

Stellungnahme

25. Juli 2024

**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg
Residenzstraße 90, 13409 Berlin
Telefon: (0761) 200-792
Telefax: (0761) 200-790
info@caritas-dienstgeber.de
www.caritas-dienstgeber.de

Stellungnahme zum Referentenentwurf BRSG II

Zu dem Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung nehmen die Dienstgeberseiten des Arbeitsrechtsausschusses der Zentralen Arbeitsrechtlichen Kommission im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz und der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. wie folgt Stellung:

1. Grundsätzliche Anmerkungen

Der lange erwartete und nunmehr von BMAS und BMF vorgelegte Referentenentwurf zu einem „Zweiten Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze - 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz“ (im Folgenden BRSG II) greift wichtige Aspekte zur Absicherung und zur weiteren Verbreitung von betrieblicher Altersversorgung als Zweite Säule der Altersversorgung in Deutschland auf. Zum Teil greifen sie aber noch zu kurz, andere Aspekte werden gar nicht angegangen. Im Ergebnis wird der RefE insgesamt zu begrüßen sein, es besteht aber durchaus noch eine Erwartungshaltung zu weiteren Verbesserungen im Rahmen der weiteren Entwicklung.

Leider fehlt wie schon im BRSG I nunmehr auch im RefE eine Gleichstellung von tarifvertraglichen Möglichkeiten der Gestaltung von betrieblicher Altersversorgung und den Möglichkeiten der Gestaltung in kirchliche Arbeitsrechtsregelungen des Dritten Wegs.

Bereits von der ohnehin engen Abweichungsmöglichkeit für Tarifverträge nach § 19 Abs. 1 BetrAVG bleiben die das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen insoweit wahrnehmenden Arbeitsrechtlichen Kommissionen ausgeschlossen. Eine eigenständige kollektive Abweichung, die die Besonderheit des kirchlichen Dienstes berücksichtigt, bleibt dessen Dienstgebern und Mitarbeitern verschlossen. Dies gilt auch im Rahmen der Anwendung des § 18 BetrAVG zur Versicherung bei den Zusatzversorgungskassen, die letztlich die Anwendung der Altersversorgungstarifverträge des öffentlichen Dienstes voraussetzt.

Dies betrifft dann auch die Schaffung von Entgeltumwandlung in Form von Optionssystemen im Sinne des § 20 BetrAVG. Zunächst ist zu erwarten, dass bei der Anwendung dessen Absatzes 1 ein auf Tarifvertrag beruhender Entgeltanspruch dem auf einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung gleichgestellt wird und eine Entgeltumwandlung nur bei einer -im katholischen Bereich durch ZAK-

Beschluss vorhandenen- öffnenden Arbeitsrechtsregelung erfolgen dürfte. Aber auch die ggf. auch neben der Pflichtversicherung notwendiger werdende verpflichtende Entgeltumwandlung würde für kirchliche Träger ausgeschlossen.

Ebenso folgerichtig wäre eine jetzt mit dem BRSG II erfolgende Freigabe der Vereinbarung von angepassten Sozialpartnermodellen auch für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen. Aktuell wird eine Vereinbarung eines Modells einer reinen Beitragszusage in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Katholischen Kirche und ihrer Caritas nicht angestrebt. Dies gilt insbesondere für die durchgängige Bestimmung einer im Wesentlichen dienstgeberfinanzierten Pflichtversicherung. Künftige Entwicklungen werden aber ggf. einen sinnvollen Einsatz von Systemen mit reiner Beitragszusage erfordern. Selbst bei einer Vereinbarung eines SPM im öffentlichen Dienst bliebe dies bei einer Versorgung über kirchliche Zusatzversorgungskassen mangels Regelungsbefugnis für die Kirchen verschlossen.

Aber auch die kollektive Übernahme anderer SPM bleibt den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen verschlossen. Anders als zum Zeitpunkt des BRSG I existieren nunmehr funktionierende Sozialpartnermodelle, die beispielsweise auch von ver.di getragen werden. Die im RefE vorgeschlagenen kollektiven Anschlussmöglichkeiten an Sozialpartnermodelle anderer Tarifvertragsparteien würden auch im Dritten Weg der Kirchen zu für alle Beteiligten vertretbaren Ergebnissen führen. Eine eigene Mitgestaltung der paritätischen Seiten der Arbeitsrechtlichen Kommissionen und der kirchlichen Institutionen erfolgt dabei wegen der Gestaltungsmacht der das SPM tragenden Sozialpartner zwar nicht. Aber immerhin könnten beide Seiten die zusätzlichen Chancen der reinen Beitragszusage nutzen.

