen Spielraum nach mehr als neun Monaten auch nutzbar machen (Stichworte: Überarbeitung des Kapitalanlagerundschreibens und der Berichtsanforderungen in der Sammelverfügung, BaFin-Stresstest), so dass in der Praxis „mehr Rendite“ erzielt werden kann. Die im Entwurf vorgesehenen Regelungen zur temporären Unterdeckung von Pensionskassen müssen nun noch geschaffen werden. Wir unterstützen die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen und schlagen an einigen Stellen noch Konkretisierungen und kleinere Änderungen vor.

Wieder einmal findet sich in einem bAV-Reformpaket nichts zur Verbesserung unseres deckungsmittelstärksten Durchführungsweges, der Direktzusage. Die ertragssteuerliche und handelsbilanzielle Bewertung von Direktzusagen muss dringend angepasst und so weit wie möglich vereinheitlicht werden.

Enttäuschend ist auch, dass immer von Entbürokratisierung gesprochen wird, aber im Bereich der bAV den Worten kaum Taten folgen. Die Verwaltungserleichterungen beim Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) sind gut, eine Ausdehnung auf alle Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung wäre allerdings besser. Schlecht ist, dass wir immer noch keinen Gleichklang haben zwischen den Schriftformerfordernissen im Nachweisgesetz und im Steuerrecht besteht. Und dies, obwohl das den Staat nichts gekostet hätte. Die Unternehmen könnten aber viel einsparen. Es bleibt daher bei unseren Forderungen: Die betriebliche Altersversorgung muss digitaler werden (dürfen). Wir empfehlen zudem eine gesetzliche Klarstellung, dass die Anforderungen des Nachweisgesetzes nicht für die Entgeltumwandlung gelten. Auf eine undifferenzierte Einbeziehung der Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) in die horizontale Finanzmarktregulierung auf europäischer und nationaler Ebene, in der regelmäßig der Geschäftszweck einer EbAV, das Dreiecksverhältnis, in dem sie agiert, die Rolle der Sozialpartner bei der bAV und die Rolle der EbAV auf dem Finanzmarkt ignoriert werden, muss vermieden werden. Denn die so für EbAV entstehende Regulierung kann meist überhaupt nicht oder nur mit unververtretbarem Kosten-Nutzen-Verhältnis für die Begünstigten umgesetzt werden. Bei der Financial Data Access Verordnung (FIDA-Verordnung), die einen Zugang zu Finanzdaten EU-weit regeln will, wurde hier hoffentlich ein gangbarer Weg für EbAV gefunden.

Viele gute, manchmal kleine Reformschritte in diesem Entwurf für ein BRSg II gehen in die richtige Richtung. Auch mit kleinen Schritten kommt man vorwärts, allerdings kämen wir mit größeren Schritten deutlich schneller ans Ziel. Die großen Schritte scheitern jedoch an rechtlichen Hürden wie dem Bestands- oder Besitzstands-

schutz oder an knappen Kassen, wie etwa höhere Förderquoten bei der Geringverdienerförderung, der Gleichschritt von Steuer- und Beitragsfreiheit in der Ansparphase, die Beseitigung der Dotierungsgrenzen bei den externen Durchführungswegen und sachgerechte Lösungen bei Rechnungszins und Finanzierungsverfahren der Direktzusagen. Dennoch werden die entsprechenden Forderungen von uns weiterhin aufrechterhalten. Wir begrüßen es ausdrücklich, dass das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz noch in diesem Jahr abgeschlossen werden wird und nicht noch mehr Zeit verloren geht. Allerdings müssen noch weitere Reformmaßnahmen folgen. Ausgewählte Vorschläge für die erforderlichen weiteren Maßnahmen finden sich in dieser Stellungnahme in den Kapiteln 6 und 7. Die betriebliche Altersversorgung sollte beim Ausbau der kapitalgedeckten Vorsorge klar priorisiert werden, da sie effiziente kollektive Strukturen und langfristige Sicherheit kombiniert. Staatliche Förderung muss sich zudem stärker auf Altersvorsorge als auf Vermögensbildung konzentrieren. Und die Kapitaldeckung sollte gezielt in der betrieblichen und privaten Vorsorge gestärkt werden – nicht in der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung.

Zusammenfassung

Die aba begrüßt den vorliegenden Gesetzentwurf für ein BRSG II und unterstützt die sozialpolitisch notwendige Stärkung der betrieblichen Altersversorgung. Neben der Stellungnahme zu den zahlreichen vorgesehenen Änderungen zeigen wir weiteren Diskussions- und Handlungsbedarf auf.

Anhebung der Abfindungsgrenzen: Wir begrüßen es, dass die Abfindungsmöglichkeiten von Kleinstanwartschaften, bei denen die spätere Leistungshöhe und die Verwaltungskosten in keinem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, erweitert werden sollen. Wir bezweifeln aber, dass der hier gewählte Weg aufgrund seines großen Verwaltungsaufwandes zielführend sein wird. Es wäre sinnvoller, bei zustimmungsfreien Abfindungen die Abfindungsgrenze in § 3 Abs. 2 BetrAVG auf 2% bzw. 24/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV anzuheben. Für die sehr aufwändige Abfindungsregelung des § 3 Abs. 2a BetrAVG-E sollte als Abfindungshöhe (wie vor 2005) ein Wert von 4% bzw. 48/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV gelten. Die zwingende Übertragung der Mittel in die Gesetzliche Rentenversicherung sollte gestrichen werden.

Vorzeitige Inanspruchnahme der Betriebsrente: Die vorgeschlagene Regelung, die grundsätzlich auch einen Rechtsanspruch auf Betriebsrente im laufenden Arbeitsverhältnis vorsieht, wird bei den Arbeitgebern und Versorgungseinrichtungen erheblichen Aufwand auslösen. Sie führt insbesondere dann zu großem Verwaltungsaufwand, wenn gleichzeitig der Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend gemacht wird. Arbeitsrechtliche Vereinbarungen und Verwaltungsprozesse gilt es anzupassen. Daher halten wir es für notwendig, dass das Inkrafttreten der Änderung in § 6 BetrAVG-E frühestens ein bis zwei Jahre nach Verkündung des Gesetzes erfolgt. Eine Übergangsregelung sollte zudem sicherstellen, dass die Neuregelung nur für Neuzusagen ab Verkündung des Gesetzes gilt. Außerdem muss die in der Praxis häufig genutzte Möglichkeit, als Leistungsvoraussetzung für den Bezug der Betriebsrente unter Versorgungsgesichtspunkten das Ausscheiden des Beschäftigten beim Arbeitgeber oder aus dem Erwerbsleben vorzusehen, von der Neuregelung unberührt bleiben, besser noch im Gesetz direkt verankert werden. Ein gesetzlicher Anspruch auf eine Teilbetriebsrente darf nicht entstehen und Vereinbarungen über Teilbetriebsrenten, zum Beispiel in Tarifverträgen, müssen unberührt bleiben.

Optionsmodelle zur automatischen Entgeltumwandlung auf Betriebsebene: Die Einführung eines Optionssystems soll nach dem Entwurf nur dann zulässig sein, wenn die umzuwandelnden Entgeltansprüche nicht in einem bestehenden oder üblicherweise einschlägigen Tarifvertrag geregelt sind. Da es nur wenige Branchen und Bereiche gibt, in denen Entgeltansprüche nicht tarifvertraglich geregelt sind, wird dadurch der Anwendungsbereich der betrieblichen Optionssysteme unnötigerweise auf Umwandlungen nichttariflichen Entgelts beschränkt. Ein Schub zur Verbreitung der bAV ist daher durch die vorgesehene Regelung nicht zu erwarten.

Verbesserungen beim SPM: Wir begrüßen es, dass in Zukunft klargestellt wird, dass eine mangelhafte, oder besser unzureichende, Beteiligung nicht zur Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage führt. Die beabsichtigte Streichung des Absatzes 3 in § 21 BetrAVG ist nachvollziehbar, da der Sachverhalt teilweise in § 24 BetrAVG geregelt werden soll. § 21 Abs. 2 BetrAVG hingegen sollte im Sinne des vom Gesetzgeber intendierten Schutzes bestehender Systeme erhalten bleiben. Wir begrüßen es, dass mit § 24 BetrAVG-E nunmehr Wege aufgezeigt werden, wie auch nichttarifgebundene Dritte an SPM teilnehmen können. Al-

lerdings sehen wir noch Regelungsbedarf an verschiedenen Stellen. Die Regelungen zur Wechselmöglichkeit zwischen Sozialpartnermodellen bzw. Versorgungsträgern und die geplanten Regelungen zu Abfindungen im Rahmen von SPM finden unsere grundsätzliche Unterstützung. Aber auch dort bedarf es noch weiterer rechtlicher Klarstellungen. Die Flexibilität der Abfindungsmöglichkeiten wird zudem dadurch eingeschränkt, dass nach der vorgeschlagenen Neuordnung die Abfindungsgrenzen schon vorab von den Sozialpartnern festgelegt werden müssen.

