

Betriebsrentenstärkung '24

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung bietet, ergänzend zur ganz überwiegend umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung, das Potenzial für hocheffiziente Zusatzrenten. Das gilt vor allem, wenn sie in den Unternehmen und Betrieben auf kollektiver Basis organisiert wird, am besten gemeinsam von den Sozialpartnern.

Ende 2021 hatten ca. 18,4 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bei ihrem aktuellen Arbeitgeber eine aktive Betriebsrentenanwartschaft; dies waren ca. 340 000 Beschäftigte mehr als Ende 2019 und ca. 700 000 mehr als Ende 2015. Setzt man diese Zahl in Relation zur Gesamtzahl der Ende 2021 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von ca. 34,3 Mio., entspricht sie einer Verbreitungsquote von 53,5 Prozent, die gegenüber 2019 wegen des in der Zwischenzeit erfolgten Beschäftigungsaufbaus aber nahezu unverändert geblieben ist.

Es gilt also weiterhin die bereits im Rahmen des ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes von 2018 getroffene Feststellung, wonach besonders in kleineren Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen noch erhebliches Verbreitungspotenzial für die freiwillige betriebliche Altersversorgung besteht (siehe BT-Drs. 18/11286, S. 31). Vor dem Hintergrund des rentenpolitischen Ziels, dass möglichst viele Beschäftigte über ein annähernd ihren Lebensstandard absicherndes Alterseinkommen verfügen, muss das vorhandene Verbreitungspotenzial der betrieblichen Altersversorgung gehoben werden. Dabei sind die hohen Qualitäts- und Effizianzforderungen an eine staatlich geförderte Zusatzrente zu beachten.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Mit dem Gesetzentwurf werden die rechtlichen Rahmenbedingungen für den Auf- und Ausbau einer weiterhin freiwilligen betrieblichen Altersversorgung zielgerichtet fortentwickelt. Die betriebliche Altersversorgung wurzelt in vielen verschiedenen Rechtsgebieten. Ausgangspunkt ist immer die arbeitsrechtliche Betriebsrentenvereinbarung bzw. -zusage. Für die Sicherheit und Qualität von Betriebsrenten spielt daneben das Finanzaufsichtsrecht eine entscheidende Rolle, wenn die Betriebsrente von staatlich beaufsichtigten Versorgungseinrichtungen wie etwa Pensionsfonds, Pensionskassen und Lebensversicherern durchgeführt wird. Und nicht zuletzt ist im Hinblick auf Verbreitung und Höhe von Betriebsrenten deren steuerliche Förderung maßgeblich.

Änderungen im Arbeitsrecht:

- Das Sozialpartnermodell wird weiterentwickelt (§§ 21 ff. BetrAVG). Mit diesem Modell ist 2018 ein neuer Weg eröffnet worden, auf tarifvertraglicher Grundlage ertragreiche, kostengünstige und gleichzeitig sichere Betriebsrenten zu organisieren (siehe BT-Drs. 18/11286, S. 32). In der Zwischenzeit haben erste Modelle in der Energie- und der Chemiebranche ihren Betrieb aufgenommen. In weiteren Wirtschaftszweigen stehen Modelle vor der Umsetzung bzw. werden zwischen den Beteiligten erörtert. Um nicht zwingend ein eigenes Sozialpartnermodell gründen zu müssen, erleichtert das Gesetz die Möglichkeit, sich auf tarifvertraglicher Grundlage einem bestehenden Sozialpartnermodell anzuschließen. Außerdem können künftig unter bestimmten Bedingungen auch solche Beschäftigte an Sozialpartnermodellen teilnehmen, die in den Zuständigkeitsbereich einer der das Sozialpartnermodell tragenden Gewerkschaft fallen. Damit wird der Kreis potenzieller Teilnehmer erheblich erweitert (siehe § 24 neu und ausführliche Begründung dazu). Außerdem werden Hemmnisse beseitigt, die sich in der bisherigen Genehmigungspraxis von Sozialpartnermodellen gezeigt haben, und werden Forderungen und Wünsche der beteiligten Sozialpartner umgesetzt.
- Die Möglichkeit von Opting-Out-Systemen zur automatischen Entgeltumwandlung auf Betriebsebene wird erweitert (§ 21 Absatz 2 BetrAVG). Unter der Voraussetzung, dass sich

Arbeitgeber finanziell besonders beteiligen, können solche System künftig auch ohne tarifvertragliche Grundlage etabliert werden.

- Die Abfindungsregelung wird flexibilisiert (§ 3 BetrAVG). Die Abfindungsgrenze wird erhöht, wenn der Abfindungsbetrag mit Zustimmung der Beschäftigten in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird. Für den Fall der Liquidation einer Pensionskasse und der Auszahlung des gebildeten Kapitals an die Versorgungsberechtigten wird eine entsprechende Abfindung durch den Arbeitgeber fingiert.
- Beim Anspruch auf vorzeitigen Betriebsrentenbezug wird die Neuregelung des Hinzuverdienstrechts in der gesetzlichen Rentenversicherung nachgezeichnet (§ 6 BetrAVG). Künftig können Beschäftigte auch dann vorzeitig eine Betriebsrente mit den entsprechenden Abschlägen in Anspruch nehmen, wenn sie eine Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen.

Änderungen in Finanzaufsichtsrecht

- Das Leistungsspektrum von Pensionskassen wird vor dem Hintergrund des neuen Hinzuverdienstrechts angepasst; die finanzaufsichtsrechtliche Definition der Pensionskassen wird entsprechend geändert (§ 232 VAG).
- Der Spielraum von Pensionskassen in der Kapitalanlage wird erhöht; u.a. wird die Risikokapitalanlagequote angehoben (§§ 2 und 3 AnlageV).
- Die Bedeckungsvorschriften für Pensionskassen werden flexibilisiert; mit dem Ziel höherer Renditen und damit höherer Betriebsrenten sind künftig unter bestimmten Bedingungen auch temporäre Unterdeckungen möglich (§234j VAG).
- Pensionsfonds können künftig auch Ratenzahlungen erbringen (§ 236 VAG).
- Es werden Regelungen getroffen, damit im Rahmen von Sozialpartnermodellen Tarifrenten noch sicherer organisiert werden können (§ 35 Pensionsfonds-AufsichtV).

Änderungen im Steuerrecht

- ...

Neben diesen für die betriebliche Altersversorgung zentralen Rechtsgebieten werden die Rahmenbedingungen auch in folgenden Bereichen verbessert:

- Eine Direktversicherung kann künftig nach allen Beschäftigungszeiten, in denen kein Entgelt bezogen worden ist, zu den ursprünglich vereinbarten Bedingungen fortgesetzt werden (§ 212 VVG).
- Es wird klargestellt, dass Sonderzahlungen an Pensionskassen zwecks Vermeidung von Betriebsrentenkürzungen nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zuzurechnen sind (§ 1 SvEV).

Und nicht zuletzt wird mit dem Gesetzentwurf die Verwaltungspraxis des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSV) für moderne digitale Kommunikationsmöglichkeiten weiter geöffnet (§§ 9, 10 und 11 BetrAVG). In Zukunft kann der PSV Beitragsbescheide ohne Sachbearbeitung automatisch erlassen. Mit Leistungsberechtigten kann rechtssicher über ein Internetportal kommuniziert werden. Der Datenabgleich mit der gesetzlichen Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit wird erleichtert und auf eine hinreichende datenschutzrechtliche Grundlage gestellt.