



Arbeitsgemeinschaft für  
betriebliche Altersversorgung e. V.

# aba zum Referentenentwurf für ein 2. BRSVG

# Gliederung

- Politische und zeitliche Einordnung der Reform
  
- Wesentliche Regelungsinhalte des RefE für ein 2. BRSG
  
- Bewertung durch die aba anhand von drei Kontrollfragen
  - ◆ Wird durch diese Reformmaßnahmen die betriebliche Altersversorgung gestärkt?
  - ◆ Werden die richtigen Anreize gesetzt?
  - ◆ Werden Fehlanreize beseitigt?

## ■ Koalitionsvertrag vom 24. November 2021:

„Die betriebliche Altersversorgung wollen wir stärken, unter anderem durch die Erlaubnis von Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen. Zusätzlich muss das mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz bereits in der vorletzten Legislaturperiode auf den Weg gebrachte Sozialpartnermodell nun umgesetzt werden.“

„Auch für kleine Versicherungsunternehmen und Pensionskassen wollen wir für eine stärker proportionale Regulierung sorgen.“

„Wir wollen ermöglichen, dass privates Kapital institutioneller Anleger, wie Versicherungen und Pensionskassen, für die Startup-Finanzierung mobilisiert werden kann.“

- **Ab September 2022 Fachdialog „Stärkung der Betriebsrente“**; aba hat umfangreichen Katalog an Empfehlungen abgegeben
- Einladung zur Abgabe einer Stellungnahme zu einem **RefE für ein 2. BRSBG am 27. Juni** mit Frist 25. Juli

# Anhebung der Abfindungsgrenzen

## ■ Inhalt

- ◆ Die Abfindungsgrenzen in § 3 BetrAVG werden erweitert. Die Abfindungsgrenzen verdoppeln sich, wenn der Abfindungsbetrag mit Zustimmung des Arbeitnehmers in die GRV fließt.
- ◆ Es sollen neue Abfindungsregeln bei Pensionskassenauflösung geschaffen werden.

## ■ Bewertung

- ◆ **Wir begrüßen die neuen Abfindungsmöglichkeiten von Kleinstanwartschaften**, bei denen spätere Leistungshöhe und Verwaltungskosten in keinem angemessenen Verhältnis zueinanderstehen.
- ◆ Wir bezweifeln aber, dass der hier gewählte Weg aufgrund seines **großen Verwaltungsaufwandes** zielführend sein wird. Den **Zwang zur Einzahlung in die GRV sehen wir kritisch**.
- ◆ 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.
- ◆ Wir begrüßen, dass nach Wegen gesucht wird, kleinteilige, kostenintensive und daher ineffiziente Pensionskassenstrukturen im Interesse aller Beteiligten aufzulösen. Wir fragen uns aber, ob so tiefgreifende Eingriffe in das Arbeitsrecht seitens intendiert des BMAS sind, wie sie § 3 Abs. 7 BetrAVG-E vorsieht.

# Vorzeitige Inanspruchnahme von Betriebsrenten

## ■ Inhalt

Bisher hatte der Arbeitnehmer nur bei Bezug einer Vollrente wegen Alters einen Anspruch auf den (vorzeitigen) Bezug der Betriebsrente. Künftig sollen Arbeitnehmer auch dann vorzeitig eine Betriebsrente in Anspruch nehmen können, wenn sie eine Teilrente aus der gesetzlichen Rente beziehen (§ 6 BetrAVG). Das ist dann weiterhin regelmäßig mit Abschlägen gemäß der Versorgungsordnung verbunden.

## ■ Bewertung

- ◆ Die vorgeschlagene Regelung, die grds. 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.

# Optionsmodelle zur automatischen Entgeltumwandlung auf Betriebsebene



## ■ Inhalt

Bisher konnte das Opting-Out nur durch Tarifverträge eingeführt werden. Dies ist nun auch durch Betriebsvereinbarungen auf Betriebsebene möglich, allerdings nur, wenn sich Arbeitgeber mit mindestens 20% Arbeitgeberzuschuss finanziell beteiligen (§ 21 BetrAVG). Mit den 20% ist auch der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a (1a) BetrAVG abgegolten.