Insoweit werden die zu begrüßenden Veränderung ohne eine Öffnung erneut im Bereich der Kirchen keinen Widerhall finden können. Auch eventuelle künftige Überlegungen bei den Tarifpartnern des öffentlichen Dienstes blieben verschlossen.

Wünschenswert wäre eine Klarstellung auch für die entgeltumwandlungsfinanzierte Beitragsorientierte Leistungszusage (boLZ, § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG), dass die Leistungszusage selbst auch einen niedrigeren Wert als die erwarteten Beiträge umfassen kann. Dieses Garantievolumen von unter 100% der Beiträge würde ggf. auch durch eine entsprechende Ausgestaltung der Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML; § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG) darstellbar sein und eine Ausgestaltungsmöglichkeit der bAV im Feld zwischen der nur im Sozialpartnermodell möglichen reinen Beitragszusage (rBZ; § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG) bieten. Für arbeitgeberfinanzierte Modelle ist die boLZ mit einer Garantie unter 100% in Fachkreisen weitgehend anerkannt.

Die Vorschläge zur Vereinfachung der Abfindung sind ein richtiger Ansatz. Hier wäre eine größere Erweiterung der einvernehmlichen Abfindung aber angesichts der nach wie vor bestehenden Wahrscheinlichkeiten des Greifens der Ausfallhaftung der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG jedenfalls für die Abfindung der ungeplanten Haftung wünschenswert gewesen.

Die vorgesehene Anpassung der Förderung der bAV für Geringverdiener in § 100 EStG an die inflationsbedingt seit dem BRSG I gestiegenen Entgelte sind ein richtiger Baustein zur Aufrechterhaltung von Anreizen zur arbeitgeberfinanzierten bAV für diese Personengruppe und damit zur wünschenswerten Teilnahme an der Zweiten Säule. Zusätzliche Mitnahmeeffekte werden auch im Bereich der kirchlichen Zusatzversorgung mit ihrer Pflichtversicherung nicht zu erwarten sein. Angesichts der auch nach den Änderungen immer noch komplizierten Umsetzung mit externen Versorgungsträgern.

2. Zu den Vorschlägen im Einzelnen, soweit vornehmlich arbeitsrechtlich

2.1. Unverfallbarkeit und Abfindung; Art 1 Nr. 2 RefE (§ 3 BetrAVG E)

Die Einfügung der besonderen verdoppelten Abfindungsmöglichkeit durch die Einfügung des Absatzes 2a in § 3 BetrAVG zeigt den richtigen Weg auf. Zwar wird man hinsichtlich der Verwendungsmöglichkeit ausschließlich zur Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung

wegen der hier erfolgenden Vermischung von zwei Systemen der Altersvorsorge auch Zweifel anmelden können. Allerdings ist sie in §§ 187b, 76a Abs. 2 SGB VI schon angelegt. Wenn aber schon abweichend von der bisherigen Regelung nach der Beendigung des Dienstverhältnisses eine höhere Abfindung mit Zustimmung des (dann früheren) Arbeitnehmers ermöglicht werden soll, dann sollte auch der Abfindungsrahmen deutlich ausgeweitet werden. Zu begrüßen ist die Regelung der Steuerfreiheit der Beträge in § 3 Nr. 55c S. 2 Buchst. b) EStG E (Art. 2 Nr. 1 RefE).

Wünschenswert wäre eine weitere nur mit Zustimmung des früheren Arbeitnehmers mögliche Abfindung solcher Anwartschaften, die der Arbeitgeber wegen seiner Haftung in den Fällen des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG zu bedienen hat. Dies wäre sowohl für eine volle Haftung wegen Totalausfalls des dritten Versorgungsträgers als auch wegen dessen Leistungsreduktion ein sinnvoller Weg, der neben einer Reduktion des Verwaltungsaufwandes des Arbeitgebers auch eine Reduktion des Insolvenzrisikos und der Eintrittspflicht des PSV mit sich bringen würde.