Verbesserungen bei der Geringverdienerförderung: Wir begrüßen die Anhebung des Förderbetrags von 288 auf 360 € und die daraus resultierende Erhöhung der steuerlich geförderten Beiträge von 960 auf 1.200 € (§ 100 Abs. 2 und Abs. 6 EStG). Darüber hinaus begrüßen wir die Kopplung der Einkommensgrenzen für die Förderberechtigten an die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (3% der BBG) sowie die gegenüber dem aktuellen Stand leichte Erhöhung der Einkommensgrenze von derzeit 2.575 auf 2.898 € (§ 100 Abs. 3 Ziff. 3 EStG). Für Arbeitgeber stellt die Höhe des Fördersatzes den Anreiz zur Erteilung solcher zusätzlichen Betriebsrentenzusagen dar. Um den Ausbau der bAV vor allem bei Arbeitnehmern mit unterdurchschnittlichem Einkommen zu forcieren, regen wir an, den Förderprozentsatz von 30% auf 40% bis 50% anzuheben. Außerdem sollten die Änderungen nicht erst zum 1. Januar 2027 in Kraft treten.

Pensionskassen: Vor dem Hintergrund der erforderlichen Flexibilisierung von Erwerbstätigkeit und Ruhestand unterstützen wir eine Änderung im § 232 Abs. 1 Nr. 2 VAG. Wir gehen davon aus, dass auch in Zukunft aufsichtsrechtlich keine individuellen Prüfungen der Pensionskassen hinsichtlich des (teilweisen) Wegfalls des Erwerbseinkommens erfolgen müssen. Wir begrüßen die Klarstellung zur teilweisen Auflösung der Verlustrücklage durch eine Ergänzung von § 193 VAG, die den obersten Vertretungen einen größeren Spielraum verschafft. Wir begrüßen und unterstützen die hier vorgesehenen Regelungen zur vorübergehenden Unterdeckung von Pensionskassen in § 234j Abs. 4 – 8 VAG-E, halten es aber für notwendig, die Vorschriften an zwei Stellen klarer zu fassen.

Pensionsfonds: Wir begrüßen die Ergänzung der Leistungsformerbringung von Pensionsfonds durch Ratenzahlungen und dass Sterbegeldzahlungen künftig nicht nur an den engen Kreis von Hinterbliebenen erbracht werden dürfen. Um ein Exklusivitätsverhältnis zu vermeiden, regen wir an, in der Begründung „lebenslange Zahlung“ und „Kapitalzahlung in Raten“ nicht mit einem „oder“ zu verbinden, sondern mit einem „und“ oder zumindest mit einem „und/oder“.

Weitergehender Reformbedarf: Wir halten es für dringend geboten, insbesondere noch die folgenden Punkte im BRSg II zu berücksichtigen:

- Dotierungsgrenzen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht zumindest auf dem steuerlichen Niveau vereinheitlichen,
- „Doppelverbeitragung“ nach über 20 Jahren endlich beseitigen,
- Effizienzsteigernde Digitalisierung ermöglichen und Bürokratie abbauen,
- Vorteile des Datenaustauschs mit der Deutschen Rentenversicherung (DRV) sollten auch von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung genutzt werden können,

- Bestandsübertragungen erleichtern,
- Beitragszusagen mit Mindestleistung zukunftsfähig machen (Absenkung gesetzlicher Vorgaben zum Garantieniveau),
- Angemessenes Aufsichtsrecht für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung,
- Die neue Anlageverordnung bedarf noch der begleitenden Regulierung,
- Körperschaftssteuerhöchstgrenzen bei Pensions- und Unterstützungskassen anpassen,
- Für steuerbefreite Pensionskassen Klarstellung für „verpfändete Rückdeckungsversicherung“,
- Zeitgemäße steuerliche und bilanzielle Rahmenbedingungen für Direktzusagen und Unterstützungskassen schaffen,
- Benachteiligung von Elterngeldbeziehern beseitigen,
- Mehr Generationengerechtigkeit: faire Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen,
- Altersversorgung stärker fördern als Vermögensbildung,
- Kapitaldeckung in der betrieblichen und privaten, nicht in der gesetzlichen Altersvorsorge.

Übersicht

1	Artikel 1 Änderung des Betriebsrentengesetzes.....	- 10 -
1.1	Artikel 1 Ziff. 1 - § 1b Abs. 5 S. 1: Unverfallbarkeit des Arbeitgeberzuschusses	- 10 -
1.2	Artikel 1 Ziff. 2a - § 3 Abs. 2a: Neue einvernehmliche Abfindungsmöglichkeit	- 10 -
1.3	Artikel 1 Ziff. 2b - § 3 Abs. 7: Abfindung bei Pensionskassenauflösung	- 11 -
1.4	Artikel 1 Ziff. 3 - § 6 Vorzeitige Altersleistung	- 11 -
1.5	Artikel 1 Ziff. 4 - 6 - §§ 9 - 11: PSVaG	- 13 -
1.6	Artikel 1 Ziff. 7 - § 20 Abs. 3: Neue Möglichkeiten, Optionsmodelle einzuführen	- 13 -
1.7	Artikel 1 Ziff. 8 b bb) - § 21 Abs. 1: Folge der mangelhaften Beteiligung bei SPM	- 14 -
1.8	Artikel 1 Ziff. 8 c) - § 21 Absätze 2 u. 3: Streichung von Absätzen, die in Zukunft in § 24 BetrAVG geregelt werden.....	- 15 -
1.9	Artikel 1 Ziff. 9 a) - § 22 Abs. 3 Nr. 1: Wechsel von SPM oder Versorgungsträger	- 15 -
1.10	Artikel 1 Ziff. 9 b) - § 22 Abs. 4 S. 3: Abfindung im Rahmen des SPM	- 15 -
1.11	Artikel 1 Ziff. 10 - § 24: Beteiligung Dritter am SPM.....	- 15 -
1.12	Art. 1 - § 30a: Evaluierung	- 16 -
2	Artikel 2 - Änderungen im Einkommensteuergesetz	- 17 -
2.1	Artikel 2 Ziff. 1 - § 3 Nr. 55c S. 2 Buchst. b: Abfindung in der GRV steuerlich	- 17 -
2.2	Artikel 2 Ziff. 2 - § 100 Abs. 2 S. 1: Förderbetrag	- 17 -
3	Artikel 3 - Änderungen im Versicherungsaufsichtsgesetz.....	- 18 -
3.1	Artikel 3 Ziff. 3 - § 232 Abs. 1 Nr. 2 VAG-E: Pensionskassen Wegfall Erwerbseinkommen	- 18 -
3.2	Artikel 3 Ziff. 5 - § 234j Abs. 4 - 8 VAG-E: vorübergehende Unterdeckung des Sicherungsvermögens bei Pensionskassen.....	- 18 -
3.3	Artikel 3 Ziff. 6 - § 236 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 VAG-E: Pensionsfonds Ratenzahlung und Sterbegeldzahlung an Dritte	- 19 -
3.4	§ 193 VAG: Teilweise Auflösung einer überdotierten Verlustrücklage	- 19 -
4	Artikel 6 - Änderungen im Versicherungsvertragsrecht.....	- 19 -
5	Artikel 10 - Änderungen des Sozialgesetzbuches (SGB) Sechstes Buch (VI): GRV und einschlägige Regelungen im Steuerrecht.....	- 20 -
6	Weitergehender Reformbedarf, der im weiteren parlamentarischen Prozess berücksichtigt werden sollte.....	- 21 -

