

Neue Impulse setzen – Chancen für betriebliche Altersvorsorge nutzen

Stellungnahme zum Gesetzentwurf eines Betriebsrentenstärkungsgesetzes unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Bundesrates vom 10. Februar 2017 (BR-Drucksache 780/16)

März 2017

Zusammenfassung

Die Einführung einer reinen Beitragszusage ist eine große Chance, um eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen. Sie kann dazu beitragen, auch diejenigen Arbeitgeber für die betriebliche Altersvorsorge zu gewinnen, die ihr bislang mit Blick auf die sehr langfristigen und teilweise schwer überschaubaren Haftungsrisiken fern gestanden haben. Zudem bietet die – in vielen anderen Ländern längst mögliche und übliche – reine Beitragszusage die Chance einer renditeträchtigeren Kapitalanlage.

Diese Chance einer reinen Beitragszusage darf jetzt aber auch nicht verspielt werden, indem ihre Voraussetzungen so restriktiv gefasst werden, dass sie im Ergebnis kaum oder sogar gar nicht genutzt wird. Dies jedoch droht, wenn der vorgelegte Gesetzentwurf nicht noch deutliche Korrekturen erfährt. Nicht nachvollziehbar sind die zahlreichen gesetzlichen Restriktionen für die Einführung der reinen Beitragszusage, insbesondere wenn sie schon nur auf tarifvertraglicher Grundlage und damit nur mit Zustimmung der jeweiligen Gewerkschaft möglich sein soll. Die im Gesetzentwurf formulierten weiteren gesetzlichen Voraussetzungen demonstrieren ein tiefes Misstrauen gegenüber den Tarifvertragsparteien, ihr verfassungsrechtlich geschütztes Recht, selbst die Arbeitsbedingungen zu gestalten, verantwortlich auszufüllen und sind daher keinesfalls

akzeptabel. Insofern bedarf der Entwurf wesentlicher Änderungen.

Die Vorschläge zum Steuer- und Sozialrecht sind zu begrüßen. Insbesondere die Erhöhung des Dotierungsrahmens von 4 auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) ist sehr erfreulich und trägt einer zentralen Forderung der BDA Rechnung. Die Erhöhung wird zur Vereinfachung der betrieblichen Altersvorsorge beitragen und berücksichtigt vor allem den durch die Niedrigzinsphase gestiegenen Finanzierungsaufwand.

Der geplante Förderbetrag zugunsten von „Geringverdienern“ ist zwar grundsätzlich sinnvoll. Allerdings darf die Förderung nicht gerade in den Fällen, in denen Arbeitgeber bereits bislang ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersvorsorge gewähren, ausgeschlossen werden. Andernfalls würden diese Arbeitgeber für ihr bisheriges Engagement bestraft.

Enttäuschend ist, dass ausgerechnet die Arbeitgeber, die für die von ihnen zugesagten Betriebsrenten in vollem Umfang einzustehen bereit sind, überhaupt keinen Vorteil aus den geplanten gesetzlichen Änderungen haben sollen. So soll Arbeitgebern, die Direktzusagen bzw. über eine Unterstützungskasse betriebliche Altersvorsorge zugesagt haben, der bAV-Förderbeitrag verwehrt werden. Zudem verweigert der Gesetzgeber ihnen weiterhin die – wohl auch verfassungs-



rechtlich gebotene – volle steuerliche Anerkennung ihrer Betriebsrentenverpflichtungen. Es ist realitätsfremd, wenn das Steuerrecht trotz der aktuellen Zinssituation nach wie vor unterstellt, dass Unternehmen 6 % Zinsen erzielen könnten. Dies gilt ganz besonders, weil das Handelsrecht den Unternehmen eine solche realitätsfremde Bewertung ihrer Pensionsverpflichtungen sogar verbietet. Es wird höchste Zeit, dass der Steuergesetzgeber dem Handelsrecht folgt und den steuerrechtlichen Diskontierungssatz dem handelsrechtlichen Zinssatz anpasst.

