

BDVM-STELLUNGNAHME

Hamburg, 07.August 2025

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen

Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze

(2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Der Bundesverband Deutscher Versicherungsmakler e.V. (BDVM) ist die Spitzenorganisation der deutschen Qualitäts-Versicherungsmakler mit rund 750 Mitgliedsunternehmen, die mehr als 12.000 Mitarbeiter beschäftigen. Unsere Mitglieder müssen hohe Anforderungen erfüllen, die weit über den gesetzlichen Mindestanforderungen liegen und zeichnen sich durch ihre besondere Qualifikation und Professionalität aus. Die Bandbreite unserer Mitgliedsunternehmen reicht von großen international tätigen Industrie-Versicherungsmaklern bis zu mittelständischen und kleineren Unternehmen, die auch im Gewerbe- und Privatkundengeschäft tätig sind. Viele unserer Mitglieder begleiten und beraten Ihre Kunden langjährig zur Betrieblichen Altersversorgung. Im BDVM existiert der Arbeitskreis bAV, in dem sich Maklerhäuser unterschiedlicher Größe und Spezialisierung zusammengeschlossen haben, um sich regelmäßig zu aktuellen Entwicklungen in der bAV und auch zu gesetzlichen Rahmenbedingungen auszutauschen und zu positionieren. Entstanden ist hier auch unser aktuelles Positionspapier zur bAV, das wir als Anlage beigefügt haben.

I. Allgemeines zum Referentenentwurf

Wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme zum oben genannten Referentenentwurf und begrüßen, dass die neue Bundesregierung sich des wichtigen Vorhabens „Stärkung der betrieblichen Altersversorgung“ so kurzfristig angenommen hat. Zahlreiche Ansätze im Referentenentwurf halten wir für sehr geeignet, die Durchdringung und auch die Wirksamkeit der betrieblichen Altersversorgung zu verbessern. Im Folgenden möchten wir uns daher insbesondere zu den Punkten äußern, die aus unserer Sicht noch einer Anpassung bedürfen.

II. Artikel 1: Änderungen des Betriebsrentengesetzes

1. § 3 Abfindung

Die weitere Abfindungsmöglichkeit durch den neuen Abs. 2a erhöht die Komplexität im Umgang mit Anwartschaften in einer Phase (Arbeitgeberwechsel), in welcher ohnehin viel administrativer Aufwand für alle Beteiligten herrscht.

Um Komplexität zu reduzieren, würde sich eine generelle Erhöhung der Bagatellgrenze für den bestehenden Abs. 2 anbieten. Das würde Arbeitnehmenden auch die Möglichkeit geben, Zeiten von fehlender Lohnzahlung zwischen zwei Arbeitsverhältnissen oder sonstigen Notlagen zu überbrücken. Eine neue Regelung analog Abs. 2a wäre dann hinfällig.

2. § 20 Abs. 3 BetrAVG (Optionssysteme für Entgeltumwandlungen ohne Tarifbindung)

Die Ermöglichung von Optionssystemen auch über Dienst- und Betriebsvereinbarungen ist ein richtiger Schritt, um die Mitarbeitenden dazu zu bringen, sich mit der Altersversorgung zu befassen und die Teilnahmequote an Betrieblichen Versorgungslösungen zu verbessern. Jedoch existieren in vielen KMU keine Dienst- oder Betriebsvereinbarungen. Daher empfehlen wir, ein Opting-Out auch ohne entsprechende Dienst- oder Betriebsvereinbarung zuzulassen. Die Voraussetzungen für die wirksame Einführung und den Widerspruch nach § 20 Abs. 2 BetrAVG können auch für diese Unternehmen gelten.

3. § 21 BetrAVG (Beteiligung der Sozialpartner)

Der RefE sieht vor, dass eine mangelhafte Beteiligung der Tarifvertrags-Parteien (TV- Parteien) an der Durchführung des Sozialpartnermodells nicht zu einer Unwirksamkeit der reinen Beitragszusage (und dem Wiederaufleben der Arbeitgeber-Einstandspflicht) führt. Das halten wir für einen ersten richtigen Schritt zum Abbau von Hemmnissen bei der Errichtung von Sozialpartnermodellen.

Hierdurch wird sich jedoch die Expertise der TV-Parteien bezüglich Kapitalanlagen nicht verbessern, was aus unserer Sicht eines der zentralen Hemmnisse bei der Errichtung dieser Modelle darstellt.

4. Weitergehend halten wir es daher für erforderlich, den TV-Parteien auch eine Auslagerung der Beteiligung bei der Durchführung von Sozialpartnermodellen an externe Stellen / Dritte zu erlauben. An die Geeignetheit dieser externen Dritten können und sollten hohe Anforderungen gestellt werden insbes. bezüglich der Unabhängigkeit (Aktuare, Sachverständige), deren Haftung (Grundlage und Versicherungssummen), Vergütung und Umlagefähigkeit der Kosten.

Die Einschaltung externer Dritter würde nebenbei auch dafür sorgen können, dass sich Sozialpartner und Produktanbieter in puncto Kapitalmarktanalyse auf Augenhöhe begegnen können; die Interessen der Sozialpartner bei der Ausgestaltung der Altersversorgung könnten leichter umgesetzt werden.

Im Übrigen weisen wir darauf hin, dass die bisher in Abs. 1 genannte Voraussetzung wonach sich die TV-Parteien an der Durchführung und Steuerung beteiligen müssen, nach dem neuen RefE dem Wortlaut nach nur noch auf die Durchführung (ohne „Steuerung“) beziehen soll. In der zugehörigen Begründung wird aber die Beteiligung an Durchführung *und* Steuerung erwähnt. Um Unsicherheiten vorzugreifen, empfehlen wir hier eine Anpassung des Begründungstextes dahingehend, ob nach dem neuen RefE die Durchführung die Steuerung mit einschließt.

5. § 22 Arbeitnehmer und Versorgungseinrichtung

Die Portabilität, die durch den neuen Abs. 3 S. 1 Nr. 1b) BetrAVG zugunsten einer anderen Versorgungseinrichtung im SPM (und Beitragszusage) geschaffen wurde, sollte auch zugunsten anderer Versorgungs- und Zusageformen gelten. Andernfalls werden Mitarbeitende, die einen Arbeitgeber mit Zugang zum SPM verlassen und zu einem Arbeitgeber ohne SMP-Zugang wechseln, kategorisch schlechter gestellt als Mitarbeitende, die den Wechsel umgekehrt vollziehen. Dies könnte auch in § 4 BetrAVG Abs. 2 BetrAVG eingefügt werden, wo schon jetzt das Recht auf Deckungskapitalübertragung geregelt wird.

Wünschenswert wäre zudem eine Überarbeitung des Abs. 1 S. 2, wonach im Sozialpartnermodell ein Verbot von Garantien zwingend ist. Einerseits ist der Arbeitgeber bei fehlender Garantie von einem seiner zentralen Haftungstatbestände zwar befreit. Andererseits kommt

dies dem Sicherheitsinteresse der Beschäftigten oft nicht entgegen und schränkt die zur Verfügung stehenden Tarifauswahl erheblich ein.

Eine Lösung könnte darin bestehen, im arbeitsrechtlichen Verhältnis weiterhin eine (reine) Beitragszusage zuzulassen um die Haftung des Arbeitgebers auf die Zahlung der Beiträge weitgehend zu beschränken und es aber produktseitig zu ermöglichen, Tarife mit unterschiedlichen Garantieniveaus zu wählen. Formulierungsvorschlag zu § 22 Abs. 1 BetrAVG:

„Bei einer reinen Beitragszusage hat der Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung dem Versorgungsempfänger auf der Grundlage des planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen. Die Höhe der Leistungen kann garantiert werden. Für tarifbedingte Garantieleistungen hat der Arbeitgeber nicht einzustehen.“

III. Zu Art. 2 Änderungen des Einkommenssteuergesetzes

1. § 100 Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung

Die Dynamisierung der Einkommensgrenze für den Förderbeitrag und eine Erhöhung des Förderbeitrages selbst begrüßen wir. Um den Förderbetrag zukünftig wertstabil zu halten, halten wir eine Dynamisierung auch des Förderbetrages selbst (durch eine Koppelung an die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzl. Rentenversicherung) für notwendig.

IV. Weitere Anmerkungen zum BRSG II

Wir erlauben uns, auch zu nicht vom RefE betroffenen Normen Stellung zu ziehen.

Arbeitgeber sind der entscheidende Treiber und Multiplikator für eine gute und wirksame betriebliche Altersversorgung. Aus unserer Sicht müssen die Rahmenbedingungen für Unternehmen verbessert werden, um die betriebliche Altersversorgung zu stärken. Dies kann erfolgen, indem man die **Einstandspflicht für Garantien aus den Zusagearten einschränkt**:

- **Beitragszusagen mit Mindestleistung** nach § 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 BetrAVG:
Es sollte auch bei Beitragszusagen mit Mindestleistung ermöglicht werden, dass sich die Mindestleistung (für die gehaftet wird) herabsetzen

lässt. Das erweitert das Tarifportfolio, aus welchem die Arbeitnehmenden auswählen können und kommt unterschiedlichen Anlagetypen entgegen.

- Ähnlich auch für **beitragsorientierte Leistungszusagen** nach § 1 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BetrAVG: Hier herrscht weiterhin große Unsicherheit darüber, ob der Arbeitgeber trotz Beitragsorientierung für eine Wertgleichheit der Zusage (gemessen an den eingezahlten Beiträgen bei einer Entgeltumwandlung nach Abs. 2 S. 1 Nr. 3) einstehen muss. Eine Klarstellung dahingehend, dass ein (im Zeitpunkt der Vereinbarung der Gehaltsumwandlung versicherungsförmig errechnetes) Garantieniveau von 60% gesetzlich gefordert wird, würde auch hier Haftungserleichterungen und eine gleichzeitig erweiterte Produktvielfalt mit sich bringen. Insbesondere der Durchführungsweg Direktversicherung, der für die breite Masse der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerschaft als akzeptierte und verwaltungsarme Lösung zur Verfügung steht, kann somit gestärkt werden.

Da die bAV eben der Altersversorgung (nicht primär der Kapitalbildung) dienen und auch das geringer werdende gesetzliche Rentenniveau kompensieren soll, halten wir es unbedingt für erforderlich, die **Verbeitragung mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen bei Leistungsbezug abzuschaffen bzw. deutlich zu reduzieren**.

Bei der steuerlichen Behandlung von Leistungen sollte die **Rentenauszahlung im Vergleich zur Kapitalwahloption deutlich vorteilhafter gestaltet werden** (ohne die gültigen entsprechenden Regelungen bei Kapitalwahloption zu beschneiden). So ist gewährleistet, dass der Rentenzahlung der Vorzug gegeben wird.

Um die **Portabilität zu erhöhen, sollten für die Deckungskapitalübertragung** nach § 4 BetrAVG klare Fristen gelten innerhalb welcher

1. der „abgebende“ Versorgungsträger das zu übertragende Deckungskapital errechnet und dem Arbeitnehmer mitteilen muss
2. der neue Versorgungsträger nach Nennung des Deckungskapitals die Höhe der sich daraus in dem neuen Versorgungsweg ergebenden Anwartschaft auszurechnen hat
3. der „abgebende“ Versorgungsträger das bereits errechnete Deckungskapital nach Zustimmung und Beantragung der Übertragung an den neuen Versorgungsträger auszuzahlen hat. Hier sollte nach Ablauf der Frist (wir schlagen 3 Monate vor) noch eine Verzinsung erfolgen, um einen Anreiz für eine zeitnahe Überweisung zu schaffen.

4. Bei Versicherungen, bei denen im Rahmen der Übertragung die Bewertung von Fondsanteilen relevant ist, sollte nach Zustimmung und beantragter Übertragung bei zu übertragenden Guthaben aus diesen Fondsanteilen, so weit ein Bewertungsnachteil entsteht, der sich daraus ergibt, dass diese Guthaben nach der in den Bedingungen für den Versicherer festgehaltenen Wechselfrist in andere Fondsanteile, durchgeführt wird, zu Lasten des abgebenden Versorgungsträgers gehen.

Zusagen über Unterstützungskassen bei denen die Versorgungsverpflichtungen kongruent über ein Lebensversicherungsunternehmen (das Mitglied im Sicherungsfonds Protector oder einer vergleichbaren, europäischen Sicherungseinrichtung ist) rückgedeckt werden, sollten **nicht über § 10 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG der Insolvenzsiccherungspflicht über den PSVaG unterworfen werden**. Das Sicherungsniveau im Insolvenzfall ist mit dem versicherungsförmigen Weg über eine Direktversicherung vergleichbar und sollte daher nicht mit zusätzlichen Abgaben benachteiligt werden.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen jederzeit zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Bundesverband Deutscher Versicherungsmakler e. V.

Der geschäftsführende Vorstand

Anlage: BDVM-Positionspapier zur Stärkung der Betrieblichen Altersversorgung vom 15.04.2025