6.1	Dotierungsgrenzen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht zumindest auf steuerlichem Niveau vereinheitlichen.....	- 21 -
6.2	„Doppelverbeitragung“ nach über 20 Jahren endlich beseitigen	- 21 -
6.3	Effizienzsteigernde Digitalisierung ermöglichen und Bürokratie abbauen	- 22 -
6.4	Digitalisierung der bAV - Vorteile des Datenaustauschs mit der DRV sollten auch von EbAV genutzt werden können	- 22 -
6.5	Bestandsübertragungen erleichtern.....	- 22 -
6.6	Beitragszusage mit Mindestleistung zukunftsfähig machen durch abgesenkte Garantieniveaus (Absenkung gesetzlicher Vorgaben zum Garantieniveau)	- 23 -
6.7	Angemessenes Aufsichtsrecht für EbAV.....	- 23 -
6.8	Im Kontext der neuen Anlageverordnung notwendige begleitende Regulierung	- 23 -
6.9	Körperschaftsteuerhöchstgrenzen bei Pensions- und Unterstützungskassen anpassen.....	- 24 -
6.10	Steuerbefreite Pensionskassen – Bitte um Klarstellung für „verpfändete Rückdeckungsversicherung“	- 24 -
6.11	Zeitgemäße steuerliche und bilanzielle Rahmenbedingungen für Direktzusagen und Unterstützungskassen schaffen.....	- 24 -
6.12	Benachteiligung von Elterngeldbeziehern beseitigen	- 25 -
7	Weitergehende, grundsätzliche Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Altersvorsorge	- 25 -
7.1	Mehr Generationengerechtigkeit: faire Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen	- 25 -
7.2	Altersversorgung stärker fördern als Vermögensbildung	- 25 -
7.3	Kapitaldeckung in der betrieblichen und privaten, nicht in der gesetzlichen Altersvorsorge	- 26 -

1 Artikel 1 Änderung des Betriebsrentengesetzes

1.1 Artikel 1 Ziff. 1 - § 1b Abs. 5 S. 1: Unverfallbarkeit des Arbeitgeberzuschusses

Die Regelung ist sachgerecht.

1.2 Artikel 1 Ziff. 2a - § 3 Abs. 2a: Neue einvernehmliche Abfindungsmöglichkeit

Wir begrüßen es, dass die Abfindungsmöglichkeiten von Kleinstanwartschaften, bei denen die spätere Leistungshöhe und die Verwaltungskosten in keinem Verhältnis zueinander stehen, erweitert werden sollen.

Wir bezweifeln aber, dass der hier gewählte Weg aufgrund seines großen Verwaltungsaufwandes zielführend sein wird. Es wäre sinnvoller, bei zustimmungsfreien Abfindungen die Abfindungsgrenze in § 3 Abs. 2 BetrAVG auf 2% bzw. 24/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV anzuheben. Für die sehr aufwändige Abfindungsregelung des § 3 Abs. 2a BetrAVG-E sollte als Abfindungshöhe (wie vor 2005 geltend) ein Wert von 4% bzw. 48/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV gelten. Die zwingende Übertragung der Mittel in die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV) sollte gestrichen werden.

Kleinstanwartschaften lösen in Relation zur späteren Leistung unverhältnismäßig hohe Verwaltungskosten aus. Sie abzufinden, ist daher im Interesse der beteiligten Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Versorgungseinrichtungen. Unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen können aktuell nur im sehr engen Rahmen des § 3 Abs. 2 BetrAVG abgefunden werden (Monatsrente: 35,35 € im Westen, 34,65 € im Osten; Kapitalleistung: 4.242 € im Westen, 4.158 € im Osten). Diese Abfindungsbeträge sollten zumindest verdoppelt werden.

Die mit der geplanten Neuregelung verbundenen Hürden (Einholung und Dokumentation einer Zustimmung, Zwang der Abfindungszahlung an die GRV) werden die Beteiligten abschrecken, von der Möglichkeit Gebrauch zu machen.

- Das Zustimmungserfordernis, das eingeführt werden soll, wird einen hohen administrativen Aufwand auslösen. Von jedem betroffenen Begünstigten muss die Zustimmung einzeln eingeholt und dokumentiert werden. Es steht daher zu erwarten, dass sich die Betroffenen mit Rückfragen und Beratungsanliegen an die Arbeitgeber wenden, zumal die abgefundene Betriebsrente und die entstehenden Rentenanwartschaften in der Gesetzlichen Rentenversicherung nur schwer vergleichbar sind. Um eine Haftung auszuschließen, kann sich der Arbeitgeber auf ein solches Verlangen nicht einlassen. Damit wird eine Abfindung häufig an der fehlenden Zustimmung scheitern.
- Wir halten eine weitere Ausweitung der Möglichkeiten, freiwillige Zusatzbeiträge an die Gesetzliche Rentenversicherung zu entrichten, sozialpolitisch nicht für sinnvoll, weil sie bestehende Ungleichheiten verstärken, das Solidarprinzip untergraben und die gesetzliche Rente in ihrer Funktion als kollektives Sicherungssystem schwächen könnte. Deswegen begrüßen wir im Übrigen die im Gesetzentwurf enthaltene angepasste Regelung in § 187a Abs. 1a S. 2 SGB VI.

Es sollte, wo gewünscht, möglich sein, dass der Arbeitgeber oder die Versorgungseinrichtung direkt an die Gesetzliche Rentenversicherung zahlen kann. Eine entsprechende steuer- und sozialversicherungsrechtliche Flankierung müsste sicherstellen, dass die Zahlungen steuer- und beitragsfrei erfolgen.

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

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

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

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

Insgesamt ist zu beachten, dass die arbeitsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers nicht selten über die satzungsgemäßen Leistungen hinausgeht. Die Regelungsabsicht der geplanten Neuerung sollte diesbezüglich klarer zum Ausdruck gebracht werden.

1.4 Artikel 1 Ziff. 3 - § 6 Vorzeitige Altersleistung

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

Außerdem sollte im Gesetzestext und nicht nur in der Begründung zum Ausdruck kommen, dass durch diese Regelung kein gesetzlicher Anspruch auf eine Teilbetriebsrente eingeführt wird. Unseres Erachtens ist in dieser Frage die Einschätzung des Bundesrats in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf aus der zurückliegenden Legislaturperiode weiterhin zutreffend (BR-Drs. 488/24(B), S. 1 und S. 2). Dieser Stellungnahme folgend sollte zusätzlich ausgeführt werden, dass Versorgungsregelungen, zum Beispiel in Tarifverträgen, die bei Bezug einer Altersrente als Teilrente anteilige Leistungen vorsehen, weiterhin zulässig sind. Es sollte im Gesetz selbst klargestellt werden, dass auch weiterhin Bedingungen (wie etwa der Wegfall des Erwerbseinkommens) als Voraussetzungen für den Bezug einer Betriebsrente vereinbart werden können.

Der Gesetzgeber hat sich entschlossen, über eine Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand zu versuchen, ältere Mitarbeiter länger im Unternehmen zu halten und damit dem bestehenden Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Seit dem 01.01.2023 gilt, dass bei Bezug einer vorgezogenen Altersrente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung ein Hinzuverdienst nicht mehr angerechnet wird – 8. SGB IV-Änderungsgesetz. Neben der Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung kann der Mitarbeiter in Voll- oder Teilzeit weiterbeschäftigt bleiben und sein Gehalt weiter beziehen, ohne dass eine Anrechnung auf die gesetzliche Rentenzahlung erfolgt.

Vor dem Hintergrund der bisherigen Rechtslage, dass erst der Bezug einer Vollrente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung auch den Leistungsanspruch auf die Betriebsrente auslösen konnte, wurden in den Betriebsrentenzusagen nicht immer Abschlüsse bei vorzeitigem Betriebsrentenbezug vereinbart. Daher muss sichergestellt werden, dass keine ungewollten „Mitnahmeeffekte“ bei der betrieblichen Altersversorgung entstehen. Nicht jede Teilrente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung sollte daher die Betriebsrente (die häufig nur als Vollrente ausgelöst werden kann) abrufbar machen. Ein entsprechender Schwellenwert sollte mindestens 50%, besser noch 75% betragen.

Wir schlagen daher folgende Ergänzung des Gesetzestextes vor:

„Einem Arbeitnehmer, der die Altersrente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung mindestens in Höhe eines Teilbetrags von 75% seines Vollrentenanspruchs in Anspruch nimmt, sind auf sein Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren.“

Es sollte im Gesetz selbst klargestellt werden, dass zusätzlich bestehende Leistungsvoraussetzungen (z.B. Bezug einer Vollrente aus der GRV, Wegfall des Erwerbseinkommens) in den Versorgungszusagen fortbestehen.