## ■ Bewertung

- ◆ **Wir begrüßen es, dass das Optionssystem nicht mehr ausschließlich auf eine tarifvertragliche Grundlage beschränkt sein soll.** In Zukunft stehen solche Modelle dann auch Betrieben zur Verfügung, die nicht von Tarifverträgen erreicht werden.
- ◆ Wir sehen aber noch rechtlichen Klärungsbedarf über das **Verhältnis der Regelung zum Tarifvertragsrecht** und zu den **Regelungen der Entgeltumwandlung** in § 1a BetrAVG.
- ◆ Zudem halten wir den **zwingenden Arbeitgeberzuschuss von 20%** für ein **Verbreitungshemmnis**.
- ◆ Es ist **problematisch**, dass weiterhin Betriebe – insbes. kleinere mittelständische **Betriebe** – **ohne Betriebsrat** außen vor sind.

# Verbesserungen beim Sozialpartnermodell §§ 21 ff. BetrAVG-E (1/2)



## ■ Inhalt

- ◆ Mängel bei Beteiligung an Durchführung und Steuerung führen nicht zu Unwirksamkeit der jeweiligen Beitragszusage.
- ◆ Die Anwendung einer nicht einschlägigen tariflichen Regelung über ein Sozialpartnermodell können Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien vereinbaren, wenn
  - ▷ entweder ein für das Arbeitsverhältnis einschlägiger Tarifvertrag dies eröffnet
  - ▷ oder wenn die das Sozialpartnermodell tragende Gewerkschaft nach ihrer Satzung für das Arbeitsverhältnis tarifzuständig ist.

Von den „Dritten“ kann eine Beteiligung an den Kosten für Durchführung und Steuerung verlangt werden.

- ◆ Beim „Andocken“ von Tarifvertragsparteien an schon bestehende Sozialpartnermodelle (1:1 Übernahme des Modells durch einen anderen Tarifvertrag), entfällt die Pflicht der andockenden Sozialpartner zur Beteiligung an der Durchführung und Steuerung, wenn der Tarifvertrag vorsieht, die Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells zu nutzen.
- ◆ Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien können Anwartschaften und laufende Leistungen abgefunden werden.

# Verbesserungen beim Sozialpartnermodell §§ 21 ff. BetrAVG-E (2/2)



## ■ Bewertung

- ◆ Wir begrüßen es, dass in Zukunft klargestellt wird, dass eine **mangelhafte, oder besser unzureichende, Beteiligung an Durchführung und Steuerung nicht zur Unwirksamkeit** der reinen Beitragszusage führt.
- ◆ Wir begrüßen es, dass mit § 24 BetrAVG-E **nunmehr Wege** aufgezeigt werden, wie **auch nicht tarifgebundene Dritte an Sozialpartnermodellen teilnehmen** können. Allerdings sehen wir noch Regelungsbedarf an verschiedenen Stellen.
- ◆ Die Regelungen zur Wechselmöglichkeit zwischen Sozialpartnermodellen bzw. Versorgungsträgern und die geplanten Regelungen zu Abfindungen iRv Sozialpartnermodellen finden unsere grundsätzliche Unterstützung. Aber auch dort bedarf es noch weiterer rechtlicher Klarstellungen.

# Verbesserungen bei der Geringverdienerförderung

## ■ Inhalt

Die Einkommensgrenze nach § 100 EStG soll dynamisiert werden und beträgt künftig 3% der BBG (2024: 2.718 Euro statt 2.575 Euro). Es bleibt bei der prozentualen Förderung von 30%. Durch die Anhebung des maximal förderfähigen Beitrags von 960 auf 1.200 Euro erhöht sich bei gleicher Förderquote der Förderhöchstbetrag auf 360 Euro. Durch die Dynamisierung soll ein Herausfallen aus der Förderung im Zeitverlauf aufgrund normaler Lohn- und Gehaltszuwächse verhindert werden, Arbeitgeber erhalten Planungssicherheit für entsprechende Betriebsrentenzusagen.

## ■ Bewertung

- ◆ Grundsätzlich positiv!
- ◆ Aber: Für Arbeitgeber stellt die Höhe des Fördersatzes den Anreiz zur Erteilung solcher zusätzlichen Betriebsrentenzusagen dar. **Wir regen daher an, den Förderprozentsatz von 30% auf 40% oder 50% anzuheben.**

# Änderungen im VAG und der Anlageverordnung

- Politisches Ziel „mehr Rendite ermöglichen“
- **Zusammenhängen** zwischen Kapitalanlageregulierung, Bedeckungsanforderungen und Stresstest soll in Zukunft Rechnung getragen werden
- ◆ Regelungen zur **vorübergehenden Unterdeckung von Pensionskassen**
  - ▶ **Art. 14 (2) EbAV-II-RL:** *„Der Herkunftsmitgliedstaat kann zulassen, dass eine EbAV für einen begrenzten Zeitraum nicht über ausreichende Vermögenswerte zur Bedeckung der versicherungstechnischen Rückstellungen verfügt. Die zuständigen Behörden verlangen von der EbAV in diesem Fall einen konkreten und realisierbaren Finanzierungsplan mit einem Zeitplan, damit die Anforderungen nach Absatz 1 wieder erfüllt werden. ....“*
  - ▶ **§ 234j Abs. 4 - 8 VAG-E:** vorübergehende Unterdeckung des Sicherungsvermögens bei Pensionskassen
- ◆ Mehr Flexibilität in der **Kapitalanlage** (Anlageverordnung)

# § 234j Abs. 4 und 5 - Voraussetzung der Unterdeckung und Sicherungsvermögensplan



4) Entgegen § 127 Absatz 1 Satz 1 ist eine **vorübergehende Unterdeckung** des Sicherungsvermögens zulässig, wenn

1. die Satzung eine Bestimmung enthält, die eine Unterdeckung gestattet,
2. die Unterdeckung 10 Prozent des Mindestumfangs des Sicherungsvermögens nach § 125 Absatz 2 nicht übersteigt und
3. die Pensionskasse mit einem oder mehreren Arbeitgebern oder Dritten einen Sicherungsvermögensplan nach Absatz 5 vereinbart hat und der Sicherungsvermögensplan von der Aufsichtsbehörde genehmigt ist.

Eine Bestimmung nach Satz 1 Nummer 1 kann nur dann in die Satzung aufgenommen werden, wenn diese eine Vorschrift enthält, nach der Versicherungsansprüche gekürzt werden dürfen. Die Bestimmung kann bestandswirksam in die Satzung aufgenommen werden.

(5) Ein Plan zur Wiederherstellung der Bedeckung des Mindestumfangs des Sicherungsvermögens und zur Sicherstellung der Solvabilität (Sicherungsvermögensplan) muss darlegen, wie nach Eintritt einer Unterdeckung

1. die Bedeckung des Mindestumfangs des Sicherungsvermögens innerhalb eines angemessenen Zeitraums, der 10 Jahre nicht überschreiten darf, erreicht werden soll und
2. sichergestellt wird, dass die Solvabilitäts- und die Mindestkapitalanforderung stets eingehalten werden.

Außerdem muss der Sicherungsvermögensplan eine rechtsverbindliche **Zusage der beteiligten Arbeitgeber** und Dritten enthalten, dass sie die zur Durchführung des Sicherungsvermögensplans erforderlichen finanziellen Mittel zur Verfügung stellen. Bei der Erstellung des Sicherungsvermögensplans ist die besondere **Situation der Pensionskasse** zu berücksichtigen, insbesondere die Struktur ihrer Aktiva und Passiva, ihr Risikoprofil, ihr Liquiditätsplan, das Altersprofil der Versicherten sowie gegebenenfalls die Tatsache, dass es sich um ein neu geschaffenes System handelt. Der Sicherungsvermögensplan bedarf der **Genehmigung durch die Aufsichtsbehörde**.

## § 234j Abs. 6, 7 und 8 – Sicherungsvermögensplan, PSVaG

6) Die Pensionskasse hat einen bestehenden **Sicherungsvermögensplan mindestens jährlich zu überprüfen**. Stellt sie fest, dass seine Durchführung gefährdet sein könnte, unterrichtet sie unverzüglich die Aufsichtsbehörde. Nach Eintritt einer Unterdeckung teilt sie der Aufsichtsbehörde mit, wie hoch die Unterdeckung ist sowie an welchen Stichtagen und in welcher Höhe Zahlungen der beteiligten Arbeitgeber und Dritten erfolgen, und sie berichtet regelmäßig über den Stand der Wiederherstellung der Bedeckung.

7) Führt die Pensionskasse Versorgungszusagen durch, die vom Versicherungsschutz des § 7 des Betriebsrentengesetzes erfasst sind, hat sie dem **Träger der Insolvenzsicherung** einen vereinbarten Sicherungsvermögensplan unverzüglich zur Kenntnis zu geben.

8) Die Aufsichtsbehörde kann insbesondere dann eine **Änderung des Sicherungsvermögensplans verlangen oder dessen Genehmigung widerrufen**, wenn die Erfüllbarkeit der Verpflichtungen der Pensionskasse nicht mehr als auf Dauer gewährleistet angesehen werden kann oder nicht länger die Annahme gerechtfertigt ist, dass die Solvabilitäts- und die Mindestkapitalanforderung stets eingehalten werden.

# Anlageverordnung

- Weiterentwicklung nach einem Jahrzehnt ...

Geplante Anpassungen der Anlageverordnung (vereinfacht)		
Beteiligungsquote (Nr. 9 a), 13	15%	<b>Risikokapitalquote</b>  bisher 35%; <b>neu: 40%</b>
börsennotierte Anlagen nach Nr. 9 b) und 12		
Sonstige AIF (Nr. 17)	7,5%	
High-Yield Darlehen (Nr. 4c)	5%	
....		
<b>Neu: Infrastrukturquote (EK und FK)</b>		<b>+ 5%</b>
<b>Öffnungsklausel (neu: nutzbar auch bei Überschreitung von Streuungsgrenzen)</b>		5% (ggf. Erhöhung auf bis zu 10%)
...		

Mehr Flexibilität in der Kapitalanlage durch:

- Einführung einer Infrastrukturquote
- Erhöhung der Risikokapitalquote
- Erstreckung der Öffnungsklausel auf Überschreitungen der Streuungsgrenzen

aba:

- auch Anpassungen der Regelungen für Pensionsfonds?
- Umsetzung auch in der begleitenden Regulierung (Kapitalanlage-Rundschreiben, Stresstestvorgaben, Prognoserechnung)

Quelle: Darstellung von Marco Simonis

# Pensionsfonds – Ratenzahlungen und Sterbegeldzahlungen

- §236 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 VAG-E: Ergänzung der lebenslangen Zahlung und Einmalkapitalzahlung um „Ratenzahlung“
  - ◆ aba:
    - ▶ Die **Ratenzahlung** ist keine eigene Leistungsform und auch keine Unterform der Leibrente, sondern eine **Unterform der Kapitaleistung**.
    - ▶ **Vorschlag:** „4. verpflichtet ist, die Altersversorgungsleistung als lebenslange Zahlung *oder als Kapital, das in einem Betrag oder in Raten gezahlt wird*, zu erbringen.“
    - ◆ Es sollte geprüft werden, ob es einer steuerlichen Flankierung bedarf.
- **Sterbegeldzahlungen**
  - ▶ nicht nur an den engen Kreis von Hinterbliebenen

# Weitergehender Reformbedarf

- Weitergehender Reformbedarf: Wir halten es u.a. für dringend geboten, die folgenden Punkte noch in den Gesetzgebungsprozess für ein 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz einzubringen:
  - ◆ Mehr Generationengerechtigkeit: faire Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen zulassen
  - ◆ Beitragszusagen mit Mindestleistung und beitragsorientierte Leistungszusagen besser nutzbar machen
  - ◆ Dotierungshöchstgrenze im Steuer- und Sozialversicherungsrecht vereinheitlichen
  - ◆ Ertragssteuerliche und handelsbilanzielle Bewertung von Direktzusagen anpassen und soweit wie möglich vereinheitlichen
  - ◆ Verwirrende beitragsrechtliche Situation in der Leistungsphase beseitigen
  - ◆ Verbesserungen durch das 4. Bürokratieentlastungsgesetz auch im Steuerrecht der bAV nachvollziehen

# Weiterer Zeitplan des BMAS



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



aba Arbeitsgemeinschaft für  
betriebliche Altersversorgung e.V.

Wilhelmstraße 138  
10963 Berlin

Telefon 030.338 58 11-0  
E-Mail [info@aba-online.de](mailto:info@aba-online.de)

[www.aba-online.de](http://www.aba-online.de)