Im Einzelnen

1. Reine Beitragszusage nicht an überzogene Voraussetzungen knüpfen

Die geplanten Voraussetzungen an eine reine Beitragszusage sind überzogen und konterkarieren das angestrebte Ziel, eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen. Wenn es bei den jetzt geplanten Voraussetzungen bleibt, ist kaum davon auszugehen, dass die neuen Möglichkeiten genutzt werden.

a. Tarifvertragserfordernis würde angestrebte weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge erschweren

Das vorgesehene Tarifvertragserfordernis (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG-E) würde es erschweren, dass die mit einer reinen Beitragszusage verbundenen Chancen genutzt werden und die betriebliche Altersvorsorge damit weitere Verbreitung findet. Die reine Beitragszusage könnte nur von Arbeitgebern genutzt werden, die einer Branche angehören, für die Tarifverträge zur Einführung der reinen Beitragszusage vorliegen. Dies wird jedoch niemals für alle Arbeitgeber der Fall sein, schon weil nicht alle Arbeitgeber in Bereichen tätig sind, in denen es einschlägige Tarifverträge gibt (z. B. Beschäftigte der freien Berufe). Hinzu kommt, dass nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer trotz der Bezugnahme in § 24 BetrAVG-E die reine Beitragszusage nicht nutzen können, wenn die in den ein-

schlägigen Tarifverträgen vorgesehenen Versorgungseinrichtungen dazu nicht bereit sind.

b. Freiwilligkeit sicherstellen

Sofern der Gesetzgeber dennoch am Tarifvertragserfordernis festhalten will, sollte § 1 Absatz 2 Nr. 2a BetrAVG zumindest wie folgt formuliert werden:

„2a. auf Grund eines Tarifvertrags durch freiwillige Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vereinbart ist, dass Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung gezahlt werden; die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach Absatz 1 Satz 3 besteht nicht (reine Beitragszusage).“

Mit einer solchen Regelung würde sichergestellt, dass die Gewährung von Beitragszusagen eine freiwillige Entscheidung der Betriebe ist, die nicht gegen den Willen des Arbeitgebers erfolgen kann.

Die vorgeschlagene Regelung könnte auch sehr viel eher kleine und mittlere Betriebe erreichen als die im Gesetzentwurf vorgesehene Regelung in § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG-E: Denn danach kann eine reine Beitragszusage aufgrund eines Tarifvertrags nur im Wege einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden. Damit wäre die Einführung einer reinen Beitragszusage aber in vielen kleineren und mittleren Betrieben ausgeschlossen, da nur weniger als 5 % aller Kleinbetriebe (max. 50 Beschäftigte) überhaupt einen Betriebsrat haben. Dabei soll nach dem Koalitionsvertrag gerade hier die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge erhöht werden.

c. Ausgestaltung der reinen Beitragszusage den Tarifparteien überlassen

Die Einführung einer reinen Beitragszusage darf nicht noch – über das Tarifvertragserfordernis hinaus – von weiteren Vorausset-



zungen abhängig gemacht werden. Wenn sich beide Tarifvertragsparteien einig sind, dass sie eine Beitragszusage einführen wollen, sollte der Gesetzgeber ihnen dafür keine weiteren Hürden setzen. Deshalb sollte auf die nachfolgenden gesetzlichen Voraussetzungen für die Einführung einer Beitragszusage verzichtet werden.

- **Rein betrieblich organisierte Lösungen ermöglichen (§ 21 BetrAVG-E)**

Die Vorgabe des Gesetzentwurfs, dass eine reine Beitragszusage – auch wenn es ein Tarifvertrag zulässt – nicht eigenständig auf betrieblicher Ebene durchgeführt werden darf (§ 21 BetrAVG-E), ist ein unangemessener Eingriff in die Gestaltungsautonomie der Tarifvertragsparteien. Insbesondere die Vorgabe, dass sich die Tarifvertragsparteien zwingend an der Durchführung und Steuerung beteiligen müssen, schränkt betriebliche Altersvorsorgeeinrichtungen, die z. T. bereits seit dem vorletzten Jahrhundert bestehen, erheblich ein. Daher sollte den Tarifvertragsparteien ermöglicht werden, entsprechende Betriebsvereinbarungen durch Tarifverträge zuzulassen.

Dann wäre es den Tarifvertragsparteien möglich, ihre Steuerungsbefugnis an die Betriebsparteien zu delegieren. Die Effizienz und Leistungsfähigkeit betrieblicher Vorsorgeeinrichtungen darf nicht durch eine zwangsweise Einbindung der Tarifvertragsparteien eingeschränkt werden. In vielen Fällen ist es von großem Vorteil, wenn die operative Tätigkeit einer Vorsorgeeinrichtung weiter der jeweiligen Einrichtung obliegt und nicht durch Tarifvertragsparteien vorgegeben bzw. gesteuert wird.

- **Gesetzliche Vorgaben zur Unverfallbarkeit von Anwartschaften nicht noch weiter verschärfen (§ 22 Abs. 2 BetrAVG-E)**

Auch bei reinen Beitragszusagen sollten Unverfallbarkeitsfristen weiter zulässig sein. Zwar ist das arbeitnehmerseitige Interesse an einer sofortigen Unverfallbarkeit der jeweiligen Betriebsrentenanwartschaft nachvollziehbar, aber genauso begründet ist das

Interesse des Arbeitgebers, betriebliche Altersvorsorge als Instrument der Personalbindung einzusetzen und damit von einer Mindestbeschäftigungszeit abhängig zu machen. Zudem gilt es, die bei einer sofortigen Unverfallbarkeit zwangsläufig entstehenden Kleinanwartschaften zu vermeiden, deren über Jahrzehnte erforderliche Administration zu unverhältnismäßigen Verwaltungskosten führen würde. Nach den jetzt geplanten Vorgaben müssen z. B. auch dann Betriebsrentenanwartschaften dauerhaft aufrechterhalten werden, wenn das Arbeitsverhältnis bereits in der Probezeit aufgelöst wird.

Zu Recht hat daher der europäische Gesetzgeber und – ihm folgend – der deutsche Gesetzgeber mit der EU-Mobilitätsrichtlinie bzw. ihrer nationalen Umsetzung eine dreijährige Unverfallbarkeitsfrist ausdrücklich zugelassen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum diese erst im vergangenen Jahr vom Gesetzgeber befürwortete Drei-Jahres-Frist nun auf null gesetzt werden soll und den Tarifvertragsparteien insoweit – zu Lasten der Arbeitgeber – Vorgaben gemacht werden sollen. Auch in dieser Frage sollte es der vertraglichen Ausgestaltung überlassen bleiben, ob sie keine oder kürzere als die sonst geltenden Unverfallbarkeitsfristen vereinbaren wollen.

- **Auf gesetzliche Vorgabe zum Sicherungsbeitrag verzichten (§ 23 Abs. 1 BetrAVG-E)**

Eine Vorgabe, dass bei einer reinen Beitragszusage nicht nur ein Finanzierungsbeitrag des Arbeitgebers zugesagt werden muss, sondern darüber hinaus auch noch ein Sicherungsbeitrag erbracht werden soll, wäre eine nicht akzeptable Einmischung des Gesetzgebers in die Gestaltungsfreiheit der (Tarif-)Vertragsparteien. Es muss ihnen überlassen bleiben, ob und inwieweit sie eine zusätzliche Absicherung der gewährten betrieblichen Altersvorsorge wollen. Dies gilt ganz besonders, weil jede Finanzierung eines Sicherungsbeitrags zwangsläufig die zur Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge bereitstehenden Mittel reduziert.



Die vorgesehene Soll-Vorschrift impliziert, dass die Vereinbarung eines Sicherungsbeitrags den Regelfall darstellt, von dem nur in Ausnahmefällen abgewichen werden kann. Für diese Vorgabe einer standardmäßigen Vereinbarung eines Sicherungsbeitrags fehlt eine Rechtfertigung. Schließlich darf die reine Beitragszusage nur in den der Versicherungsaufsicht unterliegenden Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge genutzt werden. Durch diese aufsichtsrechtliche Kontrolle ist eine angemessene Sicherheit gewährleistet, welche eine standardmäßige Vereinbarung eines zusätzlichen Sicherungsbeitrags als Regelfall entbehrlich macht.

- **Weitergabe von eingesparten Sozialbeiträgen nicht gesetzlich, sondern tarifvertraglich regeln (§ 23 Abs. 2 BetrAVG)**

Ebenfalls nicht akzeptabel ist die gesetzliche Vorgabe, dass eingesparte Sozialversicherungsbeiträge zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die eingeschaltete Versorgungseinrichtung weitergeleitet werden müssen.

Wenn und soweit sich zugunsten der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung die Sozialversicherungsbeitragslast reduziert, ist es Aufgabe der Arbeits- bzw. Tarifvertragsparteien, darüber zu verhandeln, ob und inwieweit dieser Vorteil an die Beschäftigten weitergegeben wird. Dies gilt sowohl für die neue reine Beitragszusage als auch für die bislang bestehenden Zusageformen. Dementsprechend haben sehr viele Tarifverträge zu dieser Frage Regelungen getroffen, die den Interessen der Beschäftigten ebenso Rechnung tragen wie dem Anliegen der Arbeitgeber nach einer möglichst unbürokratischen Ausgestaltung. Auch aus sozialpolitischen Gründen sind dabei besonders die in mehreren Tarifverträgen vereinbarten arbeitgeberfinanzierten pauschalierten Arbeitgeberzuschüsse bei Entgeltumwandlung hervorzuheben. Sie begünstigen besonders Geringverdiener, die regelmäßig nur geringe Entgeltbestandteile für betriebliche Altersvorsorge umwandeln können.

Beispiel: Im größten Tarifbereich, der Metall- und Elektroindustrie, ist tarifvertraglich vereinbart, dass Beschäftigte bei Entgeltumwandlung einen pauschalen arbeitgeberfinanzierten Zuschuss von 319 € erhalten können. Nach der jetzt geplanten gesetzlichen Regelung hätte ein Geringverdiener, der aufgrund seiner beschränkten finanziellen Möglichkeiten nur 1.000 € im Jahr für betriebliche Altersvorsorge umwandeln kann, dagegen nur Anspruch auf einen Zuschuss von unter 200 €, während ein Höherverdiener, der 2.000 € umwandeln kann, einen doppelt so hohen Zuschuss beanspruchen könnte. Es ist nicht nachvollziehbar, warum der Gesetzgeber es dennoch nicht besser den Tarifvertragsparteien überlassen will, ob und in welcher Weise reduzierte Sozialversicherungsbeiträge an die Beschäftigten weitergegeben werden.

2. Gestaltungsmöglichkeiten der Sozialpartner nicht unnötig durch aufsichtsrechtliche Vorgaben einschränken

a. Verwendung von Garantieprodukten bei der Kapitalanlage zulassen

Klargestellt werden sollte, dass die Versorgungseinrichtungen nach § 22 BetrAVG bei ihren Kapitalanlageentscheidungen auch Garantieprodukte – z. B. zur Absicherung von Kapitalmarktrisiken – nutzen können. Dies sollte in § 34 Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung-E) klargestellt werden.

b. Keine unnötigen Erschwernisse für bestehende Versorgungseinrichtungen (§ 244c VAG-E)

Die strikte Vorgabe, wonach ein gesondertes Sicherungsvermögen oder ein gesonderter Anlagestock neu einzurichten „ist“, sollte durch eine optionale Regelung („kann“) ersetzt werden. Damit würde sichergestellt, dass bereits bestehende Versorgungsunternehmen mit separater Kapitalanlage bei der Einführung der reinen Beitragszusage einbezogen werden können, ohne ein neues Sicherungsvermögen aufbauen zu müssen. Damit würden zusätzliche Kosten vermieden, die letztlich immer zu Lasten der späteren



Betriebsrentner gehen. Gerade im aktuellen Kapitalmarktumfeld ist der Aufbau eines neuen Sicherungsvermögens äußerst anspruchsvoll. Der Zwang, ein gesondertes Sicherungsvermögen aufzubauen, würde daher die Einführung reiner Beitragszusagen erschweren.

Bislang ist es möglich, auch bei unterschiedlich ausgestalteten Zusageformen die Anlage des Versorgungskapitals innerhalb eines einzigen Sicherungsvermögens bzw. Deckungsstocks vorzunehmen. Dies sollte – trotz der unterschiedlichen Regelungen zu Ermittlung von Zielrenten und Garantierenten – auch hinsichtlich der reinen Beitragszusagen gelten.

Dies gilt auch deshalb, weil – wie in der Gesetzesbegründung zu Artikel 8 ausdrücklich klargestellt – auch im Zielrentenmodell ein Teil der vorhandenen Mittel nicht den einzelnen Anwärtern zugeordnet werden muss, sondern als kollektiver Sicherheitspuffer verwandt werden kann. Auf diese Weise könnten Schwankungen des Vermögens der Einrichtungen geglättet und der Aufbau der Anwartschaften verstetigt werden. Durch die Nutzung bereits vorhandener Sicherungsvermögen würde – trotz der möglicherweise bestehenden Unterschiede bei der bilanziellen Bewertung – dieser Sicherungsmechanismus verstärkt und der Aufbau der Kapitalanlage erleichtert.

3. Steuerrechtliche Rahmenbedingungen an geändertes Zinsumfeld anpassen

a. Steuerfreier Dotierungsrahmen von 8 % zu begrüßen (§ 3 Nr. 63 EStG-E)

Die vorgesehene Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens für externe Durchführungswege auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG-E) ist sehr zu begrüßen. Diese Anpassung ist dringend notwendig, um dem aufgrund der anhaltenden Niedrigzinsphase gestiegenen Finanzierungsaufwand zur Sicherung des Versorgungsniveaus Rechnung zu tragen. Berechnungen zeigen, dass sich infolge der Zinsniveausenkung der letzten zehn Jahre

der erforderliche Finanzierungsaufwand für die gleich hohe Betriebsrente nahezu verdoppelt hat.

Allerdings bildet auch der vorgesehene Dotierungsrahmen von 8 % aufgrund der bereits lange anhaltenden Niedrigzinsphase lediglich nur den unteren Rand der erforderlichen Erhöhung. Eine Erhöhung, die diese Entwicklung adäquat abbildet, müsste weiter gehen. Wegen des beschränkten Dotierungsrahmens werden auch künftig viele Unternehmen gezwungen sein, verschiedene Durchführungswege miteinander zu kombinieren, was die Komplexität der betrieblichen Altersversorgung nicht verringert.

Zudem fehlt eine Anhebung des sozialabgabenfreien Dotierungsrahmens, der weiter bei 4 % der Beitragsbemessungsgrenze verbleibt. Wenn hier keine Anhebung erfolgt, wird die Anhebung des steuerfreien Dotierungsrahmens für viele Beschäftigte keinen Vorteil bringen, weil Dotierungen über den sozialabgabenfreien Dotierungsrahmen von 4 % dazu führen können, dass sowohl in der Anspar- als auch in der Leistungsphase Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zu entrichten sind. Eine solche Doppelverbeitragung macht Aufwendungen in betriebliche Altersversorgung meist unrentabel.

b. Steuerlichen Rechnungszins für Pensionsverpflichtungen senken

Der steuerliche Rechnungszins zur Berechnung von Pensionsrückstellungen (§ 6a EStG) muss dringend an den handelsrechtlichen Zinssatz angepasst werden. Es kann nicht sein, dass im Steuerrecht weiterhin ein Zinssatz von 6 % zugrunde gelegt wird, obwohl im Handelsbilanzrecht weiterhin eine deutlich höhere Bewertung der Pensionsverpflichtungen gefordert wird. Teilweise führt dies dazu, dass Unternehmen nur rund die Hälfte ihres Aufwands für betriebliche Altersvorsorge steuerlich geltend machen können. Im Ergebnis führt die heutige steuerliche Bewertung von Pensionsverpflichtungen damit zu einer Besteuerung von Scheingewinnen, die auch in verfassungsrechtlicher Hinsicht bedenklich ist. Wenn Unternehmen weiter gezwungen werden, den Aufwand für



Betriebsrenten zu einem immer höheren Anteil aus versteuertem Einkommen zu finanzieren, wird das ihre Bereitschaft zur betrieblichen Altersvorsorge massiv schwächen.

4. Neue Förderung zugunsten Geringverdienern stärker öffnen (§ 100 EStG-E)

Die geplante Förderung von betrieblicher Altersvorsorge für Geringverdiener durch einen Förderbetrag (§ 100 EStG-E) kann neue Impulse zur weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung geben. Der Zugang zu dieser Förderung muss aber stärker geöffnet werden.

a. Geringverdiener-Förderung in allen Durchführungswegen ermöglichen

Der Förderbetrag sollte in allen Durchführungswegen genutzt werden können. Die vorgesehene Begrenzung der Förderung auf externe Durchführungswege hätte zur Folge, dass Arbeitgeber, die ihre betriebliche Altersvorsorge ausschließlich in internen Durchführungswegen organisieren, die geplante Förderung nicht nutzen könnten. Insofern käme es dann auch nicht zu neuen Impulsen, stärker zugunsten von Geringverdienern betriebliche Altersvorsorge zu leisten. Daher bedarf es für diese Fälle einer zumindest wirkungsgleichen Förderung.

b. Bereits engagierte Arbeitgeber nicht benachteiligen

Arbeitgeber, die bereits jetzt Geringverdienern eine betriebliche Altersvorsorge finanzieren, dürfen nicht von der neuen Förderung ausgeschlossen und damit benachteiligt werden. Dies jedoch ist in dem Gesetzentwurf vorgesehen (§ 100 Abs. 2 EStG-E), nach dem nur Arbeitgeber, die erstmals 2018 Geringverdienern eine betriebliche Altersvorsorge gewähren, von der neuen Förderung profitieren sollen. Sie dürfen nicht für ihr bisheriges Engagement bestraft werden, indem ihnen die Förderung verweigert wird. Blicke es bei der jetzt geplanten gesetzlichen Regelung, würden Arbeitgeber bei ihrem freiwilligen sozialen Engagement künftig verstärkt

abwarten, bis dafür eine staatliche Förderung eingeführt wird.

5. Stärkere Erhöhung der Riester-Förderung erforderlich (§ 84 EStG-E)

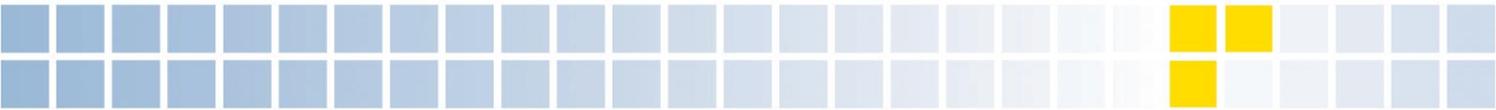
Die geplante Erhöhung der Riester-Grundzulage von 154 € auf 165 € (§ 84 EStG-E) reicht nicht aus, um der zwischenzeitlich eingetretenen Lohn- und Gehaltsentwicklung Rechnung zu tragen. Durch sie muss ein Arbeitnehmer heute für die gleich hohe Zulage einen immer größeren Teil seines Verdiensts aufwenden. Die Riester-Förderung wurde damit seit 2002 immer mehr entwertet. Notwendig zum Ausgleich dieser zwischenzeitlichen Entwertung wäre eine Erhöhung der Grundzulage auf 200 €.

Zudem muss der zulässige Sonderausgabenabzug von derzeit 2.100 € auf mindestens 3.048 € im Jahr (4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung) angehoben werden. Die heutige Sonderausgabenbegrenzung ermöglicht nicht mehr, dass alle Arbeitnehmer den von ihnen erwarteten Altersvorsorgebetrag von 4 % ihres Jahresverdiensts auch leisten können. Wenn der Gesetzgeber erwartet, dass 4 % des Lohns für zusätzliche Altersvorsorge aufgebracht wird, dann muss dieser Beitrag auch in allen Fällen in vollem Umfang steuerlich geltend gemacht werden können. Zu Recht hat daher auch der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum Betriebsrentenstärkungsgesetz eine Erhöhung des Sonderausgabenabzugs gefordert.

Zudem bleiben weitere Verbesserungen erforderlich, um die Riester-Rente attraktiver zu machen.

6. Doppelverbeitragung bei zusätzlicher Altersvorsorge konsequent beseitigen

Die Abschaffung der doppelten Kranken- und Pflegeversicherungsbeitragspflicht bei riestergeförderter betrieblicher Altersvorsorge (§ 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V-E) entspricht einer langjährigen Forderung der BDA. Sie dürfte sich positiv auf die Verbreitung der



riestergeförderten betrieblichen Altersvorsorge auswirken und ist daher zu begrüßen.

Allerdings sollte die doppelte Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung nicht nur in diesem Fall, sondern auch bei der privaten Fortsetzung einer über eine Pensionskasse durchgeführten betrieblichen Altersvorsorge abgeschafft werden. Es gibt keinen Grund, in diesen Fällen weiter eine doppelte Beitragspflicht vorzusehen und damit den Aufbau zusätzlicher Altersvorsorge unangemessen zu erschweren. Dies gilt auch deshalb, weil bei Direktversicherungen die doppelte Beitragspflicht bei privater Fortsetzung inzwischen nicht mehr besteht.

7. Nur freiwillig aufgebaute Alterssicherung von voller Anrechnung auf Grundsicherung ausnehmen (§ 82 SGB XII)

Die geplante Begrenzung der Anrechnung von freiwilligen Zusatzrenten auf die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung (§ 82 Abs. 4 und 5 SGB XII-E) kann dazu beitragen, Hemmnisse gegen den Aufbau zusätzlicher Altersvorsorge zu vermeiden. Sie muss – wie vorgesehen – auf freiwillige Altersvorsorge begrenzt bleiben, weil nur in diesen Fällen die Gefahr besteht, dass infolge der Anrechnung auf die Grundsicherung Altersvorsorge unterbleibt und sonst erhebliche fiskalische Kosten entstünden.

8. Einführung von opt-out-Systemen erleichtern (§ 20 BetrAVG-E)

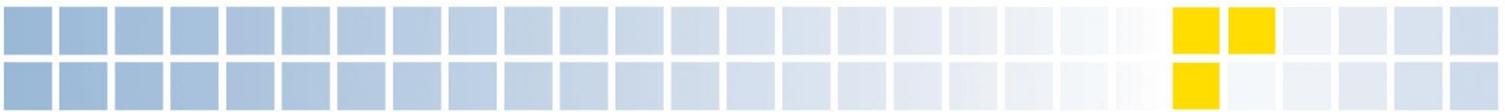
Die geplante Regelung zur Einführung einer automatischen Entgeltumwandlung mit Widerspruchsrecht der Beschäftigten (§ 20 BetrAVG-E) bedarf dringender Korrekturen. Sie bedeutet eine Erschwernis und keine Erleichterung bei der Einführung von Systemen der automatischen Entgeltumwandlung.

- **Tarifvertragliche Gestaltungsspielräume für Optionsmodelle nicht unnötig einengen**

Obwohl bislang weitgehend unstrittig war, dass Tarifverträge eine automatische Entgeltumwandlung vorsehen können und von dieser Möglichkeit teilweise auch Gebrauch gemacht worden ist, sieht der Gesetzentwurf nunmehr gesetzliche Vorgaben für solche Modelle vor und begrenzt somit ohne nachvollziehbaren Grund die Gestaltungsfreiheit der Tarifvertragsparteien. Dabei sollte es den Tarifvertragsparteien grundsätzlich weiter selbst überlassen bleiben, wie sie Regelungen zur automatischen Entgeltumwandlung vereinbaren. Es ist nicht ersichtlich, wieso die Regelung der hierzu erforderlichen Fristen und Abläufe vom Gesetzgeber vorgenommen werden muss. Eine tarifliche Vereinbarung ist nach dem Gesetzentwurf ohnehin Voraussetzung für die Anwendung eines tariflichen Optionsmodells. Die im Gesetzentwurf vorgeschlagenen Fristen sind zudem z. B. bei Neueintritten nicht praktikabel. Es muss weiterhin möglich sein, bei einer tariflichen Regelung von Optionssystemen bereits bestehende betriebliche Systeme mit einem Bestandsschutz zu versehen, auch wenn diese im Detail andere Regelungen vorsehen. Entsprechende tarifvertragliche Regelungen müssen auch sicherstellen können, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, erneut und regelmäßig wiederkehrend auf das Angebot hinzuweisen und Teilnahmebereitschaft abzufragen, wenn ein Arbeitnehmer das Angebot abgelehnt oder seine Beteiligung beendet hat.

- **Einführung von Optionsmodellen auch auf betrieblicher Ebene ermöglichen**

Notwendig ist vor allem die rechtliche Klarstellung, dass die Einführung von automatischer Entgeltumwandlung auch auf betrieblicher Ebene zulässig ist. Die vorgeschlagene gesetzliche Regelung erweckt jedoch leider den Eindruck, dass die bislang nicht eindeutig geklärte Frage, ob Modelle automatischer Entgeltumwandlung auch auf rein betrieblicher Ebene für alle Arbeitnehmer eingeführt werden können, negativ beantwortet wird. Denn im Entwurf wird ausschließlich geregelt, wie automatische Entgeltumwandlung durch Tarifverträge geregelt werden kann. Notwendig und sinnvoll zur weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wäre



jedoch, die Möglichkeit einer automatischen Entgeltumwandlung auch für die rein betriebliche Ebene zuzulassen und damit die insofern heute bestehende Rechtsunsicherheit zu beenden. Es muss allen Betrieben möglich sein, opt-out-Modelle rechtssicher zu vereinbaren, gerade auch in kleinen und mittleren Unternehmen und unabhängig von einem Tarifvertrag. Wer Modelle automatischer Entgeltumwandlung befördern will, darf sie nicht vom Vorliegen eines Tarifvertrags abhängig machen.

9. Regelungen zur Portabilität ergänzen (§ 4 Abs. 3 BetrAVG)

Die Regelungen zur Übertragung von Betriebsrentenanwartschaften müssen ergänzt werden. Der Entwurf regelt lediglich die Übertragung einer bestehenden Betriebsrentenzusage auf einen „neuen“ Versorgungsträger nach § 22 BetrAVG-E, nicht aber den umgekehrten Fall der Übertragung einer Anwartschaft von einem „neuen“ Versorgungsträger nach § 22 BetrAVG-E auf einen Arbeitgeber, der seine betriebliche Altersvorsorge im Wege der bisherigen Zusageformen durchführt. Hier sollte klargestellt werden, dass der Anspruch des Arbeitnehmers nach § 4 Abs. 3 BetrAVG auch gegenüber dem „neuen“ Versorgungsträger nach § 22 BetrAVG-E besteht, allerdings ohne die Einschränkungen nach § 4 Abs. 3 Satz 2 BetrAVG (nur für versicherungsvertragliche Lösung und nur für Eigenbeiträge). Eine Einbindung des bisherigen Arbeitgebers ist in diesem Fall entbehrlich.

10. Möglichkeit der Fortsetzung der Rückdeckungsversicherung bei Insolvenz des Arbeitgebers ist zu begrüßen (§ 8 Abs. 3 BetrAVG-E)

Es entspricht einer langjährigen Forderung der BDA, wenn Arbeitnehmer künftig im Insolvenzfall des Arbeitgebers eine auf ihr Leben abgeschlossene Rückdeckungsversicherung fortsetzen können (§ 8 Abs. 3 BetrAVG-E). Arbeitnehmer hätten danach künftig die Möglichkeit, ihre Altersversorgung im Insolvenzfall ihres Arbeitgebers mit eigenen

Beiträgen weiter auszubauen und eventuell bestehenden Hinterbliebenen- oder Invaliditätsschutz aufrechtzuerhalten. Dies ist für die Betroffenen oftmals günstiger als der Leistungsanspruch gegen den Pensions-Sicherungs-Verein, der zwangsläufig zur Kündigung der Versicherung und zur Auszahlung des Rückkaufwerts an den Pensions-Sicherungs-Verein führt. Auch für den Pensions-Sicherungs-Verein ist eine Fortsetzung der Versicherung durch den Beschäftigten vorteilhaft, weil er in diesem Fall von der Leistungspflicht befreit wird.

11. Anpassungsregelungen für Pensionskassen auch rückwirkend klarstellen (§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG)

Die Gelegenheit dieses Gesetzgebungsverfahrens sollte genutzt werden, um die Anpassungsvorschriften von laufenden Betriebsrenten für Pensionskassen für zurückliegende Zeiträume klarzustellen („Escapeklausel“, § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG). Der Gesetzgeber hat mit dem EU-Mobilitätsrichtlinienumsetzungsgesetz bereits versucht, die Escapeklausel für sämtliche Pensionskassenzusagen – unabhängig vom Zeitpunkt der Zusage und aufsichtsrechtlichen Vorgaben der Pensionskasse – zu erstrecken. Ein jüngstes Urteil des Bundesarbeitsgerichts lehnt die rückwirkende Anwendung dieser Klausel ab. Dies führt zu erheblicher Verunsicherung und beeinträchtigt die Planbarkeit für diese Versorgungsträger.

12. Fortführung von Verträgen zu betrieblicher Altersvorsorge nach Ausscheiden erleichtern (§ 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG)

Die Gelegenheit dieses Gesetzgebungsverfahrens sollte auch genutzt werden, um die sog. versicherungsvertragliche Lösung weiter praktikabel zu erhalten. Die versicherungsvertragliche Lösung ermöglicht, dass Arbeitgeber bei einem Ausscheiden eines Arbeitnehmers – statt einer komplizierten und fehleranfälligen Berechnung der Betriebsrentenanwartschaft – den der Betriebsrente zugrundeliegenden Versicherungsver-



trag auf den Arbeitnehmer übertragen können. Diese Übertragung liegt auch im Interesse des Arbeitnehmers, weil er dann diesen Vertrag entweder privat oder ggf. über einen neuen Arbeitgeber fortführen kann. Der Gesetzgeber hat im Jahre 2001 mit der Regelung des § 2 Abs. 5a BetrAVG den Grundgedanken der versicherungsvertraglichen Lösung auch für Unterstützungskassen und Pensionszusagen übernommen, ohne jedoch hierfür Vorgaben zu definieren. In der Praxis hatte dies zur Folge, dass Arbeitgeber bereits zum Zeitpunkt der Zusage gegenüber ihren Arbeitnehmern (z. B. im Rahmen der Betriebsvereinbarung oder in der Entgeltumwandlungsvereinbarung) mitgeteilt haben, dass sie im Fall des Ausscheidens die sog. versicherungsvertragliche Lösung wählen. Diese sehr einfache und für alle Beteiligten verwaltungsarme Praxis hat das Bundesarbeitsgericht deutlich verschärft (BAG 3 AZR 794/14 vom 19. Mai 2016). Danach muss gegenüber jedem Arbeitnehmer und dem Versicherer die versicherungsvertragliche Lösung nun jeweils in zeitlichem und sachlichem Zusammenhang mit dem Ausscheiden erklärt werden. Diese Anforderungen bedeuten gerade für kleine und mittlere Unternehmen weitere hohe administrative Aufwände bei der Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung. Daher sollte die versicherungsvertragliche Lösung in Anlehnung an § 2 Abs. 5a BetrAVG auch für den Bereich der Entgeltumwandlung und der beitragsorientierten Leistungszusage so vereinfacht werden, dass die versicherungsvertragliche Lösung ohne weiteres Zutun des Arbeitgebers zur Anwendung kommt. Zumindest sollte es den Arbeitgebern möglich sein, bereits bei Vertragsschluss die Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung zu erklären.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de