Besondere Herausforderungen ergeben sich im Zusammenhang mit sogenannten Gesamtversorgungszusagen. Eine solche Zusage zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nicht eine bestimmte Versorgungsleistung, sondern einen bestimmten Gesamtversorgungsgrad zusagt. Die vom Arbeitgeber gewährte Leistung soll gemeinsam mit der gesetzlichen Rente sowie anderen betrieblichen oder sonstigen Versorgungsleistungen ein bestimmtes Versorgungsniveau sicherstellen, das typischerweise in Abhängigkeit von der Höhe der zuletzt bezogenen Vergütung ermittelt wird. Bei Gesamtversorgungszusagen besteht stets die Verpflichtung des Arbeitgebers, auf die volle Betriebsrente aufzustoßen, nachdem die tatsächliche gesetzliche Rente abgezogen wird. Bei Gesamtversorgungszusagen sollte daher auch eine fiktive Vollrente unterstellt werden können. Es käme zu erheblichen und für den Arbeitgeber teuren Verwerfungen, wenn nur eine Teilrente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet werden würde.

Die Umsetzung der Neuregelung wird bei den Arbeitgebern und Versorgungseinrichtungen erheblichen Aufwand auslösen. Arbeitsrechtliche Vereinbarungen müssen auf Betriebs- und Tarifebene angepasst werden. Zudem bedarf es erheblicher verwaltungstechnischer Anpassungen. Daher halten wir es für notwendig, dass das Inkrafttreten der Änderung in § 6 BetrAVG-E frühestens ein bis zwei Jahre nach Verkündung des Gesetzes erfolgt. Eine Übergangsregelung sollte zudem sicherstellen, dass die Neuregelung nur für Neuzusagen ab Verkündung des Gesetzes gilt. Die in der Praxis häufig genutzte Möglichkeit, als Leistungsvoraussetzung für den Bezug

der Betriebsrente unter Versorgungsgesichtspunkten das Ausscheiden des Beschäftigten beim Arbeitgeber oder aus dem Erwerbsleben vorzusehen, bleibt laut Begründung von der Neuregelung unberührt.

1.5 Artikel 1 Ziff. 4 - 6 - §§ 9 - 11: PSVaG

Wir begrüßen die geplanten Änderungen in den §§ 9 - 11 BetrAVG, die den PSVaG betreffen.

Es ist im Interesse aller Mitglieder des PSVaG, dass dieser so effizient und aufwandsarm wie möglich seinen gesetzlichen Auftrag erfüllen kann. Das bedeutet auch, dass eine größtmögliche Bürokratieentlastung erreicht wird und alle sinnvollen Möglichkeiten der Digitalisierung eröffnet werden.

Die Automatisierung der Erstellung von Beitragsbescheiden und die verstärkte Nutzung von Online-Portalen werden durch die vorgesehenen Gesetzesänderungen ermöglicht. Die vorgesehenen neuen Grundlagen für die Kommunikation mit der Bundesagentur für Arbeit und die Gesetzliche Rentenversicherung bieten ebenfalls die Möglichkeit, Prozesse in der Leistungserbringung zu verkürzen und damit Verwaltungskosten einzusparen.

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

Wir begrüßen die Möglichkeit von Optionssystemen auf betrieblicher Ebene nach § 20 Abs. 3 BetrAVG-E ausdrücklich. Seit langem ist empirisch belegt, dass durch Optionssysteme ein wesentlich höherer Durchdringungsgrad der Entgeltumwandlung erreicht und damit die Verbreitung der bAV gefördert werden kann. Die aktuelle Fassung des Gesetzentwurfs ist jedoch zu eng und begrenzt die mögliche positive Wirkung des Optionsmodells auf sehr wenige Fälle. Ein Schub zur Verbreitung der bAV ist daher mit der vorgesehenen Regelung nicht zu erwarten. Deswegen sollten – vorbehaltlich des § 20 Abs. 1 BetrAVG – (rein) betriebliche Optionsmodelle auch für die Umwandlung tariflichen Entgelts zugelassen werden.

Die Einführung eines Optionssystems soll nach dem Entwurf nur dann zulässig sein, wenn die umzuwandelnden Entgeltansprüche nicht in einem bestehenden oder üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt sind. Da es nur wenige Branchen und Bereiche gibt, in denen Entgeltansprüche nicht tarifvertraglich geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, wird dadurch der Anwendungsbereich der betrieblichen Optionssysteme auf Umwandlungen nicht-tariflichen Entgelts stark beschränkt.

Würden – vorbehaltlich des § 20 Abs. 1 BetrAVG – (rein) betriebliche Optionsmodelle auch für die Umwandlung tariflichen Entgelts zugelassen, entstünden weder für die Tarifvertragsparteien noch für die Arbeitnehmer Nachteile: Zum einen läge die Entscheidungshoheit, ob tarifvertragliches Entgelt umgewandelt werden darf, auch weiterhin bei den Tarifvertragsparteien, § 20 Abs. 1 BetrAVG. Zum anderen müssten die Betriebsparteien auch im Rahmen (rein) betrieblicher Optionssysteme zwingend die engen „Leitplanken“ des § 20 Abs. 2 BetrAVG-E beachten, die auf den Schutz des Arbeitnehmers gerichtet sind.

Aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht sollte § 20 Abs. 3 BetrAVG-E als Ausnahmenvorschrift (lex specialis) zu § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG formuliert werden. Dies wäre rechtspolitisch auch gerechtfertigt, denn mit einer Zulässigkeit (rein) betrieblicher Optionsmodelle auch für tarifliches Entgelt würde das mit § 20 Abs. 3 BetrAVG-E

verfolgte Ziel, den Durchdringungsgrad der Entgeltumwandlung und damit die Verbreitung der bAV zu fördern, noch besser erreicht werden.

Wir würden eine Rückkehr zum ursprünglichen Referentenentwurf aus dem Jahre 2024 begrüßen. Zusätzlich sollten noch folgende Fragen geklärt und geregelt werden:

Verhältnis zum Tarifvorbehalt in § 20 Abs. 1 BetrAVG

Nach § 4 Abs. 4 TVG und § 20 Abs. 1 BetrAVG ist ein Verzicht auf tarifliche Rechte, und damit auch auf Teile des Tariflohns, nur mit Billigung der Tarifvertragsparteien zulässig. Daher findet sich in § 20 Abs. 2 BetrAVG die Regelung, dass „in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung“ ein Optionsmodell geregelt werden kann. Fraglich ist, ob nach § 20 Abs. 3 BetrAVG-E Tarifgebundene ein Optionssystem bereits umsetzen können, wenn der Tarifvertrag nur eine Öffnungsklausel für eine Entgeltumwandlung enthält und Optionsmodelle nicht ausdrücklich ausgeschlossen sind. Hier wäre eine gesetzliche Klarstellung wünschenswert.

20%iger Arbeitgeberzuschuss

In § 1a Abs. 1a BetrAVG wird geregelt, dass bei Entgeltumwandlungen unter Nutzung von Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen bis zu 15% des Umwandlungsbetrages als Arbeitgeberzuschuss (bei Sozialversicherungs-Ersparnissen) geleistet werden müssen. In vielen Unternehmen dürfte die durchschnittliche Sozialversicherungs-Ersparnis durch Entgeltumwandlung deutlich unter 15% liegen. Wir sehen keinen sachlichen Grund für die Verpflichtung, bei Optionsmodellen nach § 20 BetrAVG-E einen um ein Drittel höheren Zuschuss zu verlangen, und das bei allen genutzten Durchführungswegen.

1.7 Artikel 1 Ziff. 8 b bb) - § 21 Abs. 1: Folge der mangelhaften Beteiligung bei SPM

Wir begrüßen die vorgesehene Neuregelung. Eine mangelhafte, oder besser unzureichende, Beteiligung darf nicht zur Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage führen.

Damit werden in der Fachliteratur vereinzelt vorgetragene Zweifel am Vorliegen einer wirksamen reinen Beitragszusage bei Mängeln der Beteiligung ausgeräumt.

Im Interesse einer weiteren Klarstellung schlagen wir zudem vor, dass in § 21 Abs. 1 S. 2 BetrAVG „mangelhafte“ Beteiligung durch „unzureichende“ Beteiligung ersetzt werden sollte. Damit wären Fälle der Nichtbeteiligung ebenfalls erfasst.