Begrüßt würde es, wenn die Abfindungsfiktion des neuen § 3 Abs. 7 BetrAVG in der Fassung des RefE zu Gesetzesrecht wird. Der benannte § 199 Abs. 2 S. 1 VAG betrifft die Auflösung des Unternehmens durch ihr oberstes Organ mit Zustimmung durch die BaFin. Die Begründung sieht als Anwendungsfälle z.B. eine zu kleine Anzahl an verbleibenden Versicherungsverhältnissen in der Pensionskasse. Möglicherweise soll hier eine Vereinigung der Anzahl der Pensionskassen in Deutschland reduziert werden. Ein wesentlicher Aspekt bleibt aber offen, nämlich den Fall, dass die Auszahlung des gebildeten Kapitals nicht zur Deckung der Anwartschaften ausreicht. Dies würde eigentlich zur Haftung der Arbeitgeber führen (§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG), die wegen der Abfindungsfiktion aber nicht greifen könnte. Es läge dann allein in der Hand der BaFin, ob die Haftung erfolgt oder nicht oder zur Auflösung die Bedingung einer für die Abfindung ausreichenden Kapitalzuführung gestellt würde. Selbst dann wäre gegenüber dem Fall der alternativen Herabsetzung von Leistungen durch den Versorgungsträger eine deutliche Vereinfachung für Arbeitgeber gegenüber den langen Zeitabläufen des Verschaffungsanspruches.

2.2. Wegfall der Notwendigkeit des Bezugs einer Vollrente zur bAV-Leistung; Art 1 Nr. 3 RefE (§ 6 BetrAVG E) sowie Klarstellung der Nutzung von Wertguthaben neben dem Rentenbezug; Art 8 RefE

Der RefE justiert richtigerweise das Verhältnis des Bezuges von Altersrente, von Leistungen aus der bAV und des Bestandes von Wertguthaben nach §§ 7 ff SGB IV neu. Mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen auch bei dem Bezug von Altersrenten vor Erreichen der Regelaltersgrenze sollten Anreize zu einer längeren Erwerbstätigkeit geschaffen werden. Dem standen die aktuelle Fassung des § 6 BetrAVG, der einen Anspruch auf eine vorzeitige Altersleistung aus der bAV von dem Bezug einer Vollrente abhängig macht und andererseits eine Zahlungseinstellung bei einem nachträglichen Teilrentenbezug ermöglicht, sowie des § 7c SGB IV für Wertguthaben entgegen, wenn eine vorgezogene Altersrente bezogen wird.

Die neue Fassung des § 6 BetrAVG lässt den Anspruch auf die bAV-Leistung nunmehr auch bei Bezug einer Teilrente zu. Die Begründung betont allerdings, dass ein Anspruch auf eine Teilbetriebsrente damit nicht verbunden ist. Insbesondere die aus § 5 des ATV-K resultierenden Bestimmungen der Mustersatzung der aka zum Versicherungsfall werden deshalb auch bei den in § 18 BetrAVG benannten Versorgungsträgern zu überprüfen sein, ob künftig auch Teilrenten zum Versicherungsfall führen oder eine besondere Beantragung für den Fall des Teilrentenbezugs eingeführt wird.

Die Inanspruchnahme der Altersrente vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze wurde jedenfalls für die Altersteilzeit, aber auch für die Führung von Langzeitkonten mit Wertguthaben als Störfall eingestuft. Durch die Änderung des § 7c wie auch des § 23b SGB IV wird nunmehr als Grenze das Erreichen der Regelaltersgrenze festgelegt werden. Die Inanspruchnahme einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze sowie die Entnahmen aus dem Wertguthaben ist damit parallel möglich. Damit werden neben der längeren Erwerbstätigkeit auch alternative Modelle zur Altersteilzeit denkbar, die die Arbeitgeber und Belegschaften wie auch die Tarifvertragsparteien vereinbaren können. An dieser Stelle wäre auch, weil Arbeitszeitrecht betroffen ist, auch eine

kirchliche Arbeitsrechtsregelung denkbar. Insoweit wäre zu der begrüßenswerten Regelung gerade im Zusammenhang mit der Änderung des § 6 BetrAVG auch eine Öffnung für begleitende kirchliche Arbeitsrechtsregelung sinnvoll.

Allerdings erschließt sich angesichts der grundsätzlichen Bestrebungen der Attraktivitätssteigerung einer längeren Erwerbstätigkeit nicht, warum die Begrenzung auf die Regelaltersgrenze erfolgt. Das frühere Modell „FALTER“ des TVöD sah eine längere Arbeitszeitverteilung über die Regelaltersgrenze hinweg vor. Insoweit wird angeregt, auch diese Begrenzung entfallen zu lassen und die Wertguthaben unabhängig von der Regelaltersgrenze zu gestalten. Etwaige Beitragsausfälle ließen sich mit einer vollen Beitragspflicht für Zeit-Entnahmen aus dem Wertguthaben ebenfalls unabhängig von der Regelaltersgrenze vermeiden.

2.3. Tarifvertrag und Optionssysteme auch für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen öffnen; Art 1 Nr. 7 (§ 20 Abs. 3 BetrAVG E)

Wie schon bisher, stellt § 20 BetrAVG E mit seinem neuen Absatz 3 auf tarifvertragliche Grundlagen ab, von denen unter bestimmten Voraussetzungen abgewichen werden kann. So kann eine „automatische“ Entgeltumwandlung mit einem Opt-Out nach § 20 Abs. 2 BetrAVG nur durch Tarifvertrag vereinbart werden. Der neue Absatz 3 ermöglicht dies auch anderen Betriebsparteien, wenn ein erhöhter Arbeitgeberzuschuss von 20% damit verbunden ist.

Allein Absatz 3 wäre durch kirchliche Arbeitsrechtsregelung nutzbar. Absatz 1, der eine Entgeltumwandlung tariflicher Ansprüche von einer entsprechenden Regelung abhängig macht, wurde aber zumindest intern als auch für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen anzuwenden angesehen. Dies zeigt, dass die Tariföffnungen der §§ 19 f BetrAVG generell auch für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen erfolgen müssen, um künftig bei entsprechenden Überlegungen eine Nutzung auch im kirchlichen Bereich zu ermöglichen.

2.4. Beteiligung an Sozialpartnermodellen; Art 1 Nr. 8 ff. RefE

Die im RefE angelegte erweiterte Nutzungsmöglichkeit von Sozialpartnermodellen, die als einzige Modellstruktur eine reine Beitragszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG) wird eine Erweiterung der Nutzung der bAV und damit eine weitere Stärkung der Zweiten Säule mit sich bringen. Durch die von den Sozialpartnern zu vereinbarenden Bedingungen kann die Wirkbasis des Versorgungsträgers und damit die Stabilität verbessert werden, wenn weitere nicht dem eigentlichen Tarifvertrag unterfallende Vertragsparteien an dem SPM teilnehmen können.

Weiterhin bedauerlich ist es allerdings, dass mit der Neufassung des § 24 BetrAVG nunmehr nicht nur die Aufstellung eines SPM den Seiten von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, sondern auch die kollektive Beteiligung an bestehenden SPM weiterhin ausgeschlossen bleibt. Lediglich eine Anwendung einer einschlägigen tariflichen Regelung kann zwischen Dienstgeber und Mitarbeiter vereinbart werden. Die Beteiligung an einer nicht einschlägigen tariflichen Regelung bedarf dagegen neben einer auch für das Dienstverhältnis zuständigen das SPM tragenden Gewerkschaft einer Eröffnung der Beteiligung durch einschlägigen Tarifvertrag selbst. Hier wird in der Begründung ausdrücklich als Beispiel ver.di benannt.

Sollte bei dieser beabsichtigten Gesetzesfassung der Gedanke entstehen, dass im ATV-K zumindest für bestimmte Mitarbeitergruppen auch ein SPM und ggf. sogar unter dem Dach der kommunalen Versorgungskassen aufgebaut werden sollte, wären mithin kirchliche Dienstgeber für eine Übernahme in die kirchlichen ZVK ebenso ausgeschlossen wie schon für die Beteiligung an einem anderen nicht einschlägigen SPM, das von ver.di getragen würde. Dies würde insbesondere für den Bereich der Entgeltumwandlung gelten, sollte dieser künftig durch erhöhte Zuschüsse weiter angereizt werden.

Unabhängig von der Frage, ob ver.di überhaupt einer Beteiligung kirchlicher Arbeitgeber an eigen SPM zustimmen würde, zeigen die Auswirkungen des RefE, dass es einer Gleichstellung der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen mit den tariflichen Regelungen im BetrAVG bedarf.

2.5. Förderbetrag zur bAV; Art 2 RefE (Art 2 Nr. 2 RefE - § 100 EStG)

Mit den Änderungen werden die in § 100 EStG genannten maximalen Fördereinzelbeträge an die inflationsbedingt gestiegenen Entgelte angepasst. Dies wird ebenso begrüßt wie die Dynamisierung der Arbeitslohngrenze zur Förderung (§ 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG E) auf 3% der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung.