

Kleine Schritte in die richtige Richtung, aber zu wenig Reformelan

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

24. Juli 2024

Zusammenfassung

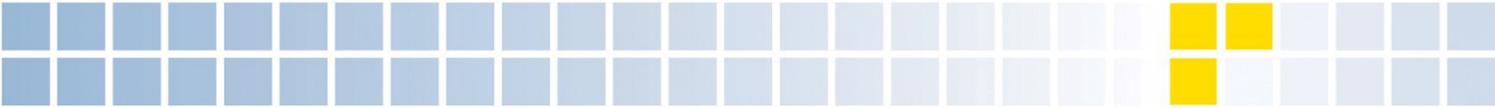
Der Referentenentwurf des 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes enthält mehrere sinnvolle Maßnahmen zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge. Allerdings fallen die geplanten Änderungen zu gering aus, um einen deutlichen Schub für die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge, insbesondere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

Die 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 weiter fassen

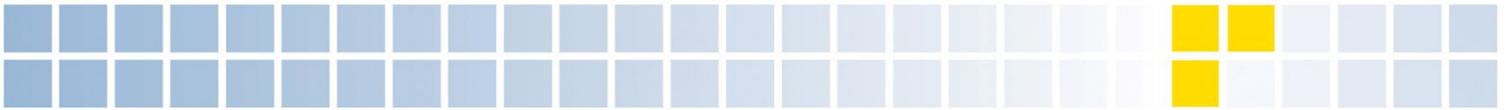
Die Vorschläge zum besseren Zugang zum Sozialpartnermodell sind erste wichtige Schritte zur besseren Verbreitung der reinen Beitragszusage, gehen aber nicht weit genug. Um die Chance der reinen Beitragszusage möglichst vielen Arbeitgebern und Beschäftigten zu eröffnen, muss die Bezugnahme auf ein bestehendes 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 Referentenentwurf in den Absätzen 1 und 2 aufgezählten Fallkonstellationen sollte ein weiterer Abs. 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 Kosen 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

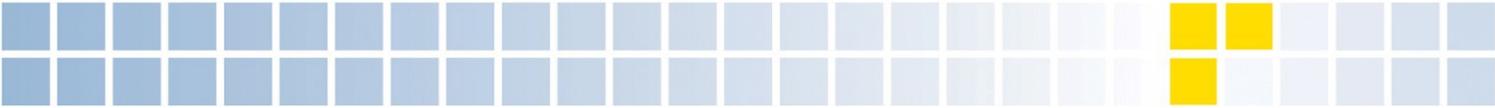
Die in § 21 Abs. 1 BetrAVG geregelte Pflicht der Tarifvertragsparteien, sich an der Durchführung und Steuerung zu beteiligen, sollte ersatzlos gestrichen werden. Die unglückliche Regelung hat seit ihrem Inkrafttreten viel dazu beigetragen, dass Tarifverträge zum Sozialpartnermodell erst spät und bislang 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.

Im Chemie-Sozialpartnermodell wurden bisher explizite Regelungen zur Übertragung der Beteiligung auf die das Modell tragenden Tarifvertragsparteien BAVC und IG BCE von den über Branchen- oder Haustarifvertrag beitretenden Tarifvertragsparteien getroffen. Damit sichergestellt ist, dass auch diese Fälle von der Neuregelung erfasst werden können, sollte die Gesetzesbegründung zur Neuregelung entsprechend ergänzt werden. Die Begründung im Referentenentwurf greift bisher den Wortlaut der Nutzung von Organisations- und Durchführungsstrukturen im Zusammenhang mit § 24 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG-E und in Abgrenzung zur vollständigen Übernahme tariflicher Regelungen eines nicht einschlägigen Tarifvertrages auf. Damit auch Anschlüsse an ein bestehendes Sozialpartnermodell in der bisher praktizierten Form von der Regelung zweifelsfrei erfasst werden, sollte die Begründung (S. 28) folgendermaßen erweitert werden:

„Beschießen Tarifvertragsparteien, die Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells, also insbesondere die durchführende Versorgungseinrichtung, mit zu nutzen, müssen sie sich nach Satz 3 künftig nicht mehr zwingend an der Steuerung und Durchführung dieses Sozialpartnermodells beteiligen. Damit wird ein mögliches Hemmnis beseitigt, ~~sich bestehenden Sozialpartnermodellen anzuschließen solche Öffnungs-Tarifverträge abzuschließen.~~ Eine solche tarifliche Regelung kann insbesondere durch einen Öffnungs-Tarifvertrag entsprechend ~~(siehe auch § 24 Abs. 2 Nummer 1 und Begründung dazu)~~ erfolgen oder durch Übernahme der für die Organisations- und Durchführungsstruktur wesentlichen tariflichen Regelungen eines bestehenden Sozialpartnermodells in einen eigenen Tarifvertrag (§ 24 Abs. 2a Nummer 1 oder 2). Die Pflicht zur Beteiligung an Durchführung und



Steuerung trifft in diesen Fällen dann ausschließlich die das bestehende Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien und eine entsprechende tarifvertragliche Vereinbarung zur Nutzung eines bestehenden Sozialpartnermodells führt nicht dazu, dass die abschließenden Tarifvertragsparteien auch zur das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragspartei werden.“
[kursiv: Ergänzung]

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.

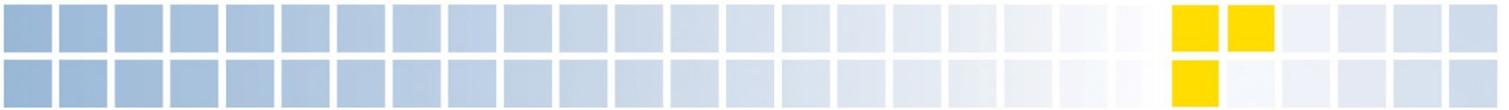
Vor allem aber sollten auch tarifgebundene Unternehmen stets die Chance erhalten, Optionsmodelle zur automatischen Entgeltumwandlung vereinbaren zu können. Heute können sie dies nur, wenn ein Tarifvertrag dies zulässt, was in der Regel nicht der Fall ist, oder wenn sie ihre Beschäftigten übertariflich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

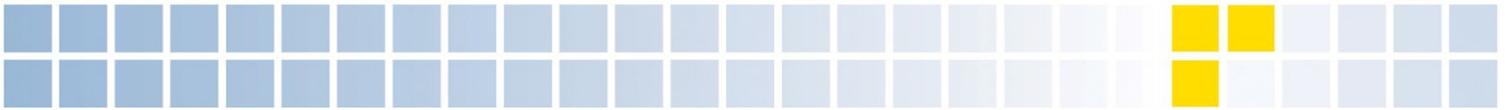
Drittens: Viele Beschäftigte sind unzufrieden damit, dass sie eine Kleinstanwartschaft beim ehemaligen Arbeitgeber stehen lassen müssen, weil sie ihre Alterssicherung aus einer Vielzahl unterschiedlicher Quellen beziehen wollen.

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, 2024: 70,70 €). 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 Referentenentwurfes 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 verbeitragt, wenn die Finanzierung teilweise aus Eigenbeiträgen i. S. d. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG erfolgt ist.

Nach § 3 Abs. 7 BetrAVG-E soll mit der Genehmigung (BaFin) des Beschlusses zur Auflösung einer Pensionskasse und der Auszahlung des gebildeten Kapitals an den Versorgungsberechtigten die entsprechende Anwartschaft oder laufende Leistung als abgefunden gelten. Aus der vorgeschlagenen Formulierung könnte geschlossen werden, dass arbeitsrechtlich auch künftige Anwartschaftssteigerungen umfasst sein sollen, diese aber ggf. nicht durch die Auszahlung an die Versorgungsberechtigten abgegolten sind. Um auszuschließen, dass die Haftung für den Arbeitgeber weiter besteht, muss klargestellt werden, dass der arbeitsrechtliche Anspruch mit der vorgeschlagenen Regelung erfüllt ist bzw. untergeht. Wenn es die Intention des Gesetzgebers ist, vor allem die kleineren geschlossenen Pensionskassen aufzulösen bzw. abzuwickeln, könnte man ggf. auch die Regelung auf die Kassen beschränken, bei denen es keine aktiven Mitglieder mehr gibt, um ein mögliches Restrisiko für Arbeitgeber auszuschließen.

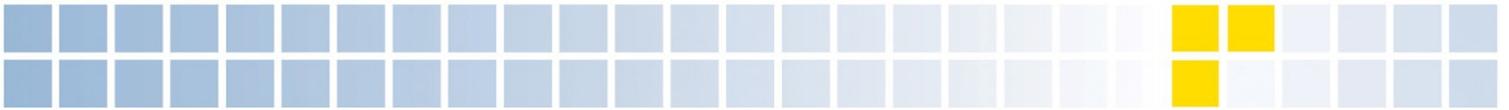
Die Erweiterung der Abfindungsmöglichkeit sollte auch im Rahmen des § 8a BetrAVG für den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSV) nachvollzogen werden.

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

Nach § 6 BetrAVG soll einem Arbeitnehmer, der die Altersrente aus der gesetzlichen Rente in Anspruch nimmt, auf sein Verlangen und nach Erfüllung sonstiger Leistungsvoraussetzungen Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung gewährt werden.

Das Ziel der Neuregelung den Rentenbezug zu flexibilisieren und damit für Ältere einen Anreiz zu setzen, länger dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen, ist angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels grundsätzlich zu begrüßen. Mit dem Vorschlag soll ein weiterer Anreiz für Ältere geschaffen werden, länger zu arbeiten, indem auch beim vorzeitigen Bezug einer Betriebsrente der Bezug einer Voll- und einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gleichgestellt werden soll.



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.

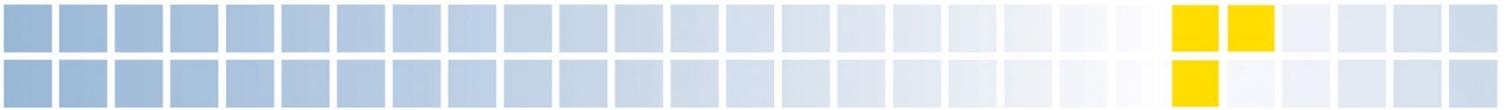
Aus diesen Gründen sollten Übergangsregelungen (z. B. Inkrafttreten erst 1 bis 2 Jahre nach Verkündung des Gesetzes; Geltung nur für Neuzusagen ab dem Stichtag des Inkrafttretens; für "Altzusagen" Geltung nur mit einer gesetzlichen Leistungsvoraussetzung "Beendigung des Arbeitsverhältnisses"), die es Arbeitgebern und Versorgungsträgern ermöglichen, auf die veränderten Rahmenbedingungen zu reagieren, geschaffen werden.

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. Allerdings soll ein Anspruch auf ein Entsparen über diesen Zeitpunkt hinaus mit dieser Änderung nicht verbunden sein.

Die Regelung vollzieht das neue Verhältnis zwischen Erwerbstätigkeit und Rentenbezug für den Bereich der Wertguthaben und Altersteilzeit nach, welches seit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten gilt. Neben Wertguthaben können nun auch Altersteilzeitverhältnisse neben dem Bezug einer vorgezogenen Altersrente geführt werden. Das schafft eine große Erleichterung in der betrieblichen Praxis und flexibilisiert den Rentenübergang im Sinne eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben. Aufgrund der Konkurrenz von § 7e SGB IV zu § 8a Altersteilzeitgesetz, die vom Gesetzgeber zu Gunsten des § 8a Altersteilzeitgesetz aufgelöst wird, ist klar, dass Altersteilzeit-Wertguthaben (im Blockmodell) auch Wertguthaben i. S. d. §§ 7 ff. SGB IV sind und entsprechend die vorgesehene Neuregelung in § 7c auch für Altersteilzeitverhältnisse gilt.

Die Verwendung von Wertguthaben sollte allerdings auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze möglich sein. Andernfalls ist zu erwarten, dass Arbeitnehmer mit Wertguthaben 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. Zum einen können die Beitragseinnahmen der Sozialversicherung sogar höher sein, wenn Wertguthaben wie geplant entspart werden und es nicht zu einem Störfall kommt. Zum anderen können bloße finanzielle Opportunitätserwägungen ohnehin keine rechtlichen Vorgaben begründen.



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 PSVaG 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 PSVaG.

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

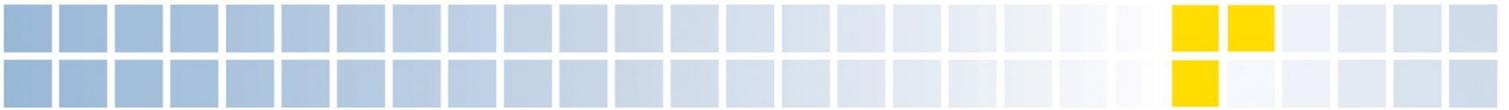
Die vorgeschlagenen Regelungen geben dem PSV die Möglichkeit, seinen gesetzlichen Auftrag effizient und aufwandarm zu gestalten, und stellen eine gute Basis für weitere Digitalisierungs- und Modernisierungsmaßnahmen dar.

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.

2. Steuerrechtliche und versicherungsaufsichtsrechtliche Änderungen

Geringverdienerförderung auf alle Durchführungswege ausweiten

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. Das reduziert den Mehraufwand und erhöht die Motivation der Arbeitgeber sich in diesem Bereich zu engagieren.

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 daher 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.

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 Sicherheitsvermögensplan 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.

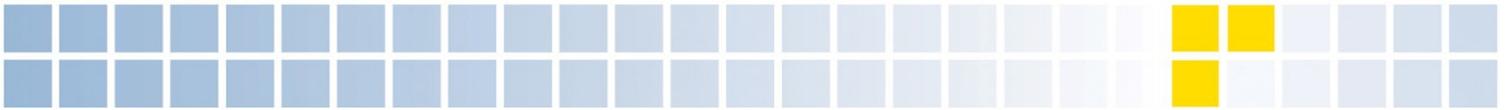
Kritisch zu sehen ist die vorgesehene Pflicht zur Vorlage des Sicherungsvermögensplans beim PSV. Eine gesetzlich zukünftig in engem Rahmen zulässige Unterdeckung einer Pensionskasse ist nicht mit einer Insolvenz gleichzusetzen. Sie führt auch nicht zu einer Leistungspflicht durch den PSV – anderenfalls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

Nach § 2 Abs. 2, 3 AnIV-E sollen Kapitalanlagen gezogen werden können, die die bisherigen Streuungsgrenzen übersteigen. Dies ist positiv zu bewerten, da mehr Flexibilität im Hinblick auf die Anlage bei einzelnen Schuldern bzw. einzelnen Investments geschaffen wird und die Möglichkeiten zu Anlagen mit höheren Renditen erweitert werden. Diese Regelung würde die Flexibilität im Hinblick auf die Anlage bei einzelnen Investments erhöhen, bei denen die Überschreitung der Streuungsgrenzen drohen würde. Dieser zusätzliche Spielraum könnte zukünftig auch bei Infrastrukturanlagen genutzt werden.

Gemäß § 3 Abs. 3 AnIV-E soll die Risikokapitalquote von derzeit 35 auf 40 % des Sicherungsvermögens erhöht werden. Mit der Erhöhung der Risikokapitalquote wird der Spielraum in der Kapitalanlage erweitert, was den Versorgungsträgern ermöglicht, stärker in höher rentierliche Anlagen investieren zu können und auf diese Weise auch höhere Rentenleistungen zu erzielen.

Zudem soll nach § 3 Abs. 7 AnIV-E eine gesonderte Infrastrukturquote in Höhe von 5 % des Sicherungsvermögens eingeführt werden. Die Investitionsmöglichkeit soll Projekte im allgemeinen öffentlichen Interesse umfassen. Die geplante Maßnahme ist zu begrüßen, da die neue Quote Infrastrukturinvestitionen erleichtert, indem die entsprechenden Anlagen nicht auf die bestehenden Mischungsquoten der Anlageverordnung angerechnet werden und daher nicht mit anderen Anlagen konkurrieren. Allerdings sollte noch klargestellt werden, dass die neue Anlageklasse Infrastruktur entsprechend ihrem Risikoprofil mit einem deutlich geringeren Stressfaktor als bei Aktien berücksichtigt wird, beispielsweise mit einem Stressfaktor vergleichbar mit Immobilien.

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.



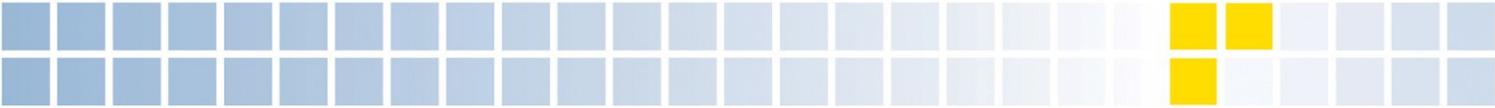
Nach § 212 Abs. 1 VVG-E soll die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach einer „Auszeit“ innerhalb von drei Monaten nach der Beendigung dieser Zeit verlangen können, dass die beitragsfrei gestellte Lebensversicherung zu den vor der Umwandlung vereinbarten Bedingungen fortgesetzt wird. Die geplante 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. Wichtige Reformmaßnahmen fehlen im Entwurf

Der Referentenentwurf 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 Referentenentwurf 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.

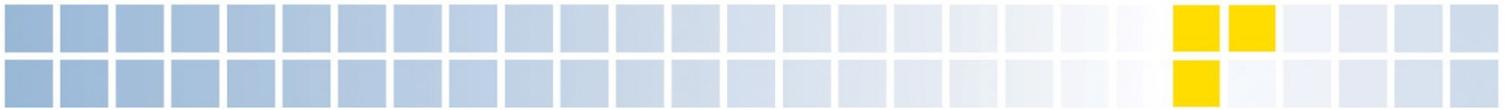
Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit der Drei-Stufen-Theorie Grundsätze zur Abänderung von Versorgungszusagen aufgestellt und seine Rechtsprechung stetig weiterentwickelt. Danach sind Änderungen von Versorgungsordnungen grundsätzlich möglich, jedoch unterliegen diese strengen Vorgaben. Eine Änderung, 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.



Entbürokratisierung in der betrieblichen Altersvorsorge weiter vorantreiben

Die im Rahmen des 4. Bürokratieentlastungsgesetz vorgesehenen Änderungen des Nachweisgesetzes bezüglich der Schriftform sind richtig und wichtig. Um die angestrebte Entlastung auch im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen, sind die Erleichterungen für die betriebliche Altersvorsorge 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 Altersvorsorge (bei Erteilung der Zusage, deren späterer Änderung oder bei Vereinbarungen einer Entgeltumwandlung) nutzbar machen. Die Modernisierung des Arbeitsrechts darf nicht bei der betrieblichen Altersvorsorge enden.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung 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.