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

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

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

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

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

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

Es ist sicherlich richtig, dass in Zukunft Konstellationen denkbar sind, nach denen das SPM und damit ggf. der entsprechende Versorgungsträger gewechselt wird. Für diese Fälle braucht es eindeutige Regelungen zur Portabilität. Es wäre hilfreich, wenn zunächst klargestellt würde, welche Fälle von der Regelung erfasst bzw. nicht erfasst werden sollen. Fraglich ist zum Beispiel, ob auch Fälle des Wechsels des Versorgungsträgers innerhalb eines SPM erfasst sind.

Zur Verbesserung der Portabilität sollte die Wechselmöglichkeit nicht allein auf SPM und deren Versorgungsträger beschränkt werden.

Es ist zu begrüßen, dass anders als in § 4 BetrAVG keine Begrenzung der Übertragungswerte vorgesehen ist. So wird Portabilität erleichtert.

1.10 Artikel 1 Ziff. 9 b) - § 22 Abs. 4 S. 3: Abfindung im Rahmen des SPM

Wir begrüßen die Neuregelung, da sie dem SPM mehr Flexibilität verleiht. Daneben sollte aber die bisherige einseitige Möglichkeit der zustimmungsfreien Abfindung durch die Versorgungseinrichtung auch ohne Zustimmung (von Arbeitnehmer oder Tarifpartnern) weiterhin erhalten bleiben. Die Flexibilität der Abfindungsmöglichkeiten wird aber dadurch wieder eingeschränkt, dass nach der vorgeschlagenen Neuregelung die Abfindungsgrenzen schon vorab von den Sozialpartnern festgelegt werden müssen.

1.11 Artikel 1 Ziff. 10 - § 24: Beteiligung Dritter am SPM

Wir begrüßen es, dass mit § 24 BetrAVG-E nunmehr Wege aufgezeigt werden, wie auch nichttarifgebundene Dritte an SPM teilnehmen können.

Allerdings sehen wir noch Regelungsbedarf an verschiedenen Stellen.

Zu Abs. 1:

Einbeziehung von außertariflichen Arbeitnehmern und leitenden Angestellten

Gemäß § 24 BetrAVG können nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren. Für außertarifliche Mitarbeiter und leitende Angestellte ist damit der Zugang zu einem SPM praktisch ausgeschlossen, da diese von den Anwendungsbereichen der Tarifverträge nicht erfasst werden. Sie haben nur dann Zugang zu einem SPM, wenn der Tarifvertrag für sie ausdrücklich geöffnet wird, was in der Praxis selten erfolgt. Es sollte eine Regelung geschaffen werden, die auch die Einbeziehung von außertariflichen Mitarbeitern und leitenden Angestellten zulässt.

Zu Abs. 2

Konkurrierende SPM und Tarifvorbehalt

Es muss geklärt werden, wie mit der Konkurrenz von SPM umzugehen ist, wenn mehrere SPM einschlägig sind. Das kann relevant werden, wenn verschiedene Gewerkschaften für die Arbeitsverhältnisse zuständig sind oder für einzelne Betriebs- oder Konzernteile unterschiedliche Gewerkschaften zuständig sind. Der Tarifvorbehalt sperrt nur SPM anderer Branchen, z.B. bei Andock-Tarifverträgen nach Abs. 2 Nr. 1. Es sollte die Möglichkeit bestehen, nur ein SPM für alle Beschäftigten zu nutzen. Das sollte klargestellt werden.

Zu Abs. 3

§ 24 Abs. 3 BetrAVG-E unter § 24 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG-E mitregeln

Anstelle einer Sonderregelung für Mitarbeiter einer Gewerkschaft könnte § 24 Abs 2 Nr. 2 BetrAVG-RefE dahingehend geändert werden, dass die einschlägigen Tarifvertragsparteien der Teilnahme an einem SPM anderer Tarifvertragsparteien zustimmen. Sie müssen gem. Satz 1 dem Beitritt eines nicht einschlägig tarifgebundenen Unternehmens ebenfalls zustimmen. Durch Änderung des Abs. 2 Nr. 2 in „die für das Arbeitsverhältnis einschlägigen Tarifvertragsparteien dem zustimmen.“ könnte Abs. 3 dann entfallen.

Zu Abs. 4

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

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

1.12 Art. 1 - § 30a: Evaluierung

Bereits heute werden im Rahmen des alle vier Jahre zu erstellenden Alterssicherungsberichts auch Daten zur qualitativen Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung, zum Beispiel zur Betriebsrentenhöhe und zur Finanzierungsart, erhoben (nächste Veröffentlichungstermine 2028 und 2032). Die hier vorgesehene Evaluierung sollte damit koordiniert werden. Dabei sollte berücksichtigt werden, dass die neuen Regelungen eine gewisse

Zeit benötigen, bis sie umgesetzt werden können. Dies gilt umso mehr, als es tarifvertraglicher Regelungen bedarf, um die Neuregelungen in großem Umfang umsetzen zu können. Vor diesem Hintergrund wird eine Evaluierungsfrist von drei Jahren zu kurz sein. Eine Frist von fünf Jahren erscheint hier realistischer. Auch aufgrund des späteren Inkrafttretens der Erhöhung der Geringverdienerförderung erscheint eine spätere Evaluierung sinnvoller.

2 Artikel 2 - Änderungen im Einkommensteuergesetz

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

Diese Regelung wird grundsätzlich begrüßt.

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

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

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

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

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

Darüber hinaus begrüßen wir die Kopplung der Einkommensgrenzen für die Förderberechtigten an die BBG (3% der BBG) sowie die gegenüber dem aktuellen Stand leichte Erhöhung der Einkommensgrenze von derzeit 2.575 auf 2.898 € (§ 100 Abs. 3 Ziff. 3 EStG). Das geplante Inkrafttreten erst zum 1. Januar 2027 halten wir für zu spät und aus Sicht der betrieblichen Praxis nicht für erforderlich. Ein früheres Inkrafttreten der Vorschrift würde der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung von Arbeitnehmern mit niedrigem Einkommen einen Schub verleihen.

Wir bedauern es, dass der Förderprozentsatz nicht von 30% auf 50% oder zumindest auf 40% angehoben werden soll. Bedauerlich ist auch, dass die Änderungen des § 100 EStG erst zum 01.01.2027 in Kraft treten sollen.

Die Geringverdienerförderung nach § 100 EStG hat seit ihrer Einführung im Jahr 2018 zur Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung bei Arbeitnehmern mit geringem Einkommen beigetragen. Es ist daher zielführend, das Konzept, Arbeitgeber durch einen leicht administrierbaren Förderbeitrag zu motivieren, Betriebsrentenversprechen zu erteilen, auszubauen. Es ist auch folgerichtig, wenn die monatliche Einkommensgrenze dynamisch auf 3% der jährlichen BBG in der allgemeinen Rentenversicherung festgelegt wird. So kann der Tatsache entgegengewirkt werden, dass regelmäßige Lohn- und Gehaltssteigerungen dazu führen, dass Arbeitnehmer aus dem Kreis der Begünstigten herauswachsen, obwohl sich ihre relative Gehaltsposition gegenüber anderen Arbeitnehmern nicht verändert hat.

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

3 Artikel 3 - Änderungen im Versicherungsaufsichtsgesetz

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

Die aba begrüßt und unterstützt, dass im Hinblick auf die gewünschte Flexibilisierung von Erwerbstätigkeit und Ruhestand für Pensionskassen eine Änderung im § 232 Abs. 1 Nr. 2 VAG-E vorgesehen ist. Wir gehen davon aus, dass dazu Regelungen in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen erfolgen können und in diesem Fall aufsichtsrechtlich ausreichend sind. Zudem erwarten wir, dass auch in Zukunft aufsichtsrechtlich keine individuellen Prüfungen der Pensionskassen hinsichtlich des (teilweisen) Wegfalls des Erwerbseinkommens erfolgen müssen. Diese wären bei den meisten Pensionskassen nur mit einem unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand oder praktisch gar nicht umsetzbar.

