

Beschlussempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss)

- a) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung
– Drucksache 18/11286 –

**Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung
und zur Änderung anderer Gesetze**

(Betriebsrentenstärkungsgesetz)

- b) zu dem Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau),
Matthias W. Birkwald, Katja Kipping, weiterer Abgeordneter
und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 18/11402 –

Gesetzliche Rente stabilisieren – Gute Rente für alle sichern

- c) zu dem Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Kerstin Andreae, Maria
Klein-Schmeink, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE
GRÜNEN
– Drucksache 18/10384 –

**Für eine faire und nachhaltige betriebliche Altersversorgung und ein
stabiles Drei-Säulen-System**

A. Problem

Zu Buchstabe a

Betriebsrenten seien noch nicht ausreichend verbreitet, heißt es im Gesetzentwurf der Bundesregierung. Besonders in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen bestünden Lücken. Deshalb seien weitere Anstrengungen und neue Wege notwendig, um eine möglichst weite Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten zu erreichen.

Zu Buchstabe b

Gegenüber dem Jahr 2000 sei das Niveau der gesetzlichen Rente von 53 Prozent auf 48,2 Prozent im Jahr 2017 gesunken, kritisiert die Fraktion DIE LINKE. Bis zum Jahr 2030 werde es auf 44,5 Prozent gesunken sein. Eine monatliche Bruttostandardrente werde zwischen den Jahren 2000 und 2030 um 350 Euro an Wert verlieren. Die private und betriebliche Vorsorge habe diesen Trend nicht ausgleichen können. Besonders unter Geringverdienenden sei die zusätzliche private oder betriebliche Altersvorsorge kaum verbreitet.

Zu Buchstabe c

Das Rentenniveau sei in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken, kritisiert die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Sowohl der Riester-Rente als auch der betrieblichen Altersversorgung gelinge es – jedenfalls in der Breite – nicht, das Absinken des Rentenniveaus auszugleichen und so ein lebensstandardsicherndes Gesamtversorgungsniveau zu gewährleisten.

B. Lösung

Zu Buchstabe a

Mit dem Gesetz sollen die Möglichkeiten für die Sozialpartner, über Tarifverträge betriebliche Versorgungssysteme zu gestalten, die einfach, effizient, kostensicher und damit gezielt auf die Bedürfnisse der Unternehmen und Beschäftigten zugeschnitten sind, erweitert werden. So könnten die Sozialpartner künftig auch sog. reine Beitragszusagen vereinbaren, über Leistungen der durchführenden Einrichtungen entscheiden und rechtssicher Options- beziehungsweise Opting-Out-Systeme in den Unternehmen und Betrieben einführen. Daneben werde ein spezifisches Fördermodell für Geringverdiener eingeführt. Zudem werde die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung und der Riester-Rente vereinfacht und verbessert. Schließlich werden im Sozialrecht neue Anreize für den Auf- und Ausbau einer betrieblichen Altersversorgung besonders bei Geringverdienern gesetzt.

Mit dem Änderungsantrag wird der Gesetzentwurf wie folgt ergänzt:

Es werden Vorgaben an die neuen Tarifverträge über betriebliche Altersversorgung festgelegt, wonach Nichttarifgebundenen der Zugang zur neuen Betriebsrente nicht verwehrt werden soll und bestehende Betriebsrentensysteme nicht gefährdet werden sollen.

Es wird klargestellt, dass die neuen tariflichen Regelungen für Opting-Out-Systeme keine Anwendung auf bereits bestehende betriebliche Opting-Out-Systeme finden.

Bei einer Entgeltumwandlung wird der Arbeitgeber künftig verpflichtet, die ersparten Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form (15 %) an die Beschäftigten bzw. die Versorgungseinrichtungen weiterzuleiten.

Die finanzaufsichtsrechtlichen Vorgaben an die Zielrente werden ergänzt, in dem den Versorgungseinrichtungen eine höhere Kapitalpufferbildung vorgeschrieben wird.

Die Einkommensgrenze für das neue steuerliche BAV-Fördermodell für Geringverdiener wird von 2.000 Euro auf 2.200 Euro Monatslohn angehoben.

Die Riester-Grundzulage wird nochmals erhöht und zwar auf 175 Euro.

Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 18/11286 in geänderter Fassung mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Zu Buchstabe b

Die Fraktion DIE LINKE. fordert eine gesetzliche Regelung, durch die die gesetzliche Rentenversicherung als zentraler Träger der Altersversorgung gestärkt und dazu das Rentenniveau als Sicherungsziel wieder in den Mittelpunkt gerückt wird, um die Lebensstandardsicherung durch die gesetzliche Rente sicherzustellen. Ferner seien die Altersbezüge von Personen mit geringem Einkommen aufzuwerten und eine durch die Rentenversicherungsträger auszahlende einkommens- und vermögensgeprüfte „Solidarische Mindestrente“ deutlich oberhalb der Grundsicherung zu schaffen, um Schutz vor Armut im Alter zu gewährleisten.

Ablehnung des Antrags auf Drucksache 18/11402 mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE.

Zu Buchstabe c

Die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN fordert gesetzliche Regelungen, die die Möglichkeit eines Zugangs zu einer fairen und nachhaltigen betrieblichen Altersversorgung eröffnen, insbesondere für bislang faktisch ausgeschlossene Beschäftigtengruppen. Die Regelungen müssten eine schrittweise Einführung eines verpflichtenden Betriebsrentenangebots der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers vorsehen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung unterstützen, u. a. indem Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in jedem Fall einen eigenen Finanzierungsbeitrag zu ihrem betrieblichen Altersvorsorge-Angebot leisteten, d. h. mindestens einen Zuschuss in Höhe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge bei Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zahlten. Ferner müssten Unternehmen entlastet werden, indem Betriebe mit bis zu fünfzig Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Erfüllung ihrer zugesagten Leistungen nicht mehr wie bisher in Form einer Ausfallhaftung einzustehen hätten, also für kleinere Unternehmen eine sogenannte reine Beitragszusage ermöglicht werde. Darüber hinaus gelte es, einen einfachen, kostengünstigen, sicheren und öffentlich verwalteten BürgerInnenfonds als Basisprodukt aufzulegen, um gerade kleinen und mittleren Unternehmen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine zusätzliche und transparente Anlagemöglichkeit zu eröffnen u. v. a. m.

Ablehnung des Antrags auf Drucksache 18/10384 mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und DIE LINKE. gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

C. Alternativen

Zu Buchstabe a

Eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wäre auch mit einem gesetzlich obligatorischen Betriebsrentensystem zu erreichen oder auch damit, dass ein alle Arbeitgeber verpflichtendes gesetzliches Options- beziehungsweise Opting-Out-System eingeführt würde. Solche Systeme weisen aber eine höhere Eingriffsintensität für Arbeitgeber und Beschäftigte auf. Deshalb sollen vordringlich die Möglichkeiten für einen weiteren freiwilligen Ausbau der betrieblichen Altersversorgung ausgeschöpft werden.

Zu Buchstabe b und c

Annahme eines Antrags.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Zu Buchstabe a

Steuermehr-/mindereinnahmen (in Millionen Euro)

Gebietskörperschaft	Volle Jahreswirkung ¹	Kassenjahr				
		2017	2018	2019	2020	2021
Insgesamt	-420	-	-265	-390	-425	-430
Bund	-180	-	-118	-170	-182	-184
Länder	-163	-	-108	-154	-165	-167
Gemeinden	-77	-	-39	-66	-78	-79

¹⁾ Wirkung für einen vollen (Veranlagungs-)Zeitraum von 12 Monaten

Mehrausgaben in der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung und in der Hilfe zum Lebensunterhalt durch die teilweise Freistellung der zusätzlichen Altersvorsorge (in Millionen Euro)

	Haushaltsjahr			
	2018	2019	2020	2021
Grundsicherung im Alter und bei EM	40	44	47	51
Hilfe zum Lebensunterhalt	3	3	3	3
Insgesamt	43	47	50	54

E. Weitere Kosten

Zu Buchstabe a

Für Bürger und Bürgerinnen entsteht in einer geringen Anzahl von Fällen ein minimaler Erfüllungsaufwand.

Für die Wirtschaft verringert sich der jährliche Erfüllungsaufwand um 1,2 Mio. Euro. Ihr entsteht ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 11,1 Mio. Euro. Der zusätzliche Erfüllungsaufwand bei Bund und Ländern beträgt 700.000 Euro pro Jahr und einmalig rund 8,6 Mio. Euro.

Zu Buchstabe b und c

Genaue Kostenrechnungen wurden nicht angestellt.

Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

a) den Gesetzentwurf auf Drucksache 18/11286 mit folgenden Maßgaben, im Übrigen unverändert anzunehmen:

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 2 wird wie folgt gefasst:

„2. § 1a wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 3 werden nach der Angabe „(§ 1b Abs. 3)“ die Wörter „oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22“ eingefügt.

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“

b) Nach Nummer 2 wird folgende Nummer 3 eingefügt:

„3. In § 1b Absatz 5 Satz 1 werden nach dem Wort „Entgeltumwandlung“ die Wörter „einschließlich eines möglichen Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Absatz 1a“ eingefügt.“

c) Die bisherigen Nummern 3 bis 8 werden die Nummern 4 bis 9.

d) Nach Nummer 9 wird folgende Nummer 10 eingefügt:

„10. § 18 wird wie folgt geändert:

aa) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In Nummer 1 und 2 wird jeweils das Wort „pflichtversichert“ durch das Wort „versichert“ ersetzt.

bbb) Nummer 3 wird wie folgt gefasst:

„3. unter das Hamburgische Zusatzversorgungsgesetz oder unter das Bremische Ruhelohngesetz in ihren jeweiligen Fassungen fallen oder auf die diese Gesetze sonst Anwendung finden,“

bb) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aaa) In Satz 1 wird der Teilsatz vor Nummer 1 wie folgt gefasst:

„(2) Bei Eintritt des Versorgungsfalles vor dem 2. Januar 2002 erhalten die in Absatz 1 Nummer 1 und 2 bezeichneten Personen, deren Anwartschaft nach § 1b fortbesteht und deren Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungs-

fall es geendet hat, von der Zusatzversorgungseinrichtung aus der Pflichtversicherung eine Zusatzrente nach folgenden Maßgaben:“

- bbb) In Nummer 6 werden nach dem Wort „Person“ die Wörter „und beginnt die Hinterbliebenenrente vor dem 2. Januar 2002“ eingefügt.
- cc) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:
- „(2a) Bei Eintritt des Versorgungsfalles oder bei Beginn der Hinterbliebenenrente nach dem 1. Januar 2002 erhalten die in Absatz 1 Nr. 1 und 2 genannten Personen, deren Anwartschaft nach § 1b fortbesteht und deren Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles geendet hat, von der Zusatzversorgungseinrichtung die nach der jeweils maßgebenden Versorgungsregelung vorgesehenen Leistungen.“
- dd) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
- „(3) Personen, auf die bis zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses die Regelungen des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes oder des Bremischen Ruhelohngesetzes in ihren jeweiligen Fassungen Anwendung gefunden haben, haben Anspruch gegenüber ihrem ehemaligen Arbeitgeber auf Leistungen in sinnvoller Anwendung des Absatzes 2 mit Ausnahme von Absatz 2 Nummer 3 und 4 sowie Nummer 5 Satz 2; bei Anwendung des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes bestimmt sich der monatliche Betrag der Zusatzrente abweichend von Absatz 2 nach der nach dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz maßgebenden Berechnungsweise. An die Stelle des Stichtags 2. Januar 2002 tritt im Bereich des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes der 1. August 2003 und im Bereich des Bremischen Ruhelohngesetzes der 1. März 2007.“
- ee) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:
- „(4) Die Leistungen nach den Absätzen 2, 2 a und 3 werden in der Pflichtversicherung jährlich zum 1. Juli um 1 Prozent erhöht. In der freiwilligen Versicherung bestimmt sich die Anpassung der Leistungen nach der jeweils maßgebenden Versorgungsregelung.“
- ff) In Absatz 5 werden nach dem Wort „Zusatzrente“ die Wörter „nach Absatz 2“ eingefügt.
- gg) Absatz 6 wird wie folgt gefasst:
- „(6) Eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen kann bei Übertritt der anwartschaftsberechtigten Person in ein Versorgungssystem einer überstaatlichen Einrichtung in das Versorgungssystem dieser Einrichtung übertragen werden, wenn ein entsprechendes Abkommen zwischen der Zusatzversorgungseinrichtung oder der Freien und Hansestadt Hamburg oder der Freien Hansestadt Bremen und der überstaatlichen Einrichtung besteht.“

- e) Die bisherige Nummer 9 wird Nummer 11 und wird wie folgt geändert:
- aa) In § 20 wird Absatz 2 wie folgt geändert:
- aaa) In Satz 1 werden nach dem Wort „Tarifvertrag“ die Wörter „oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung“ eingefügt.
- bbb) Satz 3 wird wie folgt gefasst:
- „Nichttarifgebundene Arbeitgeber können ein einschlägiges tarifvertragliches Optionssystem anwenden oder auf Grund eines einschlägigen Tarifvertrages durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Einführung eines Optionssystems regeln; Satz 2 gilt entsprechend.“
- bb) § 21 wird wie folgt geändert:
- aaa) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
- „§ 21
Tarifvertragsparteien“.
- bbb) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
- „(2) Die Tarifvertragsparteien sollen im Rahmen von Tarifverträgen nach Absatz 1 bereits bestehende Betriebsrentensysteme angemessen berücksichtigen. Die Tarifvertragsparteien müssen insbesondere prüfen, ob auf der Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder, wenn ein Betriebs- oder Personalrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, tarifvertraglich vereinbarte Beiträge für eine reine Beitragszusage für eine andere nach diesem Gesetz zulässige Zusageart verwendet werden dürfen.“
- ccc) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:
- „(3) Die Tarifvertragsparteien sollen nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Zugang zur durchführenden Versorgungseinrichtung nicht verwehren. Der durchführenden Versorgungseinrichtung dürfen im Hinblick auf die Aufnahme und Verwaltung von Arbeitnehmern nichttarifgebundener Arbeitgeber keine sachlich unbegründeten Vorgaben gemacht werden.“
- ddd) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 4.
- cc) Dem § 22 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:
- „Die Höhe der Leistungen darf nicht garantiert werden.“
- dd) In § 23 Absatz 2 wird das Wort „mindestens“ gestrichen.
- f) Nach Nummer 11 wird folgende Nummer 12 eingefügt:
- ,12. Nach § 26 wird folgender § 26a eingefügt:

„§ 26a

Übergangsvorschrift zu § 1a Absatz 1a

§ 1a Absatz 1a gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1. Januar 2022.“

- g) Die bisherigen Nummern 10 und 11 werden die Nummern 13 und 14.
- h) Nach Nummer 14 werden die folgenden Nummern 15 bis 17 eingefügt:

15. In § 30c wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) § 16 Absatz 3 Nummer 2 gilt auch für Anpassungszeiträume, die vor dem 1. Januar 2016 liegen; in diesen Zeiträumen bereits erfolgte Anpassungen oder unterbliebene Anpassungen, gegen die der Versorgungsberechtigte vor dem 1. Januar 2016 Klage erhoben hat, bleiben unberührt.“

16. § 30d wird wie folgt geändert:

- c) In Absatz 1 Satz 1 werden nach der Angabe „31. Dezember 2000“ die Wörter „und vor dem 2. Januar 2002“ eingefügt.
- d) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Für Personen, deren Beschäftigungsverhältnis vor dem 1. Januar 2002 vor Eintritt des Versorgungsfalls geendet hat und deren Anwartschaft nach § 1b fortbesteht, haben die in § 18 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und 2 bezeichneten Zusatzversorgungseinrichtungen bei Eintritt des Versorgungsfalls nach dem 1. Januar 2002 die Anwartschaft für Zeiten bis zum 1. Januar 2002 nach § 18 Absatz 2 unter Berücksichtigung des § 18 Absatz 5 zu ermitteln.“

17. Folgender § 30j wird eingefügt:

„§ 30j

Übergangsregelung zu § 20 Absatz 2

§ 20 Absatz 2 gilt nicht für Optionssysteme, die auf der Grundlage von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen vor dem 1. Juni 2017 eingeführt worden sind.“

- i) Die bisherige Nummer 12 wird die Nummer 18.
2. In Artikel 2 Nummer 1 wird § 82 wie folgt geändert:
- a) In Absatz 3 Satz 2 werden nach den Wörtern „Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen“ die Wörter „oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 des Neunten Buches“ eingefügt.

- b) In Absatz 7 Satz 3 wird die Angabe „Satz 1“ durch die Angabe „Satz 2“ ersetzt.
3. Artikel 6 wird wie folgt geändert:
- a) Nach Nummer 1 wird folgende neue Nummer 2 eingefügt:
- „2. § 144 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 wird wie folgt geändert:
- e) In Buchstabe e wird am Ende das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt.
- f) In Buchstabe f wird das Wort „sowie“ durch das Wort „und“ ersetzt.
- g) Nach Buchstabe f wird folgender Buchstabe g angefügt:
- „g) allgemeine Angaben darüber, inwieweit die Leistungen im Versorgungsfall der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterliegen sowie“ ‘.
- b) Die bisherige Nummer 2 wird Nummer 3.
4. Artikel 8 Nummer 4 wird wie folgt geändert:
- a) § 35 wird wie folgt geändert:
- aa) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:
- „Dabei kann ein kollektives Versorgungskapital gebildet werden, das den Versorgungsanwärtern insgesamt planmäßig zugerechnet ist.“
- bb) Folgender Absatz 3 wird angefügt:
- „(3) Mit Zusatzbeiträgen nach § 23 Absatz 1 des Betriebsrentengesetzes und daraus erzielten Erträgen kann eine zusätzliche Deckungsrückstellung gebildet werden, die den Versorgungsberechtigten insgesamt zugeordnet ist.“
- b) § 38 wird wie folgt geändert:
- aa) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
- „(2) Eine Erhöhung der Leistungen darf nur insoweit vorgenommen werden, als ein Kapitaldeckungsgrad von 110 Prozent nicht unterschritten wird.“
- bb) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.
5. Artikel 9 wird wie folgt geändert:
- a) Nummer 4 wird wie folgt gefasst:
- „4. § 10a wird wie folgt geändert:
- h) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „zweiten Kalenderjahres, das auf das Beitragsjahr (§ 88) folgt,“ durch die Wörter „Beitragsjahres (§ 88)“ ersetzt.
- i) Folgender Absatz 7 wird angefügt:
- „(7) Soweit nichts anderes bestimmt ist, sind die Regelungen des § 10a und des Abschnitts XI in der für

das jeweilige Beitragsjahr geltenden Fassung anzuwenden.“

- b) Nummer 6 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa wird wie folgt gefasst:

„aa) In Nummer 6 werden im ersten Halbsatz die Wörter „ein gesondertes Merkmal“ durch die Wörter „zwei gesonderte Merkmale“ und der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.“

- c) In Nummer 9 werden in § 84 Satz 1 zweiter Halbsatz die Wörter „165 Euro“ durch die Wörter „175 Euro“ ersetzt.

- d) Nummer 11 wird wie folgt geändert:

aa) In Buchstabe a wird das Wort „dritten“ durch das Wort „zweiten“ ersetzt.

bb) In Buchstabe b wird Satz 2 des neu eingefügten Absatzes 3a wie folgt gefasst:

„Erfolgt nach einer Inanspruchnahme eines Altersvorsorge-Eigenheimbetrags im Sinne des § 92a Absatz 1 oder während einer Darlehenstilgung bei Altersvorsorgeverträgen nach § 1 Absatz 1a des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes eine Rückforderung zu Unrecht gezahlter Zulagen, setzt die zentrale Stelle den Rückforderungsbetrag nach Absatz 3 unter Anrechnung bereits vom Anbieter einbehaltener und abgeführter Beträge gegenüber dem Zulageberechtigten fest, soweit das Guthaben auf dem Altersvorsorgevertrag des Zulageberechtigten zur Zahlung des Rückforderungsbetrags nicht ausreicht.“

- cc) Folgender Buchstabe c wird angefügt:

„c) Folgender Absatz 5 wird angefügt:

„(5) Im Rahmen des Festsetzungsverfahrens kann der Zulageberechtigte bis zum rechtskräftigen Abschluss des Festsetzungsverfahrens eine nicht fristgerecht abgegebene Einwilligung nach § 10a Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 gegenüber der zuständigen Stelle nachholen. Über die Nachholung hat er die zentrale Stelle unter Angabe des Datums der Erteilung der Einwilligung unmittelbar zu informieren. Hat der Zulageberechtigte im Rahmen des Festsetzungsverfahrens eine wirksame Einwilligung gegenüber der zuständigen Stelle erteilt, wird er so gestellt, als hätte er die Einwilligung innerhalb der Frist nach § 10a Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 wirksam gestellt.“

- e) Nummer 13 Buchstabe a wird wie folgt gefasst:

„a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Am Ende des Satzes 5 werden folgende Wörter angefügt:

„; die Verschiebung des Beginns der Auszahlungsphase über das 68. Lebensjahr des Zulageberechtigten hinaus ist unschädlich, sofern es sich um eine Verschiebung im

Zusammenhang mit der Abfindung einer Kleinbetragsrente auf Grund der Regelung nach § 1 Satz 1 Nummer 4 Buchstabe a des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes handelt.“

- bb) In Satz 7 werden vor dem Wort „mitzuteilen“ die Wörter „spätestens bis zum Ablauf des zweiten Monats, der auf den Monat der unmittelbaren Darlehenstilgung oder des Beginns der Auszahlungsphase folgt,“ eingefügt.
- f) Nummer 15 Buchstabe b wird wie folgt gefasst:
- ,b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- cc) In Satz 1 werden nach dem Wort „Auszahlungsphase“ die Wörter „oder im darauffolgenden Jahr“ eingefügt.
- dd) Folgender Satz wird angefügt:
- „Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend, wenn
2. nach dem Beginn der Auszahlungsphase ein Versorgungsausgleich durchgeführt wird und
 3. sich dadurch die Rente verringert.““
- g) In Nummer 18 wird § 100 wie folgt geändert:
- aa) In Absatz 2 Satz 2 werden die Angabe „2017“ durch die Angabe „2016“ und das Wort „leistet“ durch die Wörter „geleistet hat“ ersetzt.
- bb) Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt geändert:
- aaa) In Nummer 3 werden die Buchstaben a bis d wie folgt gefasst:
- „a) 73,34 Euro bei einem täglichen Lohnzahlungszeitraum,
 - b) 513,34 Euro bei einem wöchentlichen Lohnzahlungszeitraum,
 - c) 2 200 Euro bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum oder
 - d) 26 400 Euro bei einem jährlichen Lohnzahlungszeitraum;“.
- bbb) Nummer 4 wird wie folgt gefasst:
- „4. eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes) vorgesehen ist;“.
- ccc) Die bisherige Nummer 4 wird Nummer 5.
- cc) Absatz 3 Satz 2 wird gestrichen.

dd) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 eingefügt:

„(4) Für die Inanspruchnahme des Förderbetrags sind die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgeblich; spätere Änderungen der Verhältnisse sind unbeachtlich. Abweichend davon sind die für den Arbeitnehmer nach Absatz 1 geltend gemachten Förderbeträge zurückzugewähren, wenn eine Anwartschaft auf Leistungen aus einer nach Absatz 1 geförderten betrieblichen Altersversorgung später verfällt und sich daraus eine Rückzahlung an den Arbeitgeber ergibt. Der Förderbetrag ist nur zurückzugewähren, soweit er auf den Rückzahlungsbetrag entfällt. Der Förderbetrag ist in der Lohnsteuer-Anmeldung für den Lohnzahlungszeitraum, in dem die Rückzahlung zufließt, der an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführenden Lohnsteuer hinzuzurechnen.“

ee) Die bisherigen Absätze 4 und 5 werden die Absätze 5 und 6.

6. In Artikel 10 Nummer 2 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb wird die Angabe „§ 100 Absatz 5 Satz 1“ durch die Angabe „§ 100 Absatz 6 Satz 1“ ersetzt.

7. Artikel 14 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 Buchstabe a werden nach den Wörtern „abgefunden wird“ ein Komma sowie folgender Halbsatz eingefügt:

„wenn die Vereinbarungen vorsehen, dass der Vertragspartner bis vier Wochen nach der Mitteilung des Anbieters darüber, dass die Auszahlung in Form einer Kleinbetragsrentenabfindung erfolgen wird, den Beginn der Auszahlungsphase auf den 1. Januar des darauffolgenden Jahres verschieben kann“.

b) Nummer 3 wird wie folgt gefasst:

„3. Dem § 7 wird folgender Absatz 6 angefügt:

„(6) Die Absätze 1 bis 4 gelten nicht für Verträge, deren Auszahlungsphase unmittelbar nach der Einzahlung eines Einmalbetrags beginnt. Sie gelten auch nicht für Altersvorsorge- und Basisrentenverträge, die abgeschlossen werden, um Anrechte auf Grund einer internen Teilung nach § 10 des Versorgungsausgleichsgesetzes zu übertragen.“

c) Nach Nummer 3 wird folgende Nummer 3a eingefügt:

„3a. In § 7a Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 werden vor dem abschließenden Punkt ein Semikolon und folgender Halbsatz eingefügt:

„bei Altersvorsorge- und Basisrentenverträgen, die abgeschlossen wurden, um Anrechte auf Grund einer internen Teilung nach § 10 des Versorgungsausgleichsgesetzes zu übertragen, sind die in dem vor Vertragsabschluss zur Verfügung gestellten individuellen Produktinformationsblatt der ausgleichspflichtigen Person genannten Wertentwicklungen nach § 7 Absatz 1 Satz 2 Nummer 10 zugrunde zu legen“.

- d) Nummer 4 wird wie folgt gefasst:
- „4. Dem § 7b Absatz 2 werden die folgenden Sätze angefügt:
- „Abweichend von Satz 1 bis 4 muss die Information für Verträge, die längstens drei Monate vor Beginn der vertraglich vereinbarten Auszahlungsphase beginnen, spätestens zu Beginn der vertraglich vereinbarten Auszahlungsphase erfolgen. Die vertraglich vereinbarten Kündigungsfristen bleiben in diesen Fällen unberührt.“ ‘
- e) Nach Nummer 4 wird folgende Nummer 4a eingefügt:
- „4a. In § 7c Satz 3 werden vor dem abschließenden Punkt ein Semikolon und folgender Halbsatz eingefügt:
- „bei Altersvorsorge- und Basisrentenverträgen, die abgeschlossen wurden, um Anrechte auf Grund einer internen Teilung nach § 10 des Versorgungsausgleichsgesetzes zu übertragen, sind die Wertentwicklungen zugrunde zu legen, die den Berechnungen im vor Vertragsabschluss zur Verfügung gestellten individuellen Produktinformationsblatt der ausgleichspflichtigen Person zugrunde gelegen haben“ ‘.
8. Nach Artikel 14 werden die folgenden Artikel 15 und 16 eingefügt:

„Artikel 15

Änderung des Versicherungsvertragsgesetzes

Das Versicherungsvertragsgesetz vom 23. November 2007 (BGBl. I S. 2631), das zuletzt durch Artikel 20 Absatz 3 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 150 Absatz 2 Satz 1 wird das Wort „Kollektivlebensversicherungen“ durch das Wort „Lebensversicherungen“ ersetzt.

Artikel 16

Gesetz über die Beaufsichtigung der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen und der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester (VAAufsG)

§ 1

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales führt die Rechts- und Versicherungsaufsicht über die Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen und die Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester. Die Aufsicht wird im Wege der Organleihe von den nach Landesrecht zuständigen Behörden des Freistaates Bayern ausgeübt.

§ 2

Soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, gelten für die Anstalten folgende Vorschriften des bayerischen Rechts entsprechend:

1. der erste Teil des Bayerischen Gesetzes über das öffentliche Versorgungswesen in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Juni 2008 (Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt S. 371), das zuletzt durch § 2 des Gesetzes vom 24. Juli 2015 (Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt S. 296) geändert worden ist, und
2. die Bayerische Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über das öffentliche Versorgungswesen vom 20. Dezember 1994 (Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt S. 1083), die zuletzt durch § 1 der Verordnung vom 28. Juli 2015 (Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt S. 315) geändert worden ist.

An die Stelle des Verwaltungsausschusses tritt der Arbeitsausschuss, an die Stelle einer Veröffentlichung im Bayerischen Staatsanzeiger tritt die Veröffentlichung im Bundesanzeiger.

§ 3

(1) Die Artikel 1, 3 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 6 und die Artikel 7, 20, 22 Absatz 1 sowie die Artikel 24, 25 und 27 des Bayerischen Gesetzes über das öffentliche Versorgungswesen sind nicht anzuwenden.

(2) Artikel 14 des Bayerischen Gesetzes über das öffentliche Versorgungswesen ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Sicherheitsrücklage mindestens 5 Prozent des Barwerts der Rentenanwartschaften und der laufenden Rentenzahlungen betragen soll. Eine auf Grund des Geschäftsplans gebildete Rückstellung für Zins kann auf die Sicherheitsrücklage angerechnet werden.

(3) Im Geschäftsplan der Anstalten ist der Aufbau einer Verwaltungskostenrückstellung vorzusehen.

(4) § 8 der Bayerischen Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über das öffentliche Versorgungswesen ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Sicherheitsrücklage unter der Voraussetzung des zweiten Satzes ein sich ergebender Überschuss zuzuführen ist. Die Aufsichtsbehörde kann Ausnahmen zulassen.

§ 4

(1) Der Verwaltungsrat wird zu gleichen Teilen mit Vertretern der Arbeitgeber und der Versicherten einschließlich der Ruhegeldempfänger besetzt. Ihre Zahl bestimmt die Satzung. Im Verwaltungsrat sollen alle Gruppen von Arbeitgebern und Versicherten einschließlich der Ruhegeldempfänger angemessen vertreten sein. Die Mitglieder des Verwaltungsrats und ihre Stellvertreter werden vom Deutschen Bühnenverein und den die Versicherten vertretenden Gewerkschaften nach Maßgabe der Satzung benannt und vom Vorsitzenden des Vorstands der Bayerischen Versorgungskammer bestätigt.

(2) Artikel 3 Absatz 2 des Bayerischen Gesetzes über das öffentliche Versorgungswesen ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Vorsitz durch den Vorsitzenden des Vorstands der Bayerischen Versorgungskammer, der stellvertretende Vorsitz durch das für den Versicherungsbetrieb zuständige Vorstandsmitglied der Bayerischen Versorgungskammer wahrgenommen wird. Der siebte Teil des Verwaltungsverfahrensgesetzes ist entsprechend anwendbar. Artikel 4 Absatz 1 des Bayerischen Gesetzes über das öffentliche Versorgungswesen ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Verwaltungsrat auch über Angelegenheiten nach dessen Nummern 9 und 10 beschließt.

§ 5

Die Rechnungslegung für vor dem 1. Januar 2018 endende Geschäftsjahre erfolgt nach der am 31. Dezember 2017 geltenden Fassung dieses Gesetzes.“

9. Der bisherige Artikel 15 wird Artikel 17 und wird wie folgt geändert:
- a) Der Überschrift werden ein Semikolon und das Wort „Außerkräftreten“ angefügt.
 - b) In Absatz 1 werden die Wörter „der Absätze 2 und 3“ durch die Wörter „der nachfolgenden Absätze“ ersetzt und wird folgender Satz angefügt:

„Gleichzeitig tritt das Gesetz über die Beaufsichtigung der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen und der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester vom 17. Dezember 1990 (BGBl. I S. 2864, 2866), das zuletzt durch Artikel 178 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, außer Kraft.“
 - c) Nach Absatz 1 werden folgende Absätze 2 und 3 eingefügt:

„(2) Artikel 1 Nummer 15 tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

(3) Artikel 1 Nummer 10 und 16 treten mit Wirkung vom 1. Januar 2002 in Kraft.“
 - d) Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden Absätze 4 und 5.
 - e) Der neue Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Artikel 1 Nummer 2 Buchstabe b und Nummer 12, Artikel 2 Nummer 4 sowie Artikel 9 Nummer 4 Buchstabe a, Nummer 6, 11 Buchstabe a und c sowie Nummer 16 treten am 1. Januar 2019 in Kraft.“;
- b) den Antrag auf Drucksache 18/11402 abzulehnen;
- c) den Antrag auf Drucksache 18/10384 abzulehnen.

Berlin, den 31. Mai 2017

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales

Kerstin Griese
Vorsitzende

Ralf Kapschack
Berichterstatter

Bericht des Abgeordneten Ralf Kapschack

A. Allgemeiner Teil

I. Überweisung

1. Überweisung

Der Gesetzentwurf auf **Drucksache 18/11286** ist in der 222. Sitzung des Deutschen Bundestages am 10. März 2017 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung sowie an den Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz, den Finanzausschuss, den Haushaltsausschuss, den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie den Ausschuss für Gesundheit zur Mitberatung überwiesen worden. Der Haushaltsausschuss befasst sich mit der Vorlage zudem gemäß § 96 GOBT, der Parlamentarische Beirat für nachhaltige Entwicklung gutachtlich.

Der Antrag auf **Drucksache 18/11402** ist ebenfalls in der 222. Sitzung des Deutschen Bundestages am 10. März 2017 beraten worden und an den Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz sowie den Finanzausschuss zur Mitberatung überwiesen worden.

Auch der Antrag auf **Drucksache 18/10384** ist in der 222. Sitzung des Deutschen Bundestages am 10. März 2017 beraten worden und an den Finanzausschuss sowie an den Ausschuss für Gesundheit zur Mitberatung überwiesen worden.

2. Voten der mitberatenden Ausschüsse

Zu Drucksache 18/11286

Der **Finanzausschuss** in seiner 116. Sitzung, der **Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz** in seiner 151. Sitzung, der **Gesundheitsausschuss** in seiner 118. Sitzung und der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** in seiner 92. Sitzung haben mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Annahme des Gesetzentwurfes in der Fassung der Änderungsanträge der Koalitionsfraktionen empfohlen. Der **Haushaltsausschuss** hat in seiner 107. Sitzung am 31. Mai 2017 mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU und SPD bei Enthaltung der Fraktion DIE LINKE. und gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ebenfalls die Annahme des Gesetzentwurfes empfohlen. Der Parlamentarische Beirat für nachhaltige Entwicklung hat am 28. Februar 2017 eine gutachtliche Stellungnahme abgegeben.

Zu Drucksache 18/11402

Der **Rechtsausschuss** in seiner 151. Sitzung und der **Finanzausschuss** in seiner 116. Sitzung haben gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung des Antrages empfohlen.

Zu Drucksache 18/10384

Der **Finanzausschuss** in seiner 116. Sitzung und der **Gesundheitsausschuss** in seiner 118. Sitzung haben mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und DIE LINKE. gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN empfohlen, den Antrag abzulehnen.

II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen

Zu Buchstabe a

Ende 2015 hatten ca. 17,7 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bei ihrem aktuellen Arbeitgeber eine Betriebsrentenanwartschaft, heißt es in der Gesetzesbegründung. Das seien knapp 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Auch wenn dies gegenüber 2001 eine Steigerung um ca. 30 Prozent bedeute und viele Beschäftigte eine zusätzliche Altersvorsorge über eine private Riester-Rente oder auch auf andere Art und Weise aufbauten, seien weitere Anstrengungen und neue Wege notwendig, um eine möglichst hohe Abdeckung der betrieblichen Altersversorgung und damit ein höheres Versorgungsniveau durch zusätzliche Altersvorsorge zu erreichen.

Besonders in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen bestehe noch erhebliches Verbreitungspotenzial für die betriebliche Altersversorgung. So verfügten in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten lediglich ca. 28 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine Betriebsrentenanwartschaft. Knapp 47 Prozent der Beschäftigten mit weniger als 1.500 Euro Erwerbseinkommen im Monat hätten weder eine Betriebs- noch eine Riester-Rente. Aber auch in größeren Unternehmen und bei Beschäftigten mit Einkommen oberhalb der genannten Einkommensgrenze könne die betriebliche Altersversorgung quantitativ und qualitativ noch verbessert werden.

Die Gründe für die noch nicht ausreichende Betriebsrenten-Durchdringung in kleinen Unternehmen seien vielfältig. Untersuchungen belegten, dass insbesondere der mit der Einführung eines Betriebsrentensystems verbundene hohe Verwaltungs- und Kostenaufwand sowie das langfristig kaum zu kalkulierende Haftungsrisiko Hemmnisse darstellten. Hinzu kämen ein fehlendes Interesse an betrieblicher Altersversorgung sowohl von Seiten der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer, das auch aus der hohen Komplexität der Thematik resultiere, sowie fehlende objektive Informationsmöglichkeiten. Nicht zuletzt fehlten Geringverdienern häufig die Mittel, um im Wege der Entgeltumwandlung eine substanzielle Betriebsrente aufzubauen.

Hier setzten die Neuregelungen im Arbeits- und Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung sowie im Versicherungsaufsichts- und Sozialrecht an. Im Betriebsrentengesetz werde den Sozialpartnern die Möglichkeit eröffnet, auf tariflicher Grundlage reine Beitragszusagen einzuführen. In diesem Fall würden keine Mindest- bzw. Garantieleistungen der durchführenden Einrichtungen mehr vorgesehen. Diese neue Form der Betriebsrente werde im Versicherungsaufsichtsgesetz durch spezifische Finanzaufsichtsregelungen flankiert. Bei dieser neuen Form der Betriebsrente seien die Arbeitgeber verpflichtet, im Falle einer Entgeltumwandlung die ersparten Sozialversicherungsbeiträge an die Beschäftigten weiterzugeben. Im Betriebsrentengesetz werde verankert, dass die Sozialpartner künftig rechtssicher Modelle der automatischen Entgeltumwandlung regeln können („Opting-Out“- bzw. „Optionsmodelle“). Im Einkommensteuergesetz werde ein neues steuerliches Fördermodell spezifisch für Geringverdiener (BAV-Förderbetrag) eingeführt. Außerdem würden die Höchstbeträge für steuerfreie Zahlungen an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen zu einer einheitlichen prozentualen Grenze zusammengefasst und angehoben und verschiedene Flexibilisierungen sowie Vereinfachungen des steuerlichen Verwaltungsverfahrens umgesetzt. Im Sozialrecht würden neue Anreize für den Auf- und Ausbau einer betrieblichen Altersversorgung insbesondere bei Geringverdienern gesetzt. U. a. werde in der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung die Nichtanrechnung von Zusatzrenten neu geregelt. Im Bereich der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung werde die insbesondere auf Geringverdiener zugeschnittene Möglichkeit der betrieblichen Riester-Förderung verbessert. Die Rolle der Deutschen Rentenversicherung als objektive Informationsquelle auch für die betriebliche Altersversorgung werde ausgebaut. Außerdem werde mit dem Gesetz die seit 2008 unverändert bestehende Grundzulage bei der Riester-Rente angehoben und das Verfahren zur Riester-Förderung optimiert.

Zu Buchstabe b

Die private und betriebliche Vorsorge habe den Trend des sinkenden Rentenniveaus nicht ausgleichen können, argumentiert die Fraktion DIE LINKE. Besonders unter Geringverdienenden sei die zusätzliche private oder betriebliche Altersvorsorge kaum verbreitet: Knapp 47 Prozent der Geringverdienenden mit einem monatlichen Bruttoeinkommen unter 1.500 Euro hätten weder private Vorsorge noch zusätzliche betriebliche Altersvorsorge.

Gut zwei Drittel davon seien Frauen. Damit erhöhe sich das Risiko der Altersarmut dieser Gruppe und die Wahrscheinlichkeit, auf die Grundsicherung im Alter angewiesen zu sein. Damit zeige sich, dass die Sicherung des Rentenniveaus durch eine Stärkung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge – auch als sogenanntes Drei-Säulen-Modell bezeichnet – nicht funktioniere.

Zu Buchstabe c

Den Betriebsrenten und der geförderten privaten Altersvorsorge werde nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung in zunehmendem Maße eine ergänzende Funktion zukommen, argumentiert die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Zur Riester-Rente habe die grüne Bundestagsfraktion bereits Vorschläge vorgelegt, die u. a. eine Umstellung der Förderung beinhalteten und darüber hinaus die Möglichkeit vorsähen, freiwillige Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung unter Inanspruchnahme der staatlichen Förderung zu leisten. Nichtsdestotrotz bedürfe es umfangreicher Maßnahmen, um die Verbreitung, Stabilität und Qualität der betrieblichen Altersvorsorge zu fördern. Dabei stünden nicht zuletzt die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die von den geringen Beitragssätzen in der Vergangenheit erheblich profitiert hätten, in der Verantwortung. Den Unternehmen sollte ihr Engagement für die Betriebsrente durch entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen einfacher als bisher ermöglicht werden.

Die betriebliche Altersvorsorge erreiche heute lediglich einen begrenzten Personenkreis. Besonders in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) seien Betriebsrenten alles andere als der Regelfall. Ob Formen der bAV vonseiten der Betriebe aktiv angeboten würden, sei darüber hinaus stark branchenabhängig. Vielen Beschäftigten stehe daher kein Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge zur Verfügung. Ausgerechnet in Branchen mit geringerem Lohnniveau fehle die zweite Säule.

Die Hemmnisse für die geringe Verbreitung der bAV in KMU und unter Geringverdienerinnen und Geringverdienern seien vielfältig. Zu unterscheiden seien Hindernisse auf ArbeitnehmerInnen- und Hürden auf ArbeitgeberInnenseite: Zu oft scheitere die betriebliche Altersvorsorge aufseiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am individuellen Finanzierungsspielraum. Die arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente sei inzwischen nicht mehr der Regelfall. Beschäftigte mit nur geringem Einkommen, unsteten Erwerbsverläufen oder in zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen hätten häufig nur wenige Möglichkeiten, Altersvorsorge über eine Betriebsrente zu betreiben.

III. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat die Beratung des Gesetzentwurfs auf Drucksache 18/11286 und des Antrags auf Drucksache 18/10384 in seiner 107. Sitzung am 10. März 2017 aufgenommen und die Durchführung einer öffentlichen Anhörung von Sachverständigen beschlossen. Die Einführung in beide Vorlagen fand in der 109. Sitzung am 22. März 2017 statt, die Anhörung in der 110. Sitzung am 27. März 2017.

Die Teilnehmer der Anhörung haben schriftliche Stellungnahmen abgegeben, die in der Ausschussdrucksache 18(11)971 zusammengefasst sind.

Folgende Verbände, Institutionen und Einzelsachverständige haben an der Anhörung teilgenommen:

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba)

Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV)

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BAFIN)

Verbraucherzentrale Bundesverband (VZBV)

Prof. Gregor Thüsing

Prof. Dirk Kiesewetter

Prof. Dr. Oskar Goecke

Rechtsanwalt Dr. Marco Arteaga

Prof. Dr. Astrid Wallrabenstein

Frank Oliver Paschen

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund** (DGB) begrüßt die steuerliche Flankierung der Reform sowohl für Niedrigverdiener (Förderbetrag) als auch für Normalverdiener (8 % der BBG) als ersten Schritt in die richtige Richtung. Ebenso seien das Instrument des Freibetrages in der Grundsicherung und die Weitergabe der bei der Entgeltumwandlung angesparten Sozialversicherungsbeiträge vom Ansatz her richtig, gingen aber nicht weit genug. Als einen Beitrag zur Verbreitung der bAV unter den Niedrigverdienern bewerte man den Freibetrag in der Grundsicherung. Die Regelung sei ein wichtiger Impuls, damit der Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung auch für Menschen mit geringen Einkommen sinnvoll werden könne. Das sei ein wichtiger Beitrag, um die Versorgungssituation dieser Personen zu verbessern. Aus denselben Gründen werde der neue steuerliche Zuschuss für Arbeitgeber der Geringverdiener begrüßt. Allerdings sei die Einkommensgrenze von 2.000 € monatlich als Voraussetzung für die Gewährung der steuerlichen Erleichterung wenig zielführend: Um die beabsichtigte Schließung der Versorgungslücke im Niedriglohnbereich auch nur ansatzweise voranzubringen, sei die Einkommensgrenze für die Förderung auf mindestens 2.500 € monatlich zu erhöhen. Dies entspreche nicht nur den auf fundierten Berechnungen gestützten Reformvorschlägen, sondern sei auch vor dem Hintergrund der bestehenden Versorgungslücke notwendig. Die Anhebung des steuerfreien Höchstbetrages in der kapitalgedeckten bAV von derzeit 4 % auf 8 % der RV-BBG mit gleichzeitiger Aufhebung des bisherigen Höchstbetrages von 1.800 € werde als eine Erleichterung begrüßt. Es sei zu begrüßen, dass die Sozialversicherungsbeitragsfreiheit nicht gleichermaßen erhöht werde. Dies würde die solidarisch finanzierten Versicherungssysteme insgesamt schwächen, die gesetzliche Rente für die Betroffenen schmälern und die Einnahmen der Rentenversicherung verringern. Bedauerlich sei, dass der Ausschluss von Doppelverbeitragungen in der Kranken- und Pflegeversicherung während der Rentenbezugsphase lediglich auf die betriebliche Riesterreute beschränkt werden solle. Um die Attraktivität der bAV zu erhöhen, wäre ein grundsätzlicher Ausschluss von Doppelverbeitragungen erforderlich. Kritisch zu würdigen sei zudem, dass der Gesetzentwurf zwar im Rahmen der Einkommensanrechnung bei notwendigen Leistungen der Grundsicherung im Alter jede Art der privaten Altersvorsorge im Rahmen der neuen Freibetragsregelung des SGB XII einbeziehe, jedoch den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, denen eine betriebliche Altersvorsorge nicht eröffnet sei, keine der derzeitigen Situation auf den Finanzmärkten adäquate einfache Möglichkeit der Altersvorsorge biete. Die derzeit auf nicht absehbare Zeit bestehende Niedrigzinsphase mache eine individuelle Absicherung des Altersrisikos durch private Lebensversicherungen etc. unattraktiv. Erforderlich sei, dass die Möglichkeit zusätzlicher Altersvorsorge allen Beschäftigten eröffnet werde, um das darin liegende Ziel, Altersarmut zu vermeiden, erreichen zu können. Ferner werde mit dem Wegfall der subsidiären Arbeitgeberhaftung und der Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung über einen der externen Durchführungswege in Gestalt einer reinen Beitragszusage rechtliches Neuland betreten. Dass die Tarifvertragsparteien für die Ausgestaltung dieses Neulands exklusiv zuständig sein sollten, sei richtig, da nur in dieser Konstellation faire Bedingungen erreichbar seien. Allerdings bürden die neuen tarifexklusiven Gestaltungsmöglichkeiten auch Risiken, denen der Gesetzentwurf nur unzureichend begegne.

Die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** (BDA) sieht die Einführung einer reinen Beitragszusage als große Chance, um eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen. Sie könne dazu beitragen, auch diejenigen Arbeitgeber für die betriebliche Altersvorsorge zu gewinnen, die ihr bislang mit Blick auf die sehr langfristigen und teilweise schwer überschaubaren Haftungsrisiken fern gestanden hätten. Zudem biete die – in vielen anderen Ländern längst mögliche und übliche – reine Beitragszusage die Chance einer renditeträchtigeren Kapitalanlage. Diese Chance einer reinen Beitragszusage dürfe aber nicht verspielt werden, indem ihre Voraussetzungen restriktiv gefasst würden. Dies jedoch drohe, wenn der Gesetzentwurf keine deutlichen Korrekturen erfahre. Nicht nachvollziehbar seien die zahlreichen gesetzlichen Restriktionen für die Einführung der reinen Beitragszusage, insbesondere wenn sie schon nur auf tarifvertraglicher Grundlage und damit nur mit Zustimmung der jeweiligen Gewerkschaft möglich sein solle. Die im Gesetzentwurf formulierten weiteren gesetzlichen Voraussetzungen demonstrierten Misstrauen gegenüber den Tarifvertragsparteien und ihr verfassungsrechtlich geschütztes Recht, selbst die Arbeitsbedingungen zu gestalten und seien nicht akzeptabel. Die Vorschläge zum Steuer- und Sozialrecht seien dagegen zu begrüßen. Insbesondere die Erhöhung des Dotierungsrahmens von 4 auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) sei erfreulich und trage einer zentralen Forderung der BDA Rechnung. Die Erhöhung werde zur Vereinfachung der betrieblichen

Altersvorsorge beitragen und berücksichtige vor allem den durch die Niedrigzinsphase gestiegenen Finanzierungsaufwand. Der geplante Förderbetrag zugunsten von Geringverdienern sei zwar grundsätzlich sinnvoll. Allerdings dürfe die Förderung nicht gerade in den Fällen, in denen Arbeitgeber bereits bislang ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersvorsorge gewährten, ausgeschlossen werden. Enttäuschend sei, dass ausgerechnet die Arbeitgeber, die für die von ihnen zugesagten Betriebsrenten in vollem Umfang einzustehen bereit seien, keinen Vorteil aus den geplanten gesetzlichen Änderungen hätten. So solle Arbeitgebern, die Direktzusagen bzw. über eine Unterstützungskasse betriebliche Altersvorsorge zugesagt hätten, der bAV-Förderbeitrag verwehrt werden. Zudem verweigert der Gesetzgeber ihnen weiterhin die – wohl auch verfassungsrechtlich gebotene – volle steuerliche Anerkennung ihrer Betriebsrentenverpflichtungen. Es sei realitätsfremd, wenn das Steuerrecht trotz der aktuellen Zinssituation nach wie vor unterstelle, dass Unternehmen 6 % Zinsen erzielen könnten.

Die **Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung** (aba) sieht im deutschen Rentensystem umfassenden Reformbedarf. Der Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersversorgung neben der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung trage vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung zur Zukunftsfestigkeit der Alterssicherung in Deutschland bei. Im Hinblick auf ihre kollektiven und institutionellen Strukturen, die Tradition einer anteiligen Arbeitgeberfinanzierung, die geringen Kosten im Vergleich zur privaten Absicherung, die Möglichkeit zum internen Solidarausgleich und nicht zuletzt die sog. Systemrendite sei in erster Linie die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung ein für Arbeitnehmer unverzichtbarer Baustein, wenn in Zukunft für die Menschen ein angemessenes Einkommen im Alter gewährleistet sein solle. An der Notwendigkeit des Ausbaus und der Stärkung der die gesetzliche Rente ergänzenden kapitalgedeckten Systeme ändere auch das anhaltende Zinstief nichts, das es diesen Systemen derzeit erschwere, die durch Absinken der gesetzlichen Rente hervorgerufene wachsende Sicherungslücke zu schließen. Hier sei die Politik gefordert, Maßnahmen zu ergreifen, die den Auswirkungen des niedrigen Zinses auf kapitalgedeckte Systeme entgegenwirkten und diese abmildern. Hierzu gehöre im Bereich der bAV auch der Verzicht auf feste Garantien im Rahmen von tariflichen Regelungen zu Betriebsrenten, der jetzt im geplanten Betriebsrentenstärkungsgesetz vorgesehen sei. Auch die Anhebung des steuerlichen Förderrahmens für Leistungen der bAV sei ein wichtiger Schritt, weil angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase heute ein weitaus höherer Aufwand im Rahmen eines kapitalgedeckten Alterssicherungssystems notwendig sei, um eine ausreichende ergänzende Absicherung für das Alter zu erreichen. Es fehlten aber Maßnahmen, die es bestehenden Systemen der betrieblichen Altersversorgung erleichterten, auch angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase ihren Verpflichtungen nachzukommen. Hier bestehe Handlungsbedarf. Mit dem Gesetzentwurf werde die im Koalitionsvertrag angekündigte Stärkung der betrieblichen Altersversorgung umgesetzt und damit der bereits 2001 eingeschlagene Weg zu ihrem Ausbau konsequent weiterverfolgt. Positiv sei das damit verbundene Bekenntnis des Gesetzgebers zur betrieblichen Altersversorgung und seine Absicht, die Rolle der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung als zweite Säule der Alterssicherung zu stärken.

Der **Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft** (GDV) stellt fest, dass der Gesetzentwurf der Bundesregierung zu einem Betriebsrentenstärkungsgesetz wichtige Maßnahmen aufgreife, um die betriebliche Altersversorgung (bAV) voranzubringen. Gemeinsames Ziel bleibe es, vor allem für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowie für Geringverdiener neue Impulse für eine bessere Absicherung der Menschen im Alter zu setzen. Insbesondere die verbesserte steuerliche Förderung habe das Potenzial, die bAV in der Breite zu stärken. Das Maßnahmenpaket für Arbeitnehmer mit geringen Einkommen mit einem gezielten BAV-Förderbetrag sowie Freibeträgen bei der Anrechnung auf die Grundsicherung setze an den richtigen Stellen an. Auch die Ausweitung des steuerfreien Dotierungsrahmens auf künftig 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für Beiträge des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung sei zu begrüßen. Tarifverträge könnten bei der Verbreitung der Betriebsrenten eine wichtige Rolle spielen. Die vorrangige Fokussierung auf tarifvertragliche Lösungen gehe aber an vielen KMU vorbei. Wenn also Instrumente als wirksam für die Verbreitung von Betriebsrenten anerkannt würden, sollten diese auch auf Betriebsebene und nicht nur für Tariflösungen gelten, insbesondere Modelle der automatischen Entgeltumwandlung mit Opting-out-Möglichkeit für die Beschäftigten. Wichtig sei, dass bestehende Betriebsrentenmodelle durch mögliche neue Regelungen nicht beschädigt würden. Ein sozialpolitisch wichtiges Thema sei der Umgang mit Garantien. Dass diese vor dem Hintergrund des anhaltenden Niedrigzinsumfeldes bei künftigen Tarifmodellen vollständig ausgeschlossen werden sollten, überzeuge nicht. So notwendig es sei, Renditechancen zu nutzen, so wichtig sei im Sinne der Planbarkeit von Altersvorsorge, ein Mindestmaß an Absicherung zu ermöglichen, insbesondere in der Rentenphase. Die Tarifvertragsparteien selbst sollten die Wahlmöglichkeit haben, ob und in welchem Umfang garantierte Leistungen genutzt werden sollten. Zumindest sei das Garantieverbot in der Rentenphase zu korrigieren, weil Arbeitnehmer

ansonsten im Ruhestand den Schwankungen der Kapitalmärkte ausgesetzt wären, ohne dass sie sich dagegen absichern könnten. Ohne Garantien wären selbst Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen kaum vorstellbar.

Die **Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)** verweist darauf, dass die Regelungen zur reinen Beitragszusage darauf gerichtet seien, große Kollektive zu erreichen. Die dann realisierbaren Skaleneffekte könnten eine kostengünstige Durchführung der betrieblichen Altersversorgung unterstützen. Zudem sei darauf zu achten, dass ein funktionierender Wettbewerb der Anbieter kostengünstige Angebote zur reinen Beitragszusage ermögliche. Dies gewährleiste der Gesetzentwurf, weil für Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen ein einheitlicher Rahmen zur Durchführung reiner Beitragszusagen abgesteckt werde. Durch die vorgesehene Ausgestaltung der reinen Beitragszusage könne die Kapitalanlage flexibler gemanagt werden und beispielsweise verstärkt auf Realwerte setzen. Gerade im Niedrigzinsumfeld sei dies eine sinnvolle Maßnahme. Mit einer chancen- und ertragreichen Kapitalanlage seien auch Risiken verbunden. Um diesen Risiken zu begegnen, sehe der Gesetzentwurf eine Flankierung der reinen Beitragszusage durch spezifische aufsichtsrechtliche Regelungen vor. Dazu gehörten Regelungen zur Kapitalanlage und zum Risikomanagement der durchführenden Einrichtung, Berichtspflichten gegenüber der BaFin sowie Informationspflichten gegenüber den Arbeitnehmern und Rentnern. Es würden Regelungen zur Festlegung der anfänglichen Höhe der Rente sowie für deren spätere Anpassung vorgegeben, so dass hier kein willkürliches Vorgehen möglich sei. Die Festlegung der Höhe der anfänglichen Renten könne vorsichtig erfolgen, wodurch ein „Sicherheitspuffer“ geschaffen werden könne.

Der **Bundesverband der Verbraucherzentrale (VZBV)** stellt fest, dass es den meisten Verbraucher schwerfalle, sich im Dschungel der unterschiedlichen Vorsorgeprodukte und ihrer förderrechtlichen Rahmenbedingungen zurechtzufinden. Sie seien nicht sicher, welches das richtige Produkt für ihre individuelle Situation sei, zu ihrem Einkommen, ihrem Beruf, der familiären Situation und dem Konsumverhalten passe. Erschwerend komme hinzu, dass Verbraucher mit der Vielzahl immer komplizierterer Produkte und Förderbedingungen überfordert seien und gleichzeitig den Anbietern ermöglicht worden sei, ineffiziente und überteuerte Produkte auf den Markt zu bringen. Altersvorsorge müsse radikal vereinfacht werden: Verbraucher sollten sich für ein Standardprodukt entscheiden können. Sie müssten ihren Vertrag einfach mitnehmen können, wenn sie ihren Arbeitgeber wechselten und ihn privat oder betrieblich besparen können. Dafür sei es erforderlich, die förderrechtlichen Rahmenbedingungen zu harmonisieren. Zusätzlich sollte die Sozialabgabenfreiheit in der Entgeltumwandlung abgeschafft werden und die Verbeitragung auf die Auszahlungen aus der betrieblichen Altersvorsorge enden. Ferner solle die Produkteffizienz über die Einführung eines Non-Profit-Vorsorgeproduktes abgesichert werden. Nach dem Entwurf sollten betriebliche Altersvorsorge und Riester-Rente weiter gefördert werden, ohne wirksame Maßnahmen zu ergreifen, die Produktqualität abzusichern. Aus der Beratungspraxis der Verbraucherzentralen sei bekannt, dass weder bei Riester noch in der betrieblichen Altersvorsorge die Produktqualität stimme. Gerade bei dem Optionssystem, wo mit der automatischen Entgeltumwandlung „freiwilliger Zwang“ hin zur Teilnahme an der angebotenen Altersvorsorge vorgenommen werde, müsse eine Investition in überteuerte Produkte verhindert werden. Berücksichtige man, dass sich bei einer reinen Beitragszusage zunächst Tarifvertragsparteien und gegebenenfalls auch nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer an der Durchführung und Steuerung der betrieblichen Altersversorgung beteiligen müssten, bestünde über die Einführung eines zusätzlichen Non-Profit-Marktangebots die Möglichkeit, einen einfachen, sicheren und kostengünstigen Durchführungsweg für eine Entgeltumwandlung zu schaffen. Der Verweis auf die Vorschriften zu den Anlagegrundsätzen für Pensionsfonds bei einer reinen Beitragszusage eröffne die Chance, auch bei der Non-Profit-Variante ein rentierliches Anlageportfolio aufzubauen. Nach schwedischem Vorbild sollte Verbrauchern, wenn sie nichts tut, als Voreinstellung in das Non-Profit-Produkt investieren. Riester-Sparer sollten ebenso einen Zugang zum Non-Profit-Produkt erhalten. Weiter fordert der Verband u. a. die Abschaffung der Sozialabgabenfreiheit für die umgewandelten Entgeltanteile und die Geldleistungen aus dieser Altersvorsorge nicht mehr mit Beiträgen für die Kranken- und Pflegeversicherung zu belasten.

Der Sachverständige **Prof. Gregor Thüsing** begrüßt es, dass der Gesetzentwurf vorliegt. Betriebsrenten seien noch nicht ausreichend verbreitet. Besonders in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen bestünden Lücken. Deshalb seien weitere Anstrengungen und neue Wege notwendig, um eine möglichst hohe Abdeckung der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten zu erreichen. Um dies zu ändern, setze der Entwurf auf das erprobte Mittel steuerlicher Förderung und auf den Willen der Tarifpartner, einem deregulierten Rechtsrahmen praktische Wirksamkeit zu verleihen. Der Erfolg beider Wege sei möglich, wenn auch nicht zwingend. Zur reinen Beitragszusage auf Grundlage von Tarifverträgen: Das Bundesarbeitsgericht sehe bislang eine reine Beitragszusage aufgrund der Privatautonomie zwar als zulässig an, sie unterfalle jedoch nicht dem Recht der betrieblichen

Altersversorgung. Nun werde den Sozialpartnern die Möglichkeit eröffnet, auf tariflicher Grundlage reine Beitragszusagen einzuführen. In diesem Fall würden keine Mindest- bzw. Garantieleistungen der durchführenden Einrichtungen mehr vorgesehen. Bei dieser neuen Form der Betriebsrente seien die Arbeitgeber zwar verpflichtet, im Falle einer Entgeltumwandlung die ersparten Sozialversicherungsbeiträge an die Beschäftigten weiterzugeben – das hätten sie aber zumeist ohnehin schon getan. Für die Arbeitgeber seien die Mehranreize nicht so deutlich. Bislang habe schon die Beitragszusage mit Mindestleistung eine Möglichkeit der Risikominimierung geschaffen. Auch für den Arbeitgeber wäre es weiterhin kein einfaches „pay and forget“, denn mögliche Rechtsrisiken blieben, nur Finanzierungsrisiken verschwänden. So stellten ein ausgedehntes Gleichbehandlungsgebot und spezielle Diskriminierungsverbote weiterhin wichtige Einschränkungen der betriebsrentenrechtlichen Vertragsfreiheit dar, ebenso wie Auslegungsrisiken und Haftung bei unzureichender Information. Das seien nicht mindere – und in der Praxis vielleicht die gewichtigeren – Haftungsrisiken.

Der Sachverständige **Prof. Dirk Kiesewetter** führt aus, dass tatsächliche und vermeintliche Risiken der bAV gerade von kleinen Unternehmen als Hemmnis gegen die Einführung einer bAV gesehen würden. Daher sei die Einführung einer reinen Beitragszusage positiv zu bewerten, da dies dazu beitragen könne, ein bestehendes Verbreitungshemmnis zu beseitigen. Die Bindung der Beitragszusage an eine tarifvertragliche Vereinbarung könne außerdem einen positiven Druck auf die Tarifparteien dahingehend ausüben, dass diese leistungsfähige überbetriebliche Lösungen definierten, die insbesondere den kleineren tarifgebundenen Unternehmen zu Gute kämen. Damit das Ziel einer steigenden Verbreitung der bAV in KMU jedoch tatsächlich erreicht werden könne, müsse sichergestellt sein, dass auch nichttarifgebundene Unternehmen Zugang zu den neuen überbetrieblichen Versorgungseinrichtungen erhielten. Der Gesetzentwurf sehe dies vor, sofern die zuständige Versorgungseinrichtung hierfür ihr Einverständnis gebe. Diese Regelung erscheine zu unklar. Inwieweit es durch die Neuregelungen zu einer signifikanten Erhöhung des Verbreitungsgrads der bAV komme, hänge jedenfalls in großem Maße von den Tarifparteien ab.

Der Sachverständige **Prof. Dr. Oskar Goecke** führt aus, dass die zwei Kernziele der kapitalgedeckte Altersversorgung die faire Teilhabe am Produktivkapital und die gerechte Chancen- und Lastenverteilung zwischen den Generationen sei. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz eröffne mit der Einführung der reinen Beitragszusage in Verbindung mit dem innovativen kollektiven Sparmodell die Möglichkeit beide Ziele zu verbinden. Auch wenn Leistungsgarantien auf den ersten Blick sehr nützlich erschienen, hätten sie auf lange Sicht wenig Nutzen und führten zu einer ungleichen Lastenverteilung zwischen den Generationen. Dies werde besonders deutlich, wenn in der Vergangenheit erteilte überhöhte Zinsgarantien heute nicht mehr tragbar seien. Neue Zinsgarantien auf dem heute extrem niedrigen Niveau liefen Gefahr, in Zukunft wertlos zu sein und verhinderten zugleich, dass die Kapitalanlage sich an geänderte Rahmenbedingungen anpassen könne. Der Verzicht auf Garantien erhöhe die Resilienz, d. h. die Widerstands- und Anpassungsfähigkeit der kapitalgedeckten Alterssicherung. Ferner eröffne der Garantieverzicht die Möglichkeit, dass die Kapitalanlage zu einem höheren Anteil in Realkapital (Aktien, Beteiligungen, Immobilien etc.) erfolgen könne. Da diese Kapitalanlagen keine im Voraus feststehenden Euro-Beträge verbrieften, unterlägen sie erheblichen Wertschwankungen. Erratische Wertschwankungen seien jedoch gefährlich für rentennahe Jahrgänge, da sie unmittelbar die Höhe der Rente beeinflussten. Das kollektive Sparprinzip ermögliche es, diese Wertschwankungen zwischen den Sparergenerationen auszugleichen. Der Verzicht auf Garantien und die damit verbundene Möglichkeit, dass Leistungen gekürzt würden, seien in der deutschen Tradition der betrieblichen Altersversorgung vollkommen unbekannt. Aber die Tatsache, dass beim kollektiven Modell der Kapitalstock in Gänze den Versorgungsanwärtern und Leistungsbeziehern gehöre und dass Gewinne und Verluste aus der Kapitalanlage und der Abrechnung biometrischer Risiken fair zwischen den Generationen aufgeteilt würden, werde die Akzeptanz dieses neuen Modells fördern. Die Vorgabe, dass nur die Tarifparteien ein solches Modell einrichten könnten, sei zu begrüßen. Nur so sei sichergestellt, dass mit hoher sozialer Kompetenz und Sachverstand die Chancen und Risiken der reinen Beitragszusage abgewogen würden.

Der Sachverständige Rechtsanwalt **Dr. Marco Arteaga** begrüßt den Entwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz. Der Gesetzentwurf gebe den Sozialpartnern im Bereich des Betriebsrentenrechts zwei wesentliche Gestaltungselemente in die Hand, die bislang in Deutschland nicht zur Verfügung stünden: die reine Beitragszusage und das Optionssystem in der Entgeltumwandlung. Mit Hilfe dieser Gestaltungselemente könnten die Tarifparteien für ihre Verantwortungsbereiche branchen- und regionenspezifisch Regelwerke erstellen, die sich dort entweder kraft Tarifbindung unmittelbar ausbreiteten, oder die durch individualvertragliche Inbezugnahme bzw. aufgrund ihrer Vorbildfunktion direkt oder mittelbar übernommen würden. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz erhalte damit prinzipiell das ganz wesentliche Charakteristikum der bAV in Deutschland aufrecht, nämlich die Freiwilligkeit

und die Chance für individuelle Ausprägungen. Das Gesetz vermeide damit eine Einheitsregelung für alle. Ferner schaffe das Gesetz ein zusätzliches Angebot, welches darauf ziele, die bislang unversorgten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Genuss einer bAV zu bringen. Bestehende gesetzliche und betriebliche Regelungen blieben unangetastet. Die ergänzenden steuerrechtlichen und beitragsrechtlichen Förderungen seien nicht an das tarifliche Sozialpartnermodell geknüpft und stünden den bisherigen Durchführungswegen somit ebenfalls als Fördermaßnahme zur Verfügung. Insbesondere durch die Einführung der reinen Beitragszusage werde ein völlig neues Kapitel in der bAV in Deutschland aufgeschlagen. Hierbei sei streng auf ein klares, eindeutiges System zu achten: Der durchführende Träger dürfe auf keinen Fall Garantien aussprechen dürfen.

Die Sachverständige **Prof. Dr. Astrid Wallrabenstein** lehnt den Gesetzentwurf ab. Die geplante Freistellung von Betriebsrenten und „Riesterrenten“ (in einem bestimmten Umfang) von der Anrechnung als Einkommen für die Grundsicherung im Alter sei eine konzeptionell erstaunliche Neuerung. Der Gesetzentwurf wolle damit Sparen auch für sogenannte Geringverdiener, die nie viel mehr erwarten könnten als die Sicherung ihrer persönlichen Existenzgrundlage, attraktiver machen. Es sei höchst zweifelhaft, ob der Anreiz, im Alter im Fall von Bedürftigkeit Freibeträge geltend machen zu können, die Menschen zum Sparen animiere, die heute ihre Einkünfte für aktuelle Bedürfnisse benötigten. Wesentlich gravierender sei aber, dass der Gesetzentwurf damit einen grundlegenden Systemwechsel mit den Grundsätzen des Grundsicherungsrechts vorantreibe, ohne dass dies thematisiert werde: Betriebs- und Riesterrenten würden privilegiert, gesetzliche Renten hingegen nicht. Diese Frage habe verfassungsrechtliche Relevanz. Dem Gleichbehandlungsgebot gemäß Artikel 3 Absatz 1 GG entspreche diese Privilegierung der Betriebs- und Riesterrenten nur dann, wenn sich hierfür ein sachlicher Grund finde, so dass die unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt werden könne. Das sei aber nicht erkennbar. Die aktuell geplante Änderung müsse daher – gewollt oder nicht – als Einstieg in einen grundlegenden Systemwechsel der Grundsicherung gesehen werden. Richtigerweise sollte dieses Potential als fiskalisches Risiko bei den Kosten des Gesetzgebungsvorschlags berücksichtigt werden.

Der Sachverständige **Frank Oliver Paschen** begrüßt grundsätzlich die Absicht, die betriebliche Altersversorgung zu stärken. Das Gesetzesvorhaben gehe aber insbesondere durch das ins Auge gefasste Tarifpartnermodell im Ergebnis am eigentlichen Ziel, die Verbreitung voranzutreiben, vorbei. Regelungen zur bAV seien in Unternehmen mit Tarifbindung ohnehin bereits mit einem extrem hohen Verbreitungsgrad vorhanden. Dort schaffe man mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz also nur eine neue Möglichkeit, künftig Zusagen ohne die bewährten bisherigen Garantien zu schaffen und Risiken auf die Arbeitnehmer abzuwälzen. Dagegen sei die bAV in kleinen und mittleren Betrieben unterrepräsentiert, die gerade nicht tarifvertraglich gebunden seien. Diese würden aber mit dem Gesetzesvorhaben auch künftig nicht oder nur über komplexe Konstrukte erreicht. Mit dem Gesetzesvorhaben schaffe man zudem nicht nur quasi einen neuen sechsten Durchführungsweg, sondern begehe einen kompletten Paradigmenwechsel, der neben das alte System mit immerhin 15 Millionen Verträgen gestellt werde. Sinnvollerweise hätte man die existierenden Modelle verschlankt, vereinfacht und optimieren können. So aber schwäche man die bestehenden bAV-Einrichtungen und -Verträge und schaffe einen Rechtsrahmen, der nicht für alle Anbieter gleich sei und gerade für überbetriebliche Anbieter wie beispielsweise die Dresdener Pensionskasse VVaG, die über 420 Unternehmen verschiedener Couleur, mit oder ohne Tarifbindung repräsentierten, zu erheblichen Wettbewerbsnachteilen führe. Schließlich sei die Abschaffung von Garantien und Haftungsmechanismen gerade in Zeiten von Niedrigzins, europäischer Regulierung und einer Vertrauenskrise gegenüber Staaten, EZB und Versicherern als kritisch zu betrachten und werde ohne ein Obligatorium (Opting Out) zu noch mehr Skepsis und nicht zum Abschluss neuer Verträge führen.

Weitere Einzelheiten können den Stellungnahmen in der Ausschussdrucksache 18(11)971 sowie dem Protokoll der Anhörung entnommen werden.

IV. Beratungsverlauf und Beratungsergebnisse im federführenden Ausschuss

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 18/11286 sowie die Anträge auf Drucksachen 18/11402 und 18/10384 in seiner 121. Sitzung am 31. Mai 2017 abschließend beraten. Der Ausschuss hat dem Deutschen Bundestag dabei mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen DIE LINKE. und BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN die Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 18/11286 in geänderter Fassung empfohlen. Beim Antrag auf Drucksache 18/11402 wurde mit den Stimmen der Fraktionen von CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion

DIE LINKE. die Ablehnung empfohlen. Beim Antrag auf Drucksache 18/10384 wurde mit den Stimmen der Fraktionen von CDU/CSU, SPD und DIE LINKE. gegen die Stimmen der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Ablehnung empfohlen.

In der 121. Sitzung wurde darüber hinaus ein Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN auf Drucksache 18(11)1039 beraten und abgelehnt. Der Antrag wird im Folgenden dokumentiert:

Der Ausschuss wolle beschließen:

1. Nach Artikel 6 werden folgende Artikel 7 und 8 eingefügt:

Artikel 7

Änderung des Tarifvertragsgesetzes

In § 5 Absatz 1 des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I Seite 1323), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 3. Juli 2015 (BGBl. I Seite 1130) geändert worden ist, werden nach dem Wort „Arbeitnehmer“ die Wörter „sowie je einem Vertreter der Antrag stellenden Tarifvertragsparteien“ eingefügt.

Artikel 8

Änderung der Tarifvertragsgesetz-Durchführungsverordnung

In § 1 der Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Januar 1989 (BGBl. I Seite 76), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 11. März 2014 (BGBl. I Seite 263) geändert worden ist, wird nach Satz 2 folgender Satz 3 angefügt:

„Es bestellt zudem nach Eingang eines Antrags auf Allgemeinverbindlicherklärung bis zur Bekanntgabe der Entscheidung über den Antrag nach § 8 je einen Vertreter der Antrag stellenden Tarifvertragsparteien als weitere Mitglieder.““

2. Die vorherigen Artikel 7 bis 15 werden die Artikel 9 bis 17.

Begründung

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz hat zum Ziel, Betriebsrenten gerade in kleineren Betrieben zu verbreiten. Dabei setzt ein großer Teil der geplanten Maßnahmen Tarifverträge voraus. Aber gerade kleinere Betriebe sind vergleichsweise selten tariflich gebunden. Deshalb sind Maßnahmen notwendig, die zu einer höheren Tarifbindung führen.

Bereits die Gesetzesänderungen im Rahmen des Tarifautonomiestärkungsgesetzes haben diese Zielsetzung verfolgt. Heute muss aber festgestellt werden, dass die umgesetzten Maßnahmen nicht dazu geführt haben, dass mehr Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt wurden. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass die Spitzenorganisationen der Tarifpartner nach wie vor Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) im Tarifausschuss blockieren können.

Diese Blockaden müssen verhindert werden. Möglich wird das durch eine veränderte Zusammensetzung des Tarifausschusses, in der Form, dass die Antrag stellenden Tarifparteien mit je einem Vertreter in die Beratung und die Abstimmung im Tarifausschuss einbezogen werden. Sie erhalten das volle Stimmrecht, wie die Vertreter der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände.

Durch die stets vorgeschriebene Anhörung der von der Allgemeinverbindlicherklärung betroffenen Gruppen hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Möglichkeit, die Interessen dieser Gruppen in die Prüfung des öffentlichen Interesses mit einzubeziehen.

Die veränderte Zusammensetzung im Tarifausschuss wird nicht nur Blockaden vermeiden, sondern auch dazu führen, dass mehr Anträge auf Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen gestellt werden.

Die **Fraktion der CDU/CSU** betonte, dass die Koalition mit diesem Gesetz grünes Licht für eine starke betriebliche Altersversorgung für möglichst alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland gebe. Eine starke gesetzliche Rente bleibe natürlich auch in Zukunft die erste starke Säule der Altersversorgung. Weil jeder im Alter gut leben wolle, sei es aber zwingend notwendig, dass eine starke zweite Säule dazukomme. Die Idee des

Betriebsrentenstärkungsgesetzes sei, dass in Zukunft nicht mehr nur 60 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland eine starke Betriebsrente hätten, sondern möglichst jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer. Es gehe nicht nur um das Sozialpartnermodell, sondern darum, alle Formen der betrieblichen Altersvorsorge zu stärken. Die Koalition schaffe einen Zuschuss für Geringverdiener, der zu einem guten Teil dem Arbeitgeber über die Steuer refinanziert werde, und Freibeträge in der Grundsicherung. Mit diesem Gesetzentwurf gehe man einen historischen Schritt im deutschen Sozialrecht, dass erstmals mindestens 100 Euro und maximal 200 Euro monatlich von dem, was man sich an zusätzlicher Altersversorgung angespart habe, nicht auf die Grundsicherung angerechnet würden. Wer also zusätzlich etwas fürs Alter spare, habe auch in der Grundsicherung auf jeden Fall mehr als derjenige, der nichts getan habe.

Die **Fraktion der SPD** hob hervor, dass die betriebliche Altersvorsorge künftig für Geringverdiener und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen attraktiver werde. Wer ein Leben lang gearbeitet habe, müsse im Alter abgesichert sein. Jede und jeder solle die Möglichkeit haben, den gewohnten Lebensstandard im Alter zu erhalten. Das Fundament dafür sei die gesetzliche Rente. Die zusätzliche Altersvorsorge, möglichst finanziert durch Arbeitgeber, müsse als Plus dazukommen. Betriebsrenten seien die wichtigste und kostengünstigste Zusatzversorgung im Alter. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz sollten möglichst alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür gewonnen werden, eine solche Zusatzversorgung für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzubauen. In kleineren Unternehmen und in Branchen mit geringverdienenden Beschäftigten sei die Betriebsrente bisher wenig verbreitet. Sie scheuten oft Aufwand, Komplexität und Haftungsrisiko. Diese Hemmnisse seien durch Gutachten, beauftragt durch die Bundesministerien für Arbeit und Soziales sowie Finanzen herausgearbeitet und auf dieser Grundlage die entsprechenden Maßnahmen und Bausteine für das vorliegende Gesetz entwickelt worden. Insbesondere wolle man ein neues Modell der reinen Beitragszusage mit Entfall der Arbeitgeberhaftung einführen. Voraussetzung seien entsprechende Tarifverträge und die Einrichtung entsprechender Versorgungseinrichtungen durch die Sozialpartner. Daher sei es auch folgerichtig, dass es in deren Verantwortung verbleibe, die genauen Spielregeln sowie den Zugang für nichttarifgebundene Unternehmen festzulegen. Der Verzicht auf Garantien biete darüber hinaus auch die Chance auf deutlich ertragreichere Anlagestrategien, wie beispielsweise ein Blick in die Niederlande zeige, wo so der Nominalwert der eingezahlten Beträge auf das drei- bis fünffache bis Ende der Ansparphase gesteigert werden könne, was bei einer Nominalwertgarantie nicht im Ansatz möglich sei. Auch ohne Garantien sei jedoch Sicherheit durch Puffer im kollektiven Sparen und weitere Sicherungsmechanismen gewährleistet. Zusätzlich zum Modell der reinen Beitragszusage enthalte das Gesetz eine Reihe weiterer wichtiger Maßnahmen um die Gewährung einer arbeitgeberfinanzierten Rente gerade für Geringverdiener zu stärken. Dies gelte ganz besonders für den neu geschaffenen Förderbetrag, aber auch für die neuen Freibeträge in der Grundsicherung. Künftig könne danach eine Zusatzrente von bis zu rund 200 Euro bei der Grundsicherung anrechnungsfrei bleiben. Auch das Problem der echten Doppelverbeitragung zur Krankenkasse in Anspar- und Auszahlungsphase bei der betrieblichen Riesterförderung werde beseitigt. Darüber hinaus sei besonders erfreulich, dass es gelungen sei, zu vereinbaren, dass Arbeitgeber ihre Ersparnisse bei den Sozialversicherungsbeiträgen, die anfielen, wenn Beschäftigte sich für eine Entgeltumwandlung entschieden, künftig weitergeben und ebenso der Altersvorsorge der Beschäftigten zu Gute kommen müssten. Dies könne auch als Ausgleich dazu verstanden werden, dass in der Auszahlungsphase die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung in voller Höhe alleine vom Versorgungsberechtigten zu tragen seien.

Die **Fraktion DIE LINKE** forderte, die Kürzungsfaktoren der gesetzlichen Rente zu streichen und das Rentenniveau wieder anzuheben. Das helfe wirksamer bei der Absicherung im Alter als dieses Betriebsrentenmodell, das zudem dazu beitrage, die Arbeitgeber einseitig zulasten der Arbeitnehmer bei der Rente zu entlasten. Und Geringverdienende hätten zumeist ohnehin kein Geld übrig, um eine zusätzliche Alterssicherung aufzubauen. Das Gesetz signalisiere den Beschäftigten das Ende der früheren betrieblichen arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung. Eine Garantie für die Auszahlung der Beiträge der darauf entfallenen Zinsen gebe es künftig nicht mehr. Eine Haftung der Arbeitgeber sei offenbar zu teuer. Um betriebliche Altersversorgung handele es sich nach den Vorstellungen der Fraktion nur, wenn Arbeitgeber diese mit Beiträgen zwischen 50 bis 100 Prozent finanzierten. Darüber hinaus werde mit dem Gesetz die Riester-Zulage angehoben. Dieses Geld wäre in der gesetzlichen Rentenversicherung deutlich besser aufgehoben.

Die **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** hob hervor, dass die betriebliche Altersvorsorge ein zentraler und zu stärke Teil der Altersvorsorge sei. Sie genieße große Akzeptanz und sei häufig noch mit hohen Arbeitgeberanteilen versehen. Die Betriebsrente sei häufig in tarifvertragliche Regelungen eingewoben, vielfach zumindest über Gruppenverträge oder Pensionsfonds ein System kollektiver Absicherung und damit häufig effizienter

als individuelle Verträge wie beispielsweise bei der Riester-Rente. Grundsätzlich sei die Stärkung der Betriebsrente ein erstrebenswertes Ziel, ihre Stärkung gerade in kleinen und mittleren Unternehmen sowie in bestimmten Branchen notwendig. Aber der vorliegende Gesetzentwurf erreiche gerade diejenigen nicht, die besonders auf Unterstützung angewiesen seien. Vielmehr benutze die Koalition die Betriebsrente, um die Tarifbindung zu stärken. Fast sämtliche Vergünstigungen würden an die Tarifbindung geknüpft. Ob das Gesetz die Betriebsrente in kleinen und mittleren Unternehmen stärke sei daher fraglich; denn in Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeitern betrage der Anteil tarifgebundener Beschäftigter nur rund 20 Prozent. Mit ihrem Antrag setze die Fraktion an dieser Stelle an und sehe eine Verpflichtung für die Arbeitgeber vor, ihren Beschäftigten ein Betriebsrentenangebot zu unterbreiten.

B. Besonderer Teil

Zu Nummer 1 (Artikel 1 - Änderung des Betriebsrentengesetzes)

Zu Buchstabe a (§ 1a)

Die Änderung in § 1a Absatz 1 Satz 3 entspricht dem bisherigen Wortlaut des Gesetzentwurfs.

Der neue Absatz 1a verpflichtet den Arbeitgeber, bei einer Entgeltumwandlung den von ihm ersparten Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen in pauschalierter Form zugunsten seines Beschäftigten an die durchführende Versorgungseinrichtung weiterzuleiten (siehe Übergangsregelung in § 26a – neu –). Die Verpflichtung besteht nicht, wenn die Entgeltumwandlung im Rahmen von Direkt- und Unterstützungskassenzusagen erfolgt. Mögliche Verwaltungskosten des Arbeitgebers, die mit der Durchführung der Entgeltumwandlung verbunden sind, werden mit der Pauschalierung angemessen berücksichtigt.

Anders als der gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss bei einer reinen Beitragszusage nach § 23 Absatz 2 ist der Zuschuss nach § 1a Absatz 1a tarifdispositiv (siehe § 19 Absatz 1). Auch Regelungen in vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossenen Tarifverträgen, die gegenüber dem neuen gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss für Beschäftigte ungünstiger sind, bleiben gültig.

Für den Arbeitgeberzuschuss gelten die gleichen steuerlichen Regelungen wie für die mittels Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge des Arbeitgebers (z.B. bei der Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 63 EStG, der Förderung nach § 10a und Abschnitt XI des EStG sowie dem Betriebsausgabenabzug beim Arbeitgeber).

Zu Buchstabe b (§ 1b)

Die Regelung stellt sicher, dass die auf dem Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Absatz 1a beruhende Betriebsrentenanwartschaft sofort unverfallbar ist. Dies ist sachgerecht, weil der Arbeitgeberzuschuss unmittelbarer Ausfluss der Entgeltumwandlung des Beschäftigten ist und entsprechende Anwartschaften ebenfalls sofort unverfallbar sind (§ 1b Absatz 5).

Zu Buchstabe c

Folgeänderung zur Einfügung der neuen Nummer 3.

Zu Buchstabe d (§ 18)

Im öffentlichen Dienst wird die betriebliche Altersversorgung seit jeher durch Tarifvertrag geregelt. Die betriebliche Altersversorgung gewinnt als 2. Säule der Altersversorgung zunehmend an Bedeutung und ist ein wesentlicher Bestandteil im Gesamtgefüge der Alterssicherung.

Das Betriebsrentengesetz sieht vor, dass Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung, soweit sie unverfallbar geworden sind, auch dann erhalten bleiben, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Betrieb ausscheiden. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer außerhalb des öffentlichen Dienstes wird die auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit entfallende Teilanwartschaft nach § 2 BetrAVG berechnet. Sie orientiert sich anteilig an der Höhe der für den Fall eines Verbleibs im Betrieb zugesagten Betriebsrente. Die allgemeine Regelung des § 2 BetrAVG geht von der individuell zugesagten Versorgung für die Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung aus. Sie gewährt hiervon eine Teilleistung, die sich aus dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze ergibt. Die

Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes war bis Ende 2001 ein Gesamtversorgungssystem, das die gesetzliche Rente ergänzte, um insgesamt einen an der Beamtenversorgung orientierten Gesamtanspruch zu gewähren. Da sich dieses System grundlegend von dem System des § 2 BetrAVG unterschied, wurden in § 18 eigenständige Regelungen für ein Ausscheiden vor Eintritt des Versorgungsfalles geschaffen. Die bisher in § 18 niedergelegten Regelungen galten für das sogenannte Gesamtversorgungssystem. Dieses wurde im Jahr 2002 durch ein Punktemodell abgelöst. Für Versorgungsfälle ab dem 2. Januar 2002 wurden tarifvertragliche Neuregelungen geschaffen, die die Besonderheiten des neuen Systems abbilden. Die bisherigen Regelungen des § 18 bleiben für die Altfälle bestehen und wurden lediglich redaktionell überarbeitet. Zudem wurde eine Neuregelung für das Punktemodell eingefügt.

Zu Doppelbuchstabe aa (Absatz 1)

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Mit der Änderung wird klargestellt, dass die Sonderregelungen insgesamt für die Zusatzversorgungseinrichtungen Anwendung finden, also sowohl für die Pflichtversicherung als auch die freiwillige Versicherung, soweit die Zusatzversorgungseinrichtung eine solche anbietet. Die Änderung ist erforderlich, da bei der letzten Anpassung des § 18 im Jahr 2000 das System der freiwilligen Versicherung noch nicht existierte. Die Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes sollen nach den tarifvertraglichen Regelungen jedoch eine freiwillige Versicherung, zum Beispiel für befristet eingestellte Wissenschaftler oder im Rahmen einer Entgeltumwandlung, anbieten. Darüber hinaus ist die freiwillige Versicherung tarifvertraglich als Ergänzung zur Pflichtversicherung für so genannte Höherverdiener vorgesehen (§ 39 Absatz 1 des Tarifvertrags über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV)). Teile des für die Pflichtversicherung maßgebenden zusatzversorgungspflichtigen Entgelts sind Grundlage für die Entrichtung zusätzlicher Arbeitgeberbeiträge in die freiwillige Versicherung.

Die Einbeziehung der freiwilligen Versicherung in den § 18 Absatz 1 hat keine Auswirkungen auf die Finanzierung in getrennten Abrechnungsverbänden. Ebenso werden durch diese Regelung tarifvertragliche Regelungen nicht abbedungen, die zur Erfüllung der tarifvertraglich zugesagten Leistungen eine abrechnungsverbandsübergreifende Finanzierung zwischen einem umlagefinanzierten und einem kapitalgedeckten Abrechnungsverband zulassen (siehe Änderungstarifvertrag Nr. 9 zum ATV, der eine solche abrechnungsverbandsübergreifende Finanzierung zwischen dem umlagefinanzierten und dem kapitalgedeckten Abrechnungsverband im Tarifgebiet Ost zulässt).

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung auf Grund geänderter Gesetzesbezeichnungen.

Zu Doppelbuchstabe bb (Absatz 2)

Zu Dreifachbuchstabe aaa

Die Regelung des Absatzes 2 enthält eine eigene Anspruchsgrundlage für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes gegenüber der Zusatzversorgungseinrichtung.

Die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaften bezieht sich auf das alte Gesamtversorgungssystem, das im Zuge des Systemwechsels im Jahr 2001 abgeschafft und in ein Punktemodell umgewandelt wurde. Die Ergänzungen stellen dies klar. Anders als in § 2 Absatz 1 richtet sich der Anspruch nicht gegen den Arbeitgeber, sondern gegen die Zusatzversorgungseinrichtung. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes wurden im Rahmen der Zusatzversorgung - anders als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im privaten Bereich - alle Beschäftigungszeiten bei öffentlichen Arbeitgebern addiert. Daher existieren für den öffentlichen Dienst eigenständige Regelungen für die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaften.

Im Zuge des Systemwechsels wurde das Jahr 2001 noch wie im Gesamtversorgungssystem behandelt (vgl. Anlage 1 zum Altersvorsorgeplan 2001), wobei der Eintritt des Versorgungsfalles vor dem 2. Januar 2002 erfolgen musste.

Da diese Regelung auf Altfälle beschränkt ist, gilt sie nur für die Pflichtversicherung, da die freiwillige Versicherung erst zu einem späteren Zeitpunkt als weitere Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung hinzugekommen ist.

Zu Dreifachstabe bbb

Es handelt sich um eine Folgeänderung aus § 18 Absatz 2 Satz 1 und Klarstellung, dass diese Regelung nur für Altfälle Anwendung findet.

Zu Doppelbuchstabe cc (Absatz 2a)

Mit der Systemumstellung im Jahr 2001 und der Einführung eines Punktemodells ist der Anwendungsbereich der bisherigen Regelung in Absatz 2, die sich auf das Gesamtversorgungssystem bezieht, für Versorgungsfälle und Hinterbliebenenrenten ab dem 2. Januar 2002 entfallen.

Die Tarifvertragsparteien haben im ATV und im Altersvorsorge-Tarifvertrag Kommunal (ATV-K) neue Regelungen geschaffen und sagen ihren Beschäftigten für die Zeit ab 2002 Leistungen zu, die sich ergeben würden, wenn ein Gesamtbeitrag von 4 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde. Diese Zusage wird durch ein Versorgungspunktemodell umgesetzt, in dem Versorgungspunkte auf der Basis der jeweiligen jährlichen Bruttoentgelte mit einer festgelegten Garantieverzinsung nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ermittelt werden. Die im Gesamtversorgungssystem erworbenen Anwartschaften wurden über Startgutschriften in das neue Versorgungspunktemodell überführt. Die tarifvertraglichen Regelungen wurden in die jeweiligen Satzungen der Zusatzversorgungseinrichtungen übernommen.

Neben der Pflichtversicherung wurde zudem die freiwillige Versicherung eingeführt, die sich an das Punktemodell der Pflichtversicherung anlehnt.

Die eigenständige Regelung in Absatz 2 a dient der Klarstellung und Abgrenzung nach dem Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles, siehe hierzu auch die Berechnungsvorschrift in § 30 d Absatz 2 a.

Der neue Absatz 2a enthält, ebenso wie der Absatz 2 für die Altfälle, einen Anspruch der Beschäftigten gegenüber der Zusatzversorgungseinrichtung. Absatz 2a gilt gleichermaßen für die Pflicht- wie auch für die freiwillige Versicherung.

Zu Doppelbuchstabe dd (Absatz 3)

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen auf Grund geänderter Gesetzesbezeichnungen. Der neue Satz 2 wurde wegen anderer Stichtagsregelungen in den aufgeführten Gesetzen aufgenommen.

Zu Doppelbuchstabe ee (Absatz 4)

Die Zusatzrenten nach Absatz 2 werden als Besitzstandsrenten weitergezahlt und entsprechend dynamisiert (§ 31 Absatz 2 iVm § 11 Absatz 1 ATV bzw. § 76 iVm § 39 der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder – VBLS). Ebenso werden die Betriebsrenten aus der Pflichtversicherung nach Absatz 2 a jährlich dynamisiert (§ 11 Absatz 1 ATV/ATV-K). Die Leistungen nach Absatz 3 werden gem. § 6 Absatz 6 des Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG) sowie nach § 6 Absatz 4 des Bremischen Ruhelohngesetzes (BremRLG) ebenfalls um 1 Prozent dynamisiert.

Die Leistungen aus Absatz 2 Nummer 4 (Versicherungsrente) wurden im Gesamtversorgungssystem nicht dynamisiert. Mit Einführung des Punktemodells wurden die auf Versicherungsrenten beruhenden Anwartschaften und Renten in das Punktemodell überführt und werden damit auch dynamisiert.

Die Dynamisierung von Betriebsrenten aus der freiwilligen Versicherung richtet sich nach den jeweiligen Versicherungsbedingungen. Sie erfüllen die Voraussetzungen, die die gesetzliche Anpassungsprüfungspflicht des § 16 für Pensionskassen fordert.

Zu Doppelbuchstabe ff (Absatz 5)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aus Absatz 2; zur Berechnung siehe die Übergangsregelung in § 30 d Absatz 2 a.

Zu Doppelbuchstabe gg (Absatz 6)

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu Buchstabe e (§§ 20 bis 22)**Zu Doppelbuchstabe aa (§ 20)****Zu Dreifachbuchstabe aaa**

Es wird klargestellt, dass Optionssysteme durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung eingeführt werden können, wenn der einschlägige Tarifvertrag dies zulässt.

Zu Dreifachbuchstabe bbb

Auf Grund von Satz 3 können auch nichttarifgebundene Arbeitgeber solche Systeme anwenden. Dabei haben diese Arbeitgeber ebenfalls die gesetzlichen Vorgaben zur Ausgestaltung solcher Optionssysteme nach Satz 2 Nummern 1 und 2 zu beachten.

„Einschlägig“ im Sinne von Satz 3 wäre auch ein Tarifvertrag über ein Optionssystem, der zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften oder zwischen Zusammenschlüssen von Arbeitgeberverbänden bzw. Gewerkschaften mit dem Ziel einer bundesweiten und branchenübergreifenden Inbezugnahmemöglichkeit abgeschlossen würde. Auf diesem Weg könnte sichergestellt werden, dass möglichst vielen nichttarifgebundenen Arbeitgebern die Möglichkeit eröffnet würde, zum Vorteil ihrer Beschäftigten ein sachgerechtes, effizientes und kostengünstiges Optionssystem einzuführen.

Zu Doppelbuchstabe bb (§ 21)**Zu Dreifachbuchstabe bbb**

Ziel der Einführung der reinen Beitragszusage auf tarifvertraglicher Basis ist eine bessere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung. Absatz 2 regelt deshalb, dass die Tarifvertragsparteien beim Abschluss entsprechender Tarifverträge darauf achten sollen, bestehende und gut funktionierende Betriebsrentensysteme möglichst nicht zu gefährden. Nach Satz 2 obliegt den Tarifparteien eine Prüfpflicht, ob über Tariföffnungsklauseln den Betriebs- und Arbeitsvertragsparteien ermöglicht werden soll, die Beiträge auch auf der Grundlage der in § 1 genannten bereits bestehenden Zusageformen „Leistungszusage“, „beitragsorientierte Leistungszusage“ und „Beitragszusage mit Mindestleistung“ zu verwenden.

Zu Dreifachbuchstabe ccc

Nach Absatz 3 sollen nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht daran gehindert werden, die von den Sozialpartnern mitgesteuerten Versorgungseinrichtungen zu nutzen. Werden Nichttarifgebundene aufgenommen, dürfen nach Satz 2 der durchführenden Versorgungseinrichtung seitens der Tarifvertragsparteien im Hinblick auf die Aufnahme und Verwaltung von Arbeitnehmern nichttarifgebundener Arbeitgeber keine nachteiligen Sonderkonditionen vorgegeben werden, sofern dies nicht sachlich begründet ist.

Absatz 3 bringt den Willen des Gesetzgebers zum Ausdruck, dass die neue Betriebsrente in Form der reinen Beitragszusage auch von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern genutzt werden können soll. Eine Nichtberücksichtigung der Soll-Vorschriften hat keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit des Tarifvertrags und keine Haftungsfolgen für die tarifschließenden Parteien.

Zu Dreifachbuchstabe ddd

Redaktionelle Folgeänderung zur Einfügung des neuen Absatzes 2.

Zu Doppelbuchstabe cc (§ 22)

Durch die Ergänzung wird das der neuen Betriebsrente zugrunde liegende Zielrentenkonzept verdeutlicht. Danach sagt die Versorgungseinrichtung im Falle der reinen Beitragszusage ihre Leistungen dem Grunde nach rechtlich verbindlich zu, die Höhe der Leistungen wird hingegen nur unverbindlich in Aussicht gestellt.

Indem der Garantiausschluss für die Anbieter der neuen Betriebsrente auch im Betriebsrentengesetz geregelt wird (siehe auch § 244b Absatz 1 Nummer 1 des Versicherungsaufsichtsgesetzes), gilt er einheitlich für alle in- und ausländischen Anbieter, womit gleiche Wettbewerbsbedingungen gelten.

Zu Doppelbuchstabe dd (§ 23)

Das Wort „mindestens“ ist angesichts der tarifvertraglichen Gestaltungsfreiheit der Sozialpartner nicht erforderlich.

Zu Buchstabe f (§ 26a)

Der neue § 1a Absatz 1a gilt mit seinem Inkrafttreten am 1. Januar 2019 zunächst nur für ab diesem Zeitpunkt neu abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Für zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist der Arbeitgeberzuschuss erst nach einer Übergangsfrist von 4 Jahren ab Beginn 2022 verpflichtend. Damit haben die Beteiligten ausreichend Zeit, sich auf die Neuregelung einzustellen. In Tarifverträgen kann nach § 19 Absatz 1 ohnehin von § 1a abgewichen werden.

Zu Buchstabe g

Folgeänderung auf Grund der Einfügung der neuen Nummern 3, 10 und 12.

Zu Buchstabe h (§§ 30c, 30d und 30j –neu –)**Zu § 30c**

Mit der Streichung des § 16 Absatz 3 Nummer 2, 2. Halbsatz durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie aus dem Jahr 2015 entfällt die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers bereits dann, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse organisiert wird und sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der Betriebsrenten verwendet werden. Damit sollten die betroffenen Arbeitgeber im Hinblick auf den gewünschten weiteren Auf- und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung Kosten- und Planungssicherheit erhalten. Mit der Ergänzung in § 30c wird nunmehr ausdrücklich geregelt, dass die 2015 getroffene Regelung auch für Anpassungszeiträume gilt, die vor dem Inkrafttreten der Vorschrift zu Beginn 2016 liegen. Fälle, in denen in diesen Zeiträumen bereits Anpassungen erfolgt sind oder in denen Versorgungsberechtigte vor dem Inkrafttreten der damaligen Neuregelung gegen unterbliebene Anpassungen geklagt haben, werden aus Vertrauensschutzgründen von der Neuregelung ausgenommen.

Zu § 30d**Zu Buchstabe a**

Es handelt sich um eine Folgeänderung aus § 18 Absatz 2 und Klarstellung, dass die Übergangsregelung nur für Versorgungsfälle vor dem 2. Januar 2002 gilt.

Zu Buchstabe b

Die Regelung stellt klar, dass in den genannten Fällen für Anwartschaften, die vor dem 1. Januar 2002 entstanden sind, die Höhe der Anwartschaft nach Maßgabe der Regelungen des § 18 Absatz 2 und 5 zu berechnen ist. Im Übrigen findet § 18 Absatz 2 a Anwendung.

Zu § 30j – neu –

Die Übergangsregelung stellt sicher, dass die Vorgaben nach § 20 Absatz 2 nur auf neue Optionssysteme Anwendung finden.

Zu Buchstabe i

Redaktionelle Folgeänderung auf Grund der Einfügung der neuen Nummern 3, 10, 12, 15 und 16.

Zu Nummer 2 (Artikel 2 - Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch)

Es handelt sich um redaktionelle Anpassungen sowie in Absatz 3 Satz 2 um die Übernahme einer Änderung aus Artikel 12 Nummer 5c des Bundesteilhabegesetzes, deren Inkrafttreten ebenfalls für 2018 vorgesehen ist.

Zu Nummer 3 (Artikel 6 - Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes)**Zu Buchstabe a**

Soweit keine abweichenden tarifvertraglichen Regelungen getroffen werden, ist der Arbeitgeber bei einer Entgeltumwandlung, die ab 2019 vereinbart wird, gesetzlich verpflichtet, einen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent an die

Versorgungseinrichtung weiterzuleiten. Damit wird ein Korrektiv zur vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, die später in der Leistungsphase greift, geschaffen. Es ist sinnvoll, dass die Versorgungsanwärter künftig schon zu Beginn des Versorgungsverhältnisses darüber informiert werden, wie die Versorgungsleistungen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung behandelt werden. Die Versorgungseinrichtung muss entsprechend der geltenden Rechtslage darstellen, in welchem Umfang die Leistungen in die Beitragsbemessung einbezogen werden. Die Informationen können z. B. in einem Merkblatt enthalten sein, das den Versorgungsanwärtern ausgehändigt oder übermittelt wird.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung aufgrund der Einfügung der neuen Nummer 2.

Zu Nummer 4 (Artikel 8 - Änderung der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung)

Zu Buchstabe a (§ 35)

Die Begründung des Regierungsentwurfs zu Artikel 8 Nummer 4 (Änderung der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung – PFAV) erläutert das Prinzip des kollektiven Sparens, bei dem mit Hilfe von Puffern der Aufbau von Anwartschaften verstetigt werden kann. Die Pufferbildung ist charakteristischer Bestandteil des kollektiven Sparens. Die Möglichkeit, kollektive Sparmodelle nutzen zu können, ist für die Durchführung reiner Beitragszusagen von großer Bedeutung. Es ist davon auszugehen, dass die durchführenden Einrichtungen solche Modelle anwenden und Sicherheitspuffer bilden werden. Die Vorschriften im Regelungsteil des Regierungsentwurfs werden daher dahingehend ergänzt, dass das kollektive Sparen explizit adressiert wird. Dazu wird in den Regelungen zur Deckungsrückstellung klargestellt, dass die Deckungsrückstellung auch Puffer umfassen kann.

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Regelung leitet sich aus der Begründung des Regierungsentwurfs zu § 35 Absatz 1 PFAV-E ab. Neben den individuellen Versorgungskapitalien der einzelnen Versorgungsanwärter kann ein kollektives Versorgungskapital für die Versorgungsanwärter insgesamt gebildet werden. Dies wird direkt durch § 35 Absatz 1 klargestellt.

Zu Doppelbuchstabe bb

In der Begründung zu § 35 Absatz 1 PFAV-E wird dargestellt, dass in der Deckungsrückstellung auch Puffer vorgehalten werden kann, der aus Zusatzbeiträgen nach § 23 Absatz 1 BetrAVG-E (Sicherungsbeiträge) aufgebaut worden ist. Dies wird jetzt in einem gesonderten Absatz des § 35 PFAV-E explizit geregelt. Ein eigener Absatz ist sinnvoll, weil die Sicherungsbeiträge der Absicherung der reinen Beitragszusage insgesamt dienen. Folgerichtig steht die zusätzliche Deckungsrückstellung nach dem neuen Absatz 3 den Versorgungsberechtigten insgesamt – also den Versorgungsanwärtern und den Versorgungsempfängern – zur Verfügung. Der Puffer nach Absatz 3 kann sowohl der Deckungsrückstellung der Versorgungsanwärter nach Absatz 1 (z. B. zur Stabilisierung der Anwartschaft gegen Ende der Ansparphase) als auch der Deckungsrückstellung der Versorgungsempfänger nach Absatz 2 (speziell zur Stützung des Kapitaldeckungsgrads) zugeführt werden.

Zu Buchstabe b (§ 38)

Die Höhe der an die Rentenempfänger zu erbringenden Leistungen (Renten) ist regelmäßig zu überprüfen und ggf. anzupassen. Um zu häufige Anpassungen der Rentenhöhe zu vermeiden, kann bei der Anpassung der Rente ein Puffer berücksichtigt werden. Der Regierungsentwurf begrenzt die Höhe des Puffers durch die Vorgabe einer Obergrenze für den Kapitaldeckungsgrad. Eine Mindesthöhe für den Puffer, die bei der Anpassung der Renten zu beachten ist, ist bislang nicht vorgesehen. Es ist damit möglich, vorhandene Puffer vollständig aufzulösen, um Leistungen stärker zu erhöhen. Um dies zu vermeiden, wird eine entsprechende Regelung in § 38 Absatz 2 der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (PFAV) nachgetragen. Die Regelung ist auf sämtliche Erhöhungen der Leistungen anzuwenden; sie ist nicht auf diejenigen Erhöhungen beschränkt, die nach § 38 Absatz 1 PFAV-E vorgenommen werden müssen.

Zu Doppelbuchstabe aa

Die Regelung zielt darauf, dass vorhandene Puffer in einem bestimmten Umfang erhalten bleiben müssen. Nach einer Erhöhung der Leistungen muss noch so viel Puffer vorhanden sein, dass der Kapitaldeckungsgrad mindestens 110 Prozent beträgt. Ein Puffer in dieser Größenordnung ermöglicht es, einen Einbruch der Aktienkurse um 25 Prozent ohne Leistungssenkung aufzufangen, selbst wenn das Vermögen zu 35 Prozent in Aktien investiert ist.

Auch bei einer weniger aktienorientierten Anlage ist es sachgerecht, den Puffer vorzuhalten; denn ein Anstieg der Marktzinsen mindert den Marktwert festverzinslicher Anlagen.

Das Risikomanagement der durchführenden Einrichtung muss die individuelle Situation wüden und ggf. strengere Kriterien an den Kapitaldeckungsgrad anlegen.

Es wird davon ausgegangen, dass die anfängliche Leistung der jeweils neu hinzukommenden Rentner mit einem vorsichtigen Rechnungszins berechnet ist. Jeder Rentner leistet dann bei Eintritt in den Rentenbezug einen Beitrag zur Pufferbildung.

Zu Doppelbuchstabe bb

Es handelt sich um eine Folgeänderung.

Zu Nummer 5 (Artikel 9 - Änderung des Einkommensteuergesetzes)

Zu Buchstabe a (§ 10a)

Die Abgabefrist für die Einwilligung gegenüber der zuständigen Stelle (z. B. Besoldungsstelle) in die Übermittlung der für die Zulageberechtigung notwendigen Daten an die zentrale Stelle für den in § 10a Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 EStG genannten Personenkreis (Beamte, Amtsbezugsempfänger u. ä.) wird verkürzt. Künftig muss die Einwilligung bis zum Ablauf des Beitragsjahres abgegeben werden (bisher: bis zum Ablauf des zweiten Kalenderjahres, das auf das Beitragsjahr folgt). Dadurch wird eine Beschleunigung des Zulageverfahrens ermöglicht. Denn die zentrale Stelle muss dann nicht mehr bis zum Ende des Kalendervierteljahres nach Ablauf des zweiten Kalenderjahres, das auf das Beitragsjahr folgt, warten, ob noch eine Meldung der zuständigen Stelle erfolgt oder nicht. Im Gegenzug erhalten die genannten Personen im Rahmen des Festsetzungsverfahrens eine Nachholmöglichkeit für die Abgabe der Einwilligung (vgl. Nummer 11 Buchstabe c – neu –).

Der neue Absatz 7 entspricht dem bisherigen Wortlaut des Gesetzentwurfs.

Zu Buchstabe b (§ 22a)

Vor dem Hintergrund der umfassenden staatlichen Förderung der zusätzlichen privaten Altersvorsorge (sogenannte Riester-Rente) ist es geboten, belastbare statistische Daten zur Riester-Rente künftig nicht nur für die Anspar- sondern auch für die Auszahlungsphase zur Verfügung zu stellen. Um eine umfassendere Evaluation der Riester-Rente durchzuführen, soll der bestehende Datensatz der Rentenbezugsmitteilung erweitert werden. Die bestehende Möglichkeit, diesen Datensatz um ein Merkmal zu erweitern, genügt nicht, um eine ausdifferenzierte Auswertung vornehmen zu können.

Die zentrale Stelle, die die Rentenbezugsmitteilungen für die Finanzverwaltung entgegennimmt, wird ermächtigt, die entsprechend gekennzeichneten Datensätze - neben der Weiterleitung an die Landesfinanzbehörde - in den Zulagekonten zu speichern und zu verarbeiten. Damit ist eine statistische Auswertung möglich.

Zu Buchstabe b (§ 84)

Die im Rahmen der Riester-Förderung gewährte Grundzulage beträgt derzeit 154 Euro pro Jahr und wurde seit 2008 nicht angepasst. Um Geringverdienern einen noch größeren Anreiz zu schaffen, etwas für die eigene Altersvorsorge zu tun, wird die Grundzulage auf 175 Euro angehoben.

Finanzielle Auswirkungen

Die weitere Anhebung der Riester-Grundzulage von bisher vorgeschlagenen 165 Euro auf nun 175 Euro führt zusätzlich zu den im Gesetzentwurf ausgewiesenen Steuermindereinnahmen in Höhe von jährlich 60 Mio. Euro zu weiteren Mindereinnahmen von jährlich 50 Mio. Euro. Insgesamt belaufen sich die jährlichen Steuermindereinnahmen durch die Anhebung der Riester-Grundzulage damit auf 110 Mio. Euro jährlich.

Zu Buchstabe d (§ 90)

Zu Doppelbuchstabe aa (Absatz 3 Satz 1)

Die ursprünglich im Gesetzentwurf vorgesehene Frist für die Überprüfung der Zulage (Ende des dritten auf die Ermittlung der Zulage folgenden Jahres) wird auf das Ende des zweiten auf die Ermittlung der Zulage folgenden Jahres verkürzt. Diese Fristverkürzung wird durch die Verkürzung der Frist für die Abgabe der Einwilligung gegenüber der zuständigen Stelle (z. B. Besoldungsstelle) in die Übermittlung der für die Zulageberechtigung

notwendigen Daten an die zentrale Stelle für den in § 10a Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 EStG genannten Personenkreis (Beamte, Amtsbezugsempfänger u. ä.) ermöglicht (vgl. Nummer 4 Buchstabe a).

Zu Doppelbuchstabe bb (Absatz 3a – neu –)

Bei der Regelung war nicht berücksichtigt, dass – neben der unmittelbaren Darlehenstilgung bei Altersvorsorgeverträgen nach § 1 Absatz 1a Satz 1 Nummer 3 AltZertG – auch bei anderen Riester-Darlehen ohne Vermögensbildung nach § 1 Absatz 1a AltZertG zu Unrecht gezahlte Zulagen vorliegen können, die von der zentralen Stelle zurückgefordert werden. Hier kann mangels Guthaben ebenfalls kein Ausgleich gegenüber der zentralen Stelle erfolgen. Auch bei diesen Verträgen ist es somit erforderlich, dass die zentrale Stelle direkt an den Zulageberechtigten herantreten können muss, um diese Zulagen zurückzufordern.

Zu Doppelbuchstabe cc (Absatz 5 – neu –)

Im Gegenzug zur Verkürzung der Frist für die Abgabe der Einwilligung gegenüber der zuständigen Stelle (z. B. Besoldungsstelle) in die Übermittlung der für die Zulageberechtigung notwendigen Daten an die zentrale Stelle für den in § 10a Absatz 1 Satz 1 Halbsatz 2 EStG genannten Personenkreis (Beamte, Amtsbezugsempfänger u. ä.) (vgl. Nummer 4 Buchstabe a) wird eine Nachholmöglichkeit für die Abgabe der Einwilligungserklärung eingeführt. Eine vergessene oder aus anderen Gründen nicht fristgerecht abgegebene Einwilligungserklärung kann der Zulageberechtigte im Rahmen des Festsetzungsverfahrens bis zum rechtskräftigen Abschluss des Festsetzungsverfahrens nachholen. Über diese Nachholung hat er die zentrale Stelle unmittelbar zu informieren, damit sie dies im weiteren Festsetzungsverfahren berücksichtigen kann.

Zu Buchstabe d (§ 92a Absatz 2)

Zu Doppelbuchstabe aa (Satz 5)

Auch der Zulageberechtigte, der einen Vertrag mit Wohnförderkonto hat, bei dem der Beginn der Auszahlungsphase vertraglich z. B. zum 68. Lebensjahr vereinbart ist, soll von der Wahlmöglichkeit zur Verschiebung des Beginns der Auszahlungsphase auf den 1. Januar des Folgejahres bei der Abfindung einer Kleinbetragsrente profitieren können. Deshalb wird geregelt, dass die Verschiebung des Beginns der Auszahlungsphase über das 68. Lebensjahr hinaus in diesen Fällen nicht zu einer schädlichen Verwendung führt.

Zu Doppelbuchstabe bb (Satz 7)

Die Änderung in Satz 7 entspricht dem bisherigen Wortlaut des Gesetzentwurfs.

Zu Buchstabe e (§ 93 Absatz 3)

Zu Doppelbuchstabe aa (§ 93 Absatz 3 Satz 1)

Nach § 93 Absatz 3 Satz 1 Einkommensteuergesetz (EStG) gelten Auszahlungen zur Abfindung einer Kleinbetragsrente zu Beginn der Auszahlungsphase nicht als schädliche Verwendung. Durch die vorgesehene Neuregelung des § 1 Absatz 1 Nummer 4 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes (AltZertG) hat der Rentenbezieher künftig ein Wahlrecht hinsichtlich des Auszahlungszeitpunkts zur Abfindung einer Kleinbetragsrente. Er kann zwischen der Einmalzahlung im Jahr des Beginns der Auszahlungsphase und dem darauffolgenden Jahr wählen. Damit unabhängig von der Wahlrechtsausübung die Einmalzahlung steuerlich gleichbehandelt wird, das heißt unabhängig vom im Rahmen des AltZertG gewählten Auszahlungszeitpunkt keine schädliche Verwendung vorliegt, wird eine entsprechende Ergänzung des § 93 Absatz 3 Satz 1 EStG vorgenommen.

Zu Doppelbuchstabe bb (§ 93 Absatz 3 Satz 4 – neu –)

Satz 4 – neu – entspricht dem bisherigen Wortlaut des Gesetzentwurfs.

Zu Buchstabe f (§ 100)

Zu Doppelbuchstabe aa (Absatz 2 Satz 2)

Für die Begrenzung des Förderbetrags zur betrieblichen Altersversorgung (BAV-Förderbetrag) bei bereits bestehenden Versorgungsvereinbarungen wird auf das Referenzjahr 2016 abgestellt. Damit wird der Prüfbitte des Bundesrates entsprochen. Im Regierungsentwurf wird auf das Jahr 2017 abgestellt.

Durch § 100 Absatz 2 Satz 2 EStG soll sichergestellt werden, dass es bei bereits bestehenden Versorgungsvereinbarungen nicht zu einer Entlastung des Arbeitgebers durch den staatlichen Zuschuss kommt, ohne dass zusätzliche

Mittel mindestens in Höhe des staatlichen Zuschusses für die betriebliche Altersversorgung (bAV) des Arbeitnehmers zur Verfügung gestellt werden. Der Regierungsentwurf stellt hierbei auf zusätzlich geleistete Beiträge gegenüber dem Jahr 2017 ab.

Der Bundesrat weist auf Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitgeber hin, die im Jahr 2017 ihren Beitrag absenken könnten, um ihn dann im Jahr 2018 wieder aufzustocken. Dadurch käme die Begrenzung auf die echten zusätzlichen Zahlungen nicht zum Tragen.

Wird auf das bereits abgelaufene Jahr 2016 abgestellt, hätte eine Beitragsabsenkung in 2017 verbunden mit einer Beitragsanhebung in 2018 keine Auswirkung auf den BAV-Förderbetrag. Arbeitgeber hätten keinen Anreiz, entsprechend zu verfahren. Andererseits wäre bei einer erst ab 2017 bestehenden bAV (z. B. Neueinstellung in 2017) dann der gesamte zusätzliche Arbeitgeberbeitrag förderfähig. Dies gilt entsprechend für Erhöhungen der zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge ab 2017. Diese Besserstellung gegenüber der Regelung im Regierungsentwurf erscheint im Hinblick auf das Ziel, die Verbreitung der bAV zu stärken, hinnehmbar.

Beispiel 1:

Der Arbeitgeber zahlte in 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von jährlich 200 Euro. Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab 2018 auf 240 Euro, um den Mindestbetrag zu erreichen.

Der BAV-Förderbetrag beträgt grundsätzlich 30 Prozent von 240 Euro (= 72 Euro), wegen der Begrenzung nach § 100 Absatz 2 Satz 2 EStG jedoch nur 40 Euro. Im Ergebnis wird trotz der Begrenzung somit der Aufstockungsbetrag in vollem Umfang über den BAV-Förderbetrag finanziert.

Beispiel 2:

Der Arbeitgeber zahlte in 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von jährlich 210 Euro. Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab 2017 auf 300 Euro.

Der BAV-Förderbetrag beträgt 30 Prozent von 300 Euro (= 90 Euro). Es erfolgt keine Begrenzung nach § 100 Absatz 2 Satz 2 EStG, da der Arbeitgeberbeitrag ab 2017 um 90 Euro erhöht wird. Im Ergebnis wird damit ab 2018 der Aufstockungsbetrag in vollem Umfang über den BAV-Förderbetrag finanziert.

Zu Doppelbuchstabe bb (§ 100 Absatz 3 Satz 1)

Zu Dreifachbuchstabe aaa (Nummer 3)

§ 100 Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 legt die Einkommensgrenze fest, bis zu der vom Arbeitgeber der BAV-Förderbetrag in Anspruch genommen werden kann.

Die Einkommensgrenze (nach dem Gesetzentwurf bisher 2 000 Euro Monatsarbeitslohn) wird auf 2 200 Euro angehoben (§ 100 Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 Buchstabe c EStG). Die Einkommensgrenze für tägliche, wöchentliche und jährliche Lohnzahlungszeiträume wird entsprechend angepasst (§ 100 Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 Buchstabe a, b und d EStG).

Durch die Erhöhung der Einkommensgrenze wird der begünstigte Personenkreis erheblich erweitert. Der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung wird sich damit in größerem Maße erhöhen.

Finanzielle Auswirkungen

Die weitere Anhebung der Bruttolohngrenze von bisher 2.000 Euro monatlich auf nun 2.200 Euro monatlich führt zusätzlich zu den im Gesetzentwurf ausgewiesenen Steuermindereinnahmen in Höhe von jährlich 200 Mio. Euro zu weiteren Mindereinnahmen von jährlich 50 Mio. Euro. Insgesamt belaufen sich die jährlichen Steuermindereinnahmen durch die Einführung des Förderbetrags damit auf 250 Mio. Euro jährlich.

Zu Dreifachbuchstabe bbb (Nummer 4)

Mit der neu gefassten Nummer 4 wird in § 100 Absatz 3 EStG klargestellt, dass auch bei der Förderung über § 100 EStG eine Auszahlung der Versorgungsleistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen sein muss. Entsprechendes gilt bereits heute für die Steuerfreiheit der Beiträge (§ 3 Nummer 63 und 56 EStG) und die Riester-geförderte betriebliche Altersversorgung (§ 82 Absatz 2 Satz 1 EStG).

Allein die Möglichkeit, anstelle lebenslanger Altersversorgungsleistungen eine Kapitalauszahlung zu wählen, steht der Förderung über § 100 EStG jedoch noch nicht entgegen (analog zum Kapitalwahlrecht bei § 3 Nummer 63 EStG; s. BT-Drs. 15/2150 Seite 32 rechte Spalte). Wird das Wahlrecht jedoch zugunsten einer Kapitalauszahlung ausgeübt, unterliegt diese der vollen Besteuerung nach § 22 Nummer 5 Satz 1 EStG.

Zu Dreifachbuchstabe ccc (Nummer 5 – neu –)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Doppelbuchstabe cc (Absatz 3 Satz 2)

In Absatz 3 wird Satz 2 gestrichen und in den neuen Absatz 4 Satz 1 aufgenommen.

Zu Doppelbuchstabe dd (Absatz 4)

Der neue Absatz 4 regelt in Satz 1, dass für die Inanspruchnahme des Förderbetrags die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgeblich sind; spätere Änderungen der Verhältnisse sind unbeachtlich. Diese Aussage war bisher in Absatz 3 Satz 2 enthalten.

In den Sätzen 2 bis 4 ist eine Ausnahme von diesem Grundsatz enthalten. Es wird damit sichergestellt, dass die staatliche Förderung nur zum Tragen kommt, soweit der Arbeitnehmer auf Grund der zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge auch in den Genuss von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung kommen kann.

Verfällt die Anwartschaft auf Leistungen aus einer geförderten betrieblichen Altersversorgung später (z.B., wenn das Dienstverhältnis zum Arbeitnehmer vor Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist von drei Jahren endet [§ 1b Absatz 1 des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) in der ab 1. Januar 2018 geltenden Fassung] und ergibt sich daraus eine Rückzahlung an den Arbeitgeber, sind die entsprechende BAV-Förderbeträge zurückzugewähren (Satz 2).

Eine Verpflichtung zur Rückgewährung des BAV-Förderbetrages ergibt sich jedoch nur, soweit er auf den Rückzahlungsbetrag entfällt (Satz 3). Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass in einigen Fällen trotz Verfalls der Anwartschaft keine Rückflüsse an den Arbeitgeber erfolgen. Dies kann z. B. der Fall sein bei einer verfallenen Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung im Zusammenhang mit der neuen Betriebsrente i.S.d. § 1 Absatz 2 Nummer 2a und § 21 ff. BetrAVG, bei der alle Beiträge im Kollektiv verbleiben.

Die Rückgewährung des Förderbetrages erfolgt über die Lohnsteuer-Anmeldung für den Lohnzahlungszeitraum, in dem die Rückzahlung zufließt (Satz 4). Der entsprechende Förderbetrag ist der an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführenden Lohnsteuer hinzuzurechnen.

Zu Doppelbuchstabe ee (Absatz 5 und 6 – neu –)

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen auf Grund der Neufassung des Absatzes 4.

Zu Nummer 6 (Artikel 10 - Änderung der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung auf Grund der Neufassung von § 100 Absatz 4 EStG.

Zu Nummer 7 (Artikel 14 - Änderung des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes)

Zu Buchstabe a (§ 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 Buchstabe a)

Bei der Anhörung zum Betriebsrentenstärkungsgesetzentwurf wurde vorgetragen, dass die Frist von einem Jahr vor Beginn der Auszahlungsphase zu lang bemessen sei, um eine zuverlässige Auskunft über eine Kleinbetragsrentenabfindung durch den Anbieter abgeben zu können. Deshalb wird – statt auf den Beginn der Auszahlungsphase abzustellen – die Frist von der Mitteilung des Anbieters, dass die Auszahlung in Form einer Kleinbetragsrentenabfindung erfolgen wird, abhängig gemacht.

Zudem wurde vorgetragen, dass das „Halten der Auszahlung“ für die Anbieter problematisch sein könnte. Deshalb wird geregelt, dass die Vertragsvereinbarungen von vorneherein vorsehen müssen, dass stattdessen der Beginn der Auszahlungsphase vom Zulageberechtigten auf den 1. Januar des Jahres nach dem ursprünglich vertraglich vereinbarten Beginn der Auszahlungsphase verschoben werden darf.

Zu Buchstabe b (§ 7 Absatz 6)

Die neue Regelung sah versehentlich vor, dass nur für Altersvorsorgeverträge der ausgleichsberechtigten Person bei einer internen Teilung im Versorgungsausgleich kein individuelles Produktinformationsblatt übergeben werden muss. Diese Regelung soll jedoch auch für Basisrentenverträge gelten.

Zu Buchstaben c und e (§ 7a Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 und § 7c Satz 3)

Nach Artikel 14 Nummer 3 muss für Altersvorsorge- und Basisrentenverträge, die abgeschlossen wurden, um Anrechte auf Grund einer internen Teilung nach § 10 des Versorgungsausgleichsgesetzes zu übertragen, kein individuelles Produktinformationsblatt erstellt werden. Deshalb kann bei der jährlichen Information und bei der Information über eine Kostenerhöhung nicht auf die Wertentwicklungsannahmen des Produktinformationsblatts für diesen Vertrag zurückgegriffen werden. Es wird daher geregelt, dass für die Berechnungen stattdessen auf die Wertentwicklungsannahmen aus dem ursprünglichen Produktinformationsblatt der ausgleichspflichtigen Person zurückgegriffen werden soll.

Zu Buchstabe d (§ 7b Absatz 2 Satz 5 und 6 – neu –)

Bei der Information vor Beginn der Auszahlungsphase eines Altersvorsorgevertrages, der längstens drei Monate vor Beginn der vertraglich vereinbarten Auszahlungsphase beginnt, können die in § 7b Absatz 2 vorgegebenen Fristen nicht eingehalten werden. Sie sind auch nicht notwendig, da noch kein laufendes Vertragsverhältnis besteht, das ggf. gekündigt werden müsste. Deshalb wird geregelt, dass für diese kurzlaufenden Produkte die Information spätestens zu Beginn der Auszahlungsphase gegeben werden muss.

Zu Nummer 8 (Artikel 15 und 16 - neu -)**Zu Artikel 15 (Änderung des Versicherungsvertragsgesetzes)**

Durch die Regelung wird die in der Praxis teilweise bestehende Unsicherheit beseitigt, ob es sich im jeweiligen Einzelfall um eine Kollektivlebensversicherung handelt und somit kein Schriftformerfordernis besteht. Die Änderung ermöglicht eine vereinfachte Abwicklung der betrieblichen Altersvorsorge auf Betriebsebene und erleichtert damit auch die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge insbesondere in kleinen Unternehmen mit einer geringen Anzahl an Mitarbeitern.

Zu Artikel 16 (Gesetz über die Beaufsichtigung der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen und der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester)

Die Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen und die Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester sind bundesunmittelbare Anstalten des öffentlichen Rechts mit Sitz in München. Die Geschäftsführung obliegt der Bayerischen Versorgungskammer. Die Anstalten sind Träger bundesweit geltender Systeme der betrieblichen Altersversorgung für beschäftigte Bühnenkünstler und Orchestermusiker. Die Beaufsichtigung der beiden Anstalten erfolgt nach dem Gesetz über die Beaufsichtigung der Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen und der Versorgungsanstalt der deutschen Kulturorchester (VAAufsG), das weitgehend statisch auf Regelungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes von Ende 1993 verweist. Das Gesetz wird novelliert, um Entwicklungen im Aufsichtsrecht der letzten Jahre bei den Anstalten nachzuvollziehen.

Zu § 1

Die Vorschrift entspricht dem geltenden § 1 Satz 1 und 2 VAAufsG.

Zu § 2

Im Hinblick auf die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die beiden Versorgungsanstalten verweist das Gesetz bisher statisch auf Regelungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes mit Rechtsstand vom 31. Dezember 1993 (§ 5 VAAufsG).

Da die Bayerische Versorgungskammer schwerpunktmäßig bayerische Versorgungseinrichtungen nach bayerischem Recht verwaltet und das Aufsichtsrecht für die bayerischen Versorgungsanstalten mit dem bayerischen Gesetz über das öffentliche Versorgungswesen (VersoG) und dessen Novelle im Jahr 2008 auf eine neue und zeitgemäße Grundlage gestellt worden ist, sollen im Interesse einer möglichst einheitlichen Verwaltungs- und Aufsichtspraxis künftig auch die Versorgungsanstalten der deutschen Bühnen und der deutschen Kulturorchester auf dieser Basis beaufsichtigt werden. Die seit 1993 erfolgten Entwicklungen des Aufsichtsrechts, wie z. B. die

Einführung eines Verantwortlichen Aktuars, werden auf diese Weise bei den Anstalten nachvollzogen. Die aufwändige Rekonstruktion vergleichsweise alter Rechtsstände durch die Wirtschaftsprüfer kann somit entfallen.

Die Vorschrift verweist statisch auf die Aufsichtsregelungen nach dem bayerischen Aufsichtsrecht; Abweichungen davon werden in § 3 geregelt.

Zu § 3

Nach Absatz 1 sind bestimmte Regelungen des bayerischen Aufsichtsgesetzes bei den beiden Versorgungsanstalten nicht anzuwenden. Dazu gehört Artikel 1 VersoG. Durch das VAAufsG sollen weder Sitz noch Rechtsform der Anstalten geregelt werden. Der Geltungsbereich des VersoG in Bezug auf die Anstalten ergibt sich aus dem VAAufsG.

Artikel 3 Absatz 1 Sätze 1 und 2, der für die bayerischen Anstalten jeweils durch spezifische Vorschriften ergänzt wird, regelt die Berufung der Mitglieder des Verwaltungsrats und ihrer Stellvