



Ausschussdrucksache 21(11)48
vom 6. November 2025

Schriftliche Stellungnahme

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

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

Kleine Schritte in die richtige Richtung, aber zu wenig Reformelan

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

5. November 2025

Zusammenfassung

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

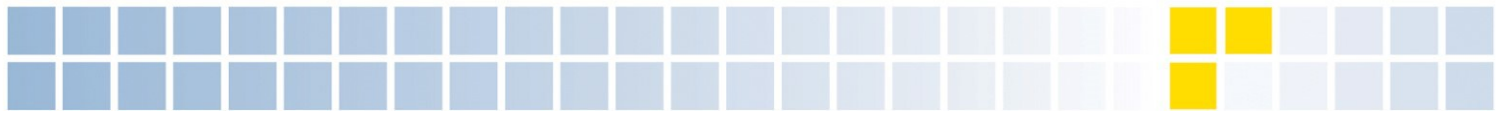
Die geplanten Maßnahmen zur Unterstützung eines Online-Wahlverfahrens bei den Sozialwahlen sind grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings müssen Sozialversicherungsträger auch in Zukunft die Möglichkeit haben, keine Online-Wahlen mehr durchzuführen. Darüber hinaus sind weitere Schritte zur Verbesserung der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

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

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

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

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



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

Im Einzelnen

1. Arbeitsrechtliche Neuregelungen

Zugang zum Sozialpartnermodell deutlich stärker öffnen

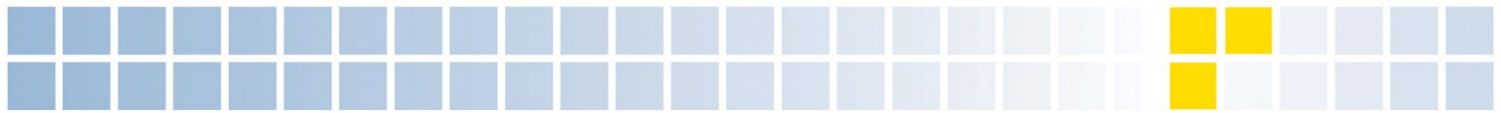
Die Vorschläge zum besseren Zugang zum Sozialpartnermodell sind erste wichtige Schritte zur besseren Verbreitung der reinen Beitragszusage, gehen aber nicht weit genug. Um die Chance der reinen Beitragszusage möglichst vielen Arbeitgebern und Beschäftigten zu eröffnen, muss die Bezugnahme auf ein bestehendes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

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

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

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

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



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

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

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

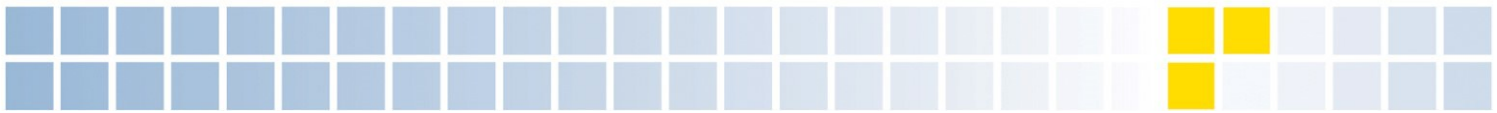
in einem Tarifvertrag vereinbart werden.“

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

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

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

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



Unnötige Beteiligungspflicht der Tarifvertragsparteien streichen

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

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

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

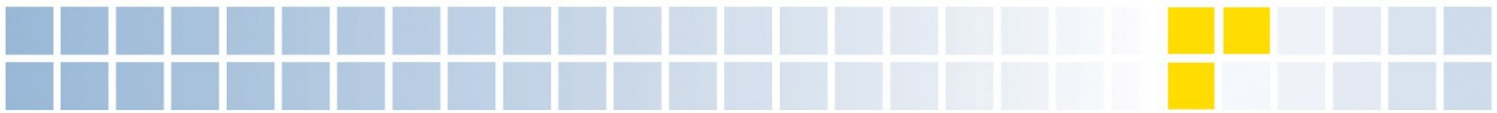
Zu begrüßen ist die Klarstellung im Rahmen der Begründung, dass „Anschluss-Tarifverträge“ sowohl die vollständige Übernahme der Regelungen des Ausgangstarifvertrags vorsehen können als auch lediglich die Nutzung der Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells vereinbaren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

Optionsmodell zur automatischen Entgeltumwandlung allen Betrieben ermöglichen

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

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

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



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

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

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

Abfindungen spürbar erleichtern

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

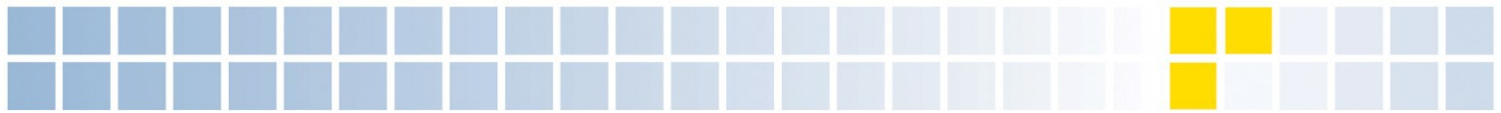
Erstens, um dem Arbeitgeber die Bürokratie zu ersparen, die mit einer z. T. über viele Jahrzehnte erforderlichen Verwaltung von Kleinstanwartschaften verbunden ist. Die Verwaltung von Kleinstanwartschaften ist unverhältnismäßig kostenaufwändig und macht damit die mit der betrieblichen Altersvorsorge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

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

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

Deshalb sollten folgende Erleichterungen der Abfindungsmöglichkeiten geschaffen werden:

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



Unternehmen und der Versorgungsträger durch Kleinstrentenadministration zumindest reduziert werden.

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

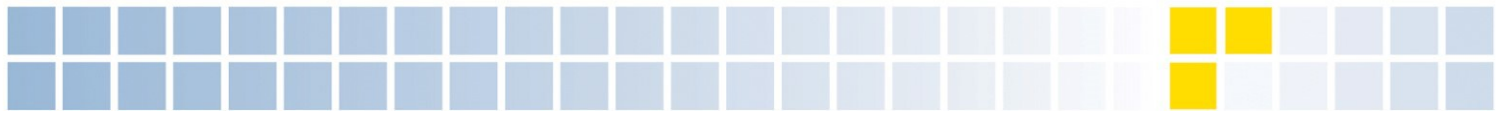
Die jetzt vorgeschlagene Neuregelung zu Abfindungen (§ 3 Abs. 2a BetrAVG-E) allein wäre kein Fortschritt. Angesichts der zusätzlichen Anforderungen bei dieser Abfindungsoption dürfte von dieser Möglichkeit nur selten Gebrauch gemacht werden, denn viele Arbeitnehmer werden eine Abfindung in die gesetzliche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

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

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

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

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



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

Für Anpassung der Regelung zur vorzeitigen Altersleistung Übergangsregelungen vorsehen

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

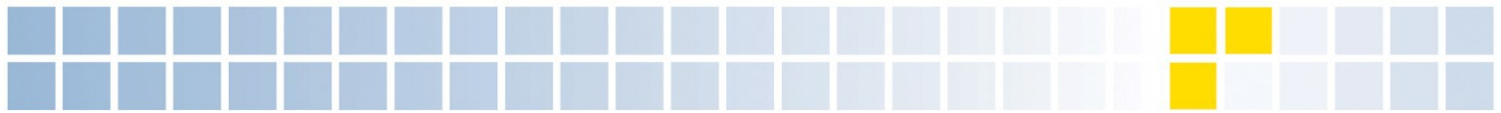
Kernproblem dürfte die Frage des Rechtsanspruchs auf Betriebsrente im laufenden Arbeitsverhältnis sein, wenn keine Leistungsvoraussetzung "Beendigung des Arbeitsverhältnisses" besteht. So kann es für Versorgungsträger ein Problem darstellen, wenn der Entgeltumwandlungsanspruch weiterhin geltend gemacht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

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

Verwendung von Wertguthaben auch nach der Regelaltersgrenze ermöglichen

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

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



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

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

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

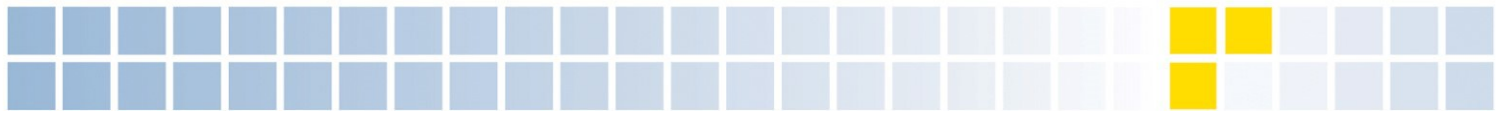
Die Vorschläge sind zu begrüßen, da sie der Digitalisierung der Prozesse des PSV und der Bürokratieentlastung dienen. Mit der neu geschaffenen Möglichkeit, den Beitragsbescheid automatisiert zu erlassen, kann der PSV perspektivisch seine Prozesse verschlanken und Einsparpotenziale heben. Gleiches gilt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

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

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

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

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



Evaluierung mit realistischen Erwartungen verknüpfen

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

2. Steuerrechtliche und versicherungsaufsichtsrechtliche Änderungen

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

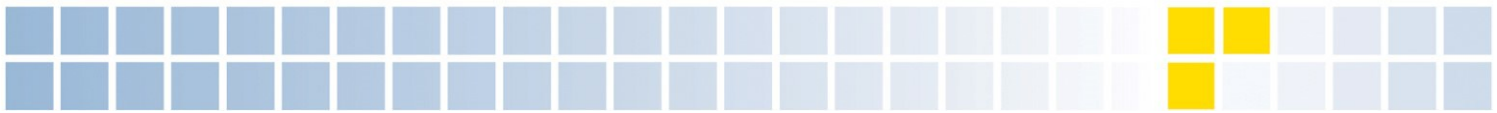
Nach § 100 EStG-E soll die Einkommensgrenze für Geringverdiener dynamisiert und damit an die Lohnentwicklung gekoppelt werden, außerdem soll der geförderte Arbeitgeberbeitrag von 960 auf 1.200 € erhöht werden und damit der Förderbetrag pro Jahr bei maximal 360 € liegen. Die Förderquote von 30 % soll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

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

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

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

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



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

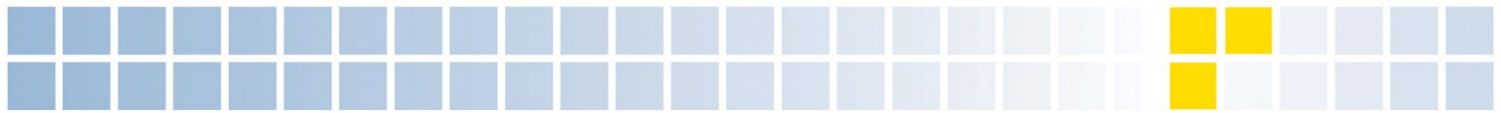
Flexiblere Gestaltung der Kapitalanlage und der Bedeckungsvorgaben für Pensionskassen erhöhen Spielraum und Renditechancen

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

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

Folgende Änderungen und Ergänzungen sollten klarstellend aufgenommen werden:

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



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

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

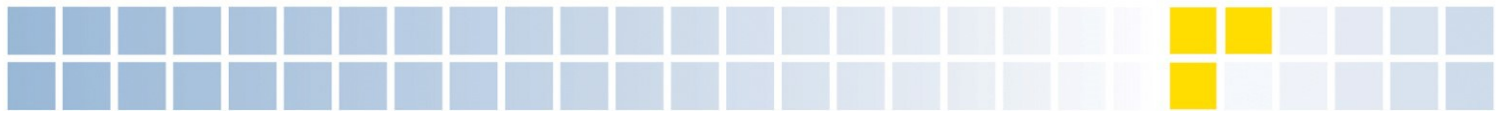
Vor dem Hintergrund, dass Bezieher einer vorgezogenen Altersrente nun unbegrenzt hinzuverdienen können, ohne dass es zu einer Anrechnung auf die gesetzliche Rente kommt, sollen nach § 232 VAG-E die zulässigen Leistungsfälle von Pensionskassen erweitert werden. Die Leistung bei teilweisem Wegfall des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

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

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

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

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

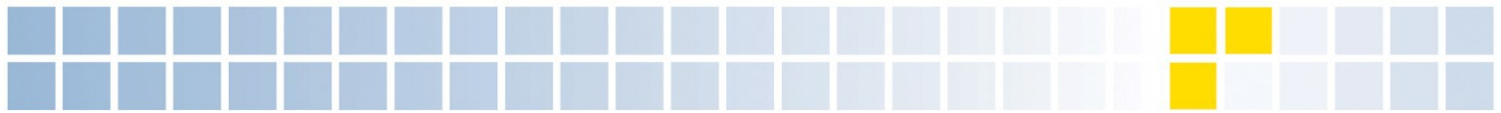


dürfen. Denkbar ist auch, dass ein Monopolanbieter eines Online-Wahlprodukts Angebotskonditionen aufwirft, die mit Blick auf die stets zu wahrende Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (§ 69 SGB IV) nicht vertretbar wären. Zudem wurde die Teilnahme an den Online-Wahlen als kompliziert wahrgenommen. Daher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

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

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

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

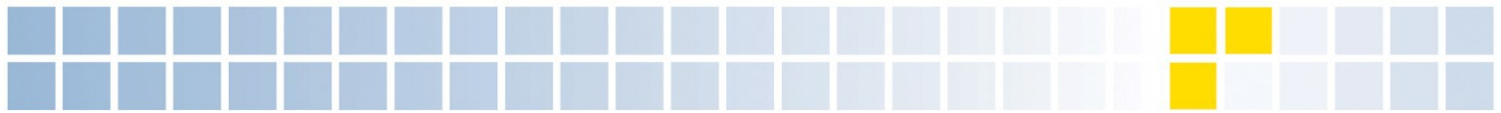


4. Wichtige Reformmaßnahmen fehlen im Entwurf

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

Arbeitgeberhaftung bei Beitragszusagen mit Mindestleistung und beitragsorientierten Leistungszusagen sachgerecht begrenzen

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



Anpassungsmöglichkeiten für bestehende Zusagen erleichtern

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

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

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

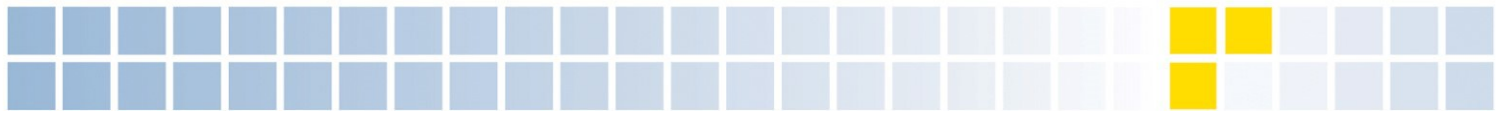
Betriebsrentenverpflichtungen in vollem Umfang steuerlich anerkennen

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

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

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

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



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

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

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

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