3.2 Artikel 3 Ziff. 5 - § 234j Abs. 4 - 8 VAG-E: vorübergehende Unterdeckung des Sicherungsvermögens bei Pensionskassen

Die aba begrüßt sehr und unterstützt grundsätzlich die hier vorgesehenen Regelungen zur vorübergehenden Unterdeckung von Pensionskassen. Die aba weist jedoch auf folgende zwei Punkte hin und bittet um entsprechende Änderungen:

- 1) Die Begründung des § 234j Abs. 5 VAG-E geht von einem Fall der außerplanmäßigen Abschreibung der Kapitalanlage aus. Aber auch außerplanmäßige Entwicklungen der Verpflichtungen können zu einer Unterdeckung führen. Somit sollten sowohl Gesetzestext als auch Begründung allgemein von einer Unterdeckung sprechen (das tut der entworfenene Gesetzestext heute schon), gleich wie diese entstanden sein mag. Die Abschreibung auf Kapitalanlagen (was der relevanteste Fall sein dürfte) kann hier als Beispiel genannt werden.
- 2) Analog zu § 239 Abs. 3 VAG ist in § 234j Abs. 4 und Abs. 5 VAG-E aufzunehmen, dass die Genehmigung durch die BaFin zu erteilen ist, sofern die Bedingungen der Absätze 4 und 5 erfüllt sind.

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

Die Ergänzung der Leistungsformerbringung von Pensionsfonds durch Ratenzahlungen und die Möglichkeit, Sterbegeldzahlungen auch an Dritte zu erbringen, werden begrüßt.

Im Rahmen der Übertragung von Versorgungsanrechten auf einen Pensionsfonds nach § 3 Nr. 66 EStG besteht für den Pensionsfonds unstrittig das praktische Bedürfnis, in diesem Kontext auch Ratenzahlungen erbringen zu können. Dies ist bislang aufsichtsrechtlich nur über eine Verlautbarung der BaFin in einer FAQ-Liste vom 09.08.2021 flankiert. Dass dies nun explizit im § 236 Abs. 1 VAG-E verankert wird, erscheint sinnvoll.

Laut Begründung macht die Änderung in Absatz 1 Satz 2 deutlich, „dass im Rahmen eines Kapitalwahlrechts die Auszahlung des Kapitals in Raten zulässig ist, so dass der Pensionsfonds den Versorgungsberechtigten das Recht einräumen kann, die Leistung als lebenslange Zahlung *oder* als Kapitalzahlung in Raten in Anspruch zu nehmen. ...“ Um ein Exklusivitätsverhältnis zu vermeiden, bitten wir jedoch darum, in der Begründung „lebenslange Zahlung“ und „Kapitalzahlung in Raten“ nicht mit einem „oder“ zu verbinden, sondern mit einem „und“ oder zumindest mit einem „und/oder“.

3.4 § 193 VAG: Teilweise Auflösung einer überdotierten Verlustrücklage

Wir begrüßen die Ergänzung in Abs. 2 „(Die Satzung kann vorsehen, dass die oberste Vertretung eine Entnahme aus der Verlustrücklage beschließen kann, die zugunsten der Mitglieder oder der Versicherten verwendet wird. Der Beschluss bedarf der Genehmigung der Aufsichtsbehörde.“), die es VVaG künftig ermöglicht, „einen Teil der Verlustrücklage zugunsten der Mitglieder zu verwenden, wenn die zu verteilenden Mittel mit großer Sicherheit nicht mehr zur Deckung von außergewöhnlichen Verlusten oder zur Sicherstellung der langfristigen Risikotragfähigkeit benötigt werden“.

4 Artikel 6 - Änderungen im Versicherungsvertragsrecht

Artikel 6 Ziff. 6 - § 212: Erweiterung Fortsetzungsrecht

Die Erweiterung der Regelung zur Fortführung einer durch Entgeltumwandlung im Sinne des § 1a Abs. 1 BetrAVG finanzierten bAV von Elternzeit auf alle entgeltfreien Zeiten ist zu begrüßen.

Bei einer Entgeltumwandlung oberhalb von 4% der BBG von Personen, die unter das BetrAVG fallen, wäre der Verweis auf den reinen Entgeltumwandlungsanspruch nach § 1a Abs. 1 BetrAVG einschränkend und § 212 VAG formal nicht anwendbar. Daher sollte der Verweis auf § 1a Abs. 1 BetrAVG erweitert werden und sich auch auf höhere Entgeltumwandlungen beziehen.

Es sollte eine begleitende Regelung eingefügt werden, wonach die Fortführung im gesetzlichen Rahmen nicht zu einer Novation führt (vgl. BMF-Schreiben vom 01.10.2009 – IV C 1 – S 2252/07/0001), zum einen, um das Interesse an einer Fortführung des Vertrags nicht zu konterkarieren, zum anderen, um Versicherer von dem Zusatzaufwand, den Vertrag „aufteilen“ zu müssen, zu befreien.

Zudem sollte auch hier klargestellt werden, dass trotz des Verweises auf § 1a Abs. 1 BetrAVG in § 212 VVG auch Personenkreise, die nicht unter das BetrAVG fallen, hiervon erfasst sind. Auch dies könnte in einem BMF-Schreiben klargestellt werden.

5 Artikel 10 - Änderungen des Sozialgesetzbuches (SGB) Sechstes Buch (VI): GRV und einschlägige Regelungen im Steuerrecht

Grundsätzlich werten wir es als positiv, dass automatisierte, digitale Verfahren geschaffen werden und auch der PSVaG hier angeschlossen wird (§ 151d SGB VI-E).

Wünschenswert und auch in der Praxis notwendig wäre jedoch auch ein Anschluss von Trägern der betrieblichen Altersversorgung.

Die nunmehr in § 187a Abs. 1a SGB VI vorgenommene Klarstellung, die auch der ursprünglichen Intention des Gesetzgebers bei Schaffung dieser Vorschrift entspricht, begrüßen wir ausdrücklich.

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

Flankierend zu den wünschenswerten Änderungen in § 150 SGB VI sollte aus unserer Sicht ebenfalls eine Änderung des § 69 Abs. 2 SGB X erfolgen. Hintergrund sind die bereits dargestellten unverhältnismäßigen Aufwände bei der Abfrage von Sterbedaten bzw. Lebensbescheinigungen. Die Deutsche Post bietet den Lebensnachweis als digitalen Service an, jedoch profitieren aus dem Bereich der betrieblichen Altersversorgung nur öffentlich-rechtliche Zusatzversorgungseinrichtungen und gemeinsame Einrichtungen von dieser Abfrageberechtigung. Damit aber wird eine Vielzahl an Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung von diesem Verfahren ausgeschlossen, was zu deren unzeitgemäßer und kostenintensiver Schlechterbehandlung führt.

Handlungsbedarf besteht weiterhin in Bezug auf die Digitale Rentenübersicht und die diesbezüglichen steuerrechtlichen Regelungen über die Abfrage der Steuer-ID durch Vorsorgeeinrichtungen: Mit dem Jahressteuergesetz 2024 wurde für die mitteilungspflichtigen Stellen nach § 22a Abs. 1 EStG die Übergangsregelung in § 52 Abs. 30b EStG bis zum 31.12.2026 verlängert. Dadurch bleibt es möglich, für bis zu diesem Datum bestehende Versicherungs- oder Vertragsverhältnisse in den Fällen des § 11 des Rentenübersichtsgesetzes die steuerliche Identifikationsnummer (Steuer-ID) vor Eintritt des Versorgungsfalls und ohne vorheriges Herantreten an die Versorgungsberechtigten im Wege einer maschinellen Anfrage beim Bundeszentralamt für Steuern zu ermitteln. Dies ist zu begrüßen, ebenso, dass gem. § 20a Abs. 2 Satz 10 EStG in der gem. Jahressteuergesetz 2024 ab 01.01.2027 geltenden Fassung der Grundsatz der Ersterhebung (Nutzung des MAV-Verfahrens erst nach einem

ergebnislosen Erhebungsversuch) dauerhaft und für alle mitteilungspflichtigen Stellen entfallen wird. Von diesen Änderungen profitieren jedoch nur drei von fünf Durchführungswegen (Direktversicherungen, Pensionsfonds, Pensionskassen), nicht aber die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse, die nicht mitteilungspflichtig sind, da ihre Leistungen der Lohnbesteuerung unterworfen sind.

Für den Erfolg der Digitalen Rentenübersicht ist es unseres Erachtens zwingend erforderlich, dass die Bürgerinnen und Bürger möglichst von allen Versorgungsträgern vollständige Informationen zu ihrer Altersversorgung erhalten können. Das kann nur dann gelingen, wenn die Versorgungsträger bei einer Anfrage die für die Identifikation erforderliche Steuer-Identifikationsnummer in ihrem Bestand haben. Wie das bestehende Verfahren zeigt, ist das Erfordernis einer direkten Abfrage der Steuer-ID bei den Versorgungsberechtigten nicht nur ein vermeidbarer bürokratischer Aufwand für die Versorgungsträger und die Bürgerinnen und Bürger. Die direkte Abfrage der Steuer-ID beim Bundeszentralamt sorgt vielmehr dafür, dass die Versorgungsträger frühzeitig eine korrekte Steuer-ID im Bestand vorhalten können, um die Digitale Rentenübersicht mit Informationen bedienen zu können.

Die bestehende Abfragemöglichkeit beim Bundeszentralamt für Steuern funktioniert sehr gut und bietet den Versorgungseinrichtungen einen einfachen und sehr erfolgreichen Weg, die Steuer-ID zu erlangen. Alternativ könnte auch den Arbeitgebern das Recht eingeräumt werden, die Steuer-ID der Beschäftigten an die für sie zuständige Versorgungseinrichtung zu übermitteln.

6 Weitergehender Reformbedarf, der im parlamentarischen Prozess berücksichtigt werden sollte

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

Wir halten es für dringend geboten, insbesondere die folgenden Punkte noch in den Gesetzgebungsprozess für ein BRSG II einzubringen:

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

Der steuerliche Dotierungsrahmen bei Direktversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen von 8% der BBG der Gesetzlichen Rentenversicherung und die sozialabgabenfreie Dotierung in Höhe von 4% der BBG der Gesetzlichen Rentenversicherung fallen weit auseinander. Zur Reduzierung dieser Komplexität, und um dadurch entstehende Fälle der „Doppelverbeitragung“ zu beseitigen, sollten die Dotierungshöchstgrenzen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht zumindest auf dem steuerlichen Niveau vereinheitlicht werden. Um entsprechende Prüfung hatte auch der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum Entwurf für ein Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz gebeten (BR-Drs. 424/25(B), Seite 5). Außerdem würde es so attraktiver, eine Dotierung von bis zu 8% vorzunehmen.

6.2 „Doppelverbeitragung“ nach über 20 Jahren endlich beseitigen

Mit dem GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz wurde zum 01.01.2020 ein Freibetrag bei der Ermittlung des Krankenversicherungsbeitrages auf Betriebsrentenleistungen eingeführt, leider nur für Pflichtversicherte. Für

Betriebsrentenanteile, die über dem Freibetrag liegen, muss ein Krankenversicherungsbeitrag abgeführt werden. Für den Pflegeversicherungsbeitrag gilt allerdings weiterhin nur eine (gleichhohe) Freigrenze. Wird diese überschritten, müssen von der vollen Betriebsrente Pflegeversicherungsbeiträge abgeführt werden. Das führt zu einer unnötigen Komplexität der Beitragsabrechnung. Auch für die Pflegeversicherung sollte daher ein Freibetrag eingeführt werden. Den Umfang der „Doppelverbeitragung“ könnte man durch eine Anhebung eines solchen Freibetrages reduzieren. Alternativ könnte man den Rechtszustand von vor 2004 wieder herbeiführen.

6.3 Effizienzsteigernde Digitalisierung ermöglichen und Bürokratie abbauen

Alle Vorschriften, die hinsichtlich der bAV ein Schriftformerfordernis enthalten, wie etwa das Steuerrecht, sollten, wie es auch der Normenkontrollrat anregt, dringend dahingehend geändert werden, dass das Schriftformerfordernis durch ein Textformerfordernis ersetzt wird.

Die im Gesetzentwurf enthaltenen Erleichterungen durch Digitalisierung in den Prozessen für den PSVaG sollten auch als Thema für die bAV aufgenommen werden. Der Aufwand z.B. für die Einholung von Informationen, die an zentraler Stelle bereits vorliegen, führt zu Unverständnis auf Seiten der Betroffenen und zu hohen Kosten auf Seiten der Einrichtungen. Hier gilt es, pragmatische Lösungen zu finden und voranzutreiben.

Entbürokratisierung entlastet Arbeitgeber und Versorgungseinrichtungen und senkt im Interesse der Berechtigten die Kosten. Außerdem können so auch die Kosten in Aufsichts- und Verwaltungsbehörden gesenkt werden. Vorschläge zur Entbürokratisierung haben wir der BaFin bereits unterbreitet. Eine umfangreiche Liste von Entbürokratisierungsmaßnahmen werden wir den zuständigen Bundesministerien zur Verfügung stellen.

6.4 Digitalisierung der bAV - Vorteile des Datenaustauschs mit der DRV sollten auch von EbAV genutzt werden können

Alle EbAV sollten künftig in den Datenaustausch mit der DRV einbezogen werden. Diese Möglichkeit könnte EbAV – neben öffentlich-rechtliche Zusatzversorgungskassen und gemeinsamen Einrichtungen – die Feststellung der Leistungen künftig deutlich erleichtern. Notwendig hierfür wären ein Auskunftsanspruch bzw. eine Erweiterung von § 148 Abs. 3 SGB VI und eine Datenverarbeitungsbefugnis (§ 69 Abs. 2 Nr. 2 SGB X). Im Bereich der Altersversorgung wäre dies ein zukunftsweisendes Projekt, das ggf. auch aus dem Sondervermögen „Infrastruktur und Klimaneutralität“ unterstützt werden könnte.

6.5 Bestandsübertragungen erleichtern

Bestandsübertragungen zwischen EbAV müssen einfacher und damit praxisgerechter ausgestaltet werden. Bestehende Rechtsunsicherheiten müssen beseitigt werden.

Außerdem könnte für den Fall der Auslagerung bestehender Zusagen auf einen Pensionsfonds eine Dotierungsmöglichkeit sinnvoll sein, die sich an der Höhe der auszulagernden Versorgungszusagen orientiert. Ferner sollte das Teilwertverfahren in ähnlicher Weise abgewandelt werden wie dies inzwischen auch gesetzlich in § 5 Abs. 7 S. 4 EStG für den Fall der entgeltlichen Übernahme bestehender Versorgungszusagen geregelt ist.

6.6 Beitragszusage mit Mindestleistung zukunftsfähig machen durch abgesenkte Garantieniveau (Absenkung gesetzlicher Vorgaben zum Garantieniveau)

Für die Beitragszusage mit Mindestleistung sollte ein niedrigeres Garantieniveau als 100% der gezahlten Beiträge von den Beteiligten vereinbart werden können oder vom Gesetzgeber definiert werden.

Hinweis: Ganz generell sollten auch für die traditionellen Durchführungsformen der betrieblichen Altersversorgung - ähnlich wie bei dem SPM - Zusagen mit abgesenkten Garantien ermöglicht werden, und zwar betreffend die Anwartschafts- und die Rentenphase. Auch die Option von Pufferbildungen sollte, wo möglich, geschaffen werden, wie zum Beispiel bei bestimmten Ausprägungen des Pensionsfonds.

Insbesondere mit Blick auf kleinere und mittlere Unternehmen würden damit Möglichkeiten geschaffen, die Berechtigten vermehrt an den Erträgen des Kapitalmarktes partizipieren zu lassen. Zudem würden Fehlanreize in Form von verbleibenden Haftungsrisiken reduziert, die allein durch die Öffnung von SPM für Dritte nicht überwunden werden können.

6.7 Angemessenes Aufsichtsrecht für EbAV

EbAV werden regulatorisch häufig so behandelt wie Lebensversicherungen, dabei gibt es deutliche Unterschiede. Daher sind viele Regelungen, die für Lebensversicherungen sinnvoll sind, nicht für EbAV geeignet. Die Anforderungen an EbAV sind somit unverhältnismäßig und führen zu hohen Aufwänden und Kosten, denen kein entsprechender Nutzen gegenübersteht. Ein aufsichtlicher Rahmen auf europäischer und nationaler Ebene, der den Besonderheiten der betrieblichen Altersversorgung angemessen Rechnung trägt, ist daher unbedingt notwendig. Die Erwähnung von Proportionalität in der Regulierung reicht nicht (z.B. DORA-Verordnung). Die Anforderungen müssen eine Anwendung des Proportionalitätsprinzips in der praktischen Umsetzung auch ermöglichen. Der anstehenden Überarbeitung der EbAV II-RL¹ und der PEPP-Verordnung, die voraussichtlich ein Angebot im „workplace context“ vorsehen wird, kommt daher eine zentrale Bedeutung zu.

6.8 Im Kontext der neuen Anlageverordnung notwendige begleitende Regulierung

Wir haben die Änderungen durch die neue Anlageverordnung sehr begrüßt und sind dem BMF dankbar, dass die Verordnung bereits am 06.02.2025 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht werden konnte. Damit diese ihre volle Wirkung entfalten können, bedarf es noch der begleitenden Regulierung, insbesondere der Anwendungsvorgaben im Kapitalanlage-Rundschreiben und der Umsetzung im BaFin-Berichtswesen (Sammelverfügung) sowie Änderungen bei den Stresstestvorgaben und Prognoserechnungen.

In diesem Zusammenhang weisen wir darauf hin, dass die neue Infrastruktur-Quote eher zu dem politisch gewünschten Mehr an Infrastruktur führt, wenn diese Quote auch auf Infrastruktur-Investitionen in geschlossenen Fonds bzw. gebündelten Investitionen angewendet werden kann.

¹ Die Vorschläge der EU-Kommission werden für den 19. Nov. 2025 erwartet.

Ergänzend zu den bereits vorgenommenen Änderungen der Anlageverordnungen sieht der Gesetzentwurf keine Anpassungen der Regelungen für Pensionsfonds vor, für die ebenfalls Mischungsgrenzen für Anlagen nach Nr. 17 sowie Streuungsgrenzen gelten. Hier sind entsprechende Anpassungen nötig.

6.9 Körperschaftsteuerhöchstgrenzen bei Pensions- und Unterstützungskassen anpassen

Pensionskassen und Unterstützungskassen sind unter bestimmten Voraussetzungen von der Körperschaftsteuer befreit. Erforderlich ist u. a., dass die gewährten Leistungen bestimmte Grenzwerte nicht überschreiten. Die letzte Anpassung der Höchstgrenzen fand vor nunmehr über 30 Jahren statt.

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

6.10 Steuerbefreite Pensionskassen – Bitte um Klarstellung für „verpfändete Rückdeckungsversicherung“

Aufgrund schon seit Jahrzehnten bestehender Satzungsbestimmungen haben einige Pensionskassen Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen, was nach den Bestimmungen des VAG Pensionskassen grundsätzlich erlaubt ist. Nach einem jüngeren BFH-Urteil stellt die Erbringung von Leistungen als Rückdeckungsversicherung die Befreiung von der Körperschaftsteuer in Frage. Dabei bleibt unberücksichtigt, dass Sinn und Zweck der Rückdeckungsversicherung die Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung über steuerlich im Regelfall ebenfalls anerkannte Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskasse) ist. Diese Problematik ist auch der BaFin bekannt. Durch eine Gesetzesänderung sollte klargestellt werden, dass eine aufsichtsrechtlich zulässige Rückdeckungsversicherung dann nicht zu Steuerpflicht führt, wenn die Rückdeckungsversicherung die vorhandenen Rückdeckungsversicherungen an die Versicherten verpfändet und somit sichergestellt wäre, dass durch die Rückdeckungsversicherungen nur die zugesagten Versorgungsleistungen finanziert werden können.

6.11 Zeitgemäße steuerliche und bilanzielle Rahmenbedingungen für Direktzusagen und Unterstützungskassen schaffen

Der nach § 6a EStG steuerlich vorgeschriebene Abzinsungssatz von 6% für die Rückstellungsbildung bei Direktzusagen ist deutlich zu hoch.

Angepasst werden muss auch der Zinssatz, der nach § 4d EStG den verbindlichen steuerlichen Bewertungsfaktoren für die Berechnung des Deckungskapitals für lebenslänglich laufende Leistungen von Unterstützungskassen zugrunde liegt.

Das steuerlich vorgegebene Bewertungsverfahren für Direktzusagen ist dahingehend anzupassen, dass auch moderne, effiziente und flexible Zusageformen sachgerecht erfasst werden können. In der Handelsbilanz führt der variable Bewertungszins gemäß § 253 HGB zu mitunter erheblicher Bilanz- und Aufwandsvolatilität und sollte durch einen festen Bewertungszins ersetzt werden.

6.12 Benachteiligung von Elterngeldbeziehern beseitigen

Die steuerfreie Entgeltumwandlung mindert die Bemessungsgrundlage für das Elterngeld. In der Praxis wird die Entgeltumwandlung daher häufig beendet, um finanzielle Nachteile während der Elternzeit zu vermeiden. Um die dadurch entstehende negative Auswirkung auf die Betriebsrentenhöhe zu vermeiden, schlagen wir vor, dass die Berechnung des Elterngeldes künftig so erfolgt, als wäre keine Entgeltumwandlung vereinbart worden. In vergleichbarer Weise wird z.B. bereits beim Insolvenzgeld vorgegangen: Bei Entgeltumwandlung zugunsten versicherungsförmiger Durchführungswege erfolgt die Berechnung des Insolvenzgeldes so, als wäre keine Entgeltumwandlung vereinbart worden.

7 Weitergehende, grundsätzliche Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Altersvorsorge

7.1 Mehr Generationengerechtigkeit: faire Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen

Nicht erst die hohen Inflationsraten und die sich daraus ergebenden enormen Anpassungsverpflichtungen zeigen den Unternehmen, dass sie vor einem Generationen-Dilemma stehen. Versorgungszusagen in der bAV genießen einen derart hohen Besitzstandsschutz, dass selbst in zukünftige Zuwächse kaum eingegriffen werden kann. Immer größere Anteile des Aufwandes für betriebliche Altersversorgung fließen in Betriebsrentenanpassungen und die Dotierung bestehender Zusagen. Immer geringere Anteile des Aufwandes für betriebliche Altersversorgung stehen für die Dotierung neuer Zusagen zur Verfügung. Die Schere zwischen den Betriebsrentnern und älteren Arbeitnehmern mit Betriebsrentenanwartschaften auf der einen und jungen Arbeitnehmern auf der anderen Seite öffnet sich zunehmend.

Bereits erteilte Zusagen sollten vor diesem Hintergrund im Interesse von mehr Generationengerechtigkeit für die Zukunft abänderbar sein, unabhängig davon, ob sie kollektivrechtlich erteilt wurden oder nicht. Unter Berücksichtigung des rechtlich garantierten Besitzstandsschutzes sollte geprüft werden, inwieweit in zukünftige Zuwächse von Versorgungszusagen eingegriffen werden kann. Übertriebener Besitzstandsschutz darf nicht die Hoffnungen der jüngeren Generation auf Betriebsrentenzusagen zunichtemachen.

7.2 Altersversorgung stärker fördern als Vermögensbildung

Altersversorgung ist mehr als das bloße Einsammeln und Anlegen von Geld. Gute Altersversorgung setzt voraus, dass verlässliche Leistungen effizient darstellbar sind. Und am effizientesten geht es erwiesenermaßen über die bAV, die Kapitaldeckung mit kollektivem Bezug und in der Regel lebenslangen Rentenzahlungen verbindet. Private Altersvorsorge verlangt regelmäßig viele eigene Entscheidungen, um den richtigen Anbieter und das passende Produkt auszuwählen. Dies setzt die Bereitschaft und Zeit, sich intensiv mit dem Thema Altersvorsorge zu befassen, sowie eine gewisse finanzielle Bildung voraus, weshalb bei staatlicher Förderung nicht auf die lebenslange Rentenzahlung verzichtet werden sollte, um Fehlallokationen zu vermeiden. Individuelle Vermögensbildung, die zudem die Leistungsphase vollkommen ausblendet, darf nicht besser gefördert werden als sozialpolitisch hochwertige und kostengünstige betriebliche Altersversorgung.

In diesem Zusammenhang weisen wir auf die Empfehlung der EU-Kommission zur „Verbesserung der Verfügbarkeit von Spar- und Anlagekonten mit vereinfachter und vorteilhafter steuerlicher Behandlung“ vom 30. September 2025 und das [aba-Positionspapier](#) zu dieser Empfehlung hin. Angesichts strapazierter privater und öffentlicher Haushalte müssen u.E. die Mitgliedstaaten gezielt entscheiden, welche konkreten Formen des Kapitalaufbaus sie fördern und unterstützen. Auf diesen Zielkonflikt weist die Empfehlung der EU-Kommission leider nicht hin.

7.3 Kapitaldeckung in der betrieblichen und privaten, nicht in der gesetzlichen Altersvorsorge

Angesichts der anspruchsvollen rechtlichen und ökonomischen Voraussetzungen, die mit Kapitaldeckungselementen in der Gesetzlichen Rentenversicherung verbunden sind, sollte der Weg zu mehr Kapitaldeckung besser über die betriebliche Altersversorgung und die private Altersvorsorge gewählt werden.

KS/SD/MK/AZ
5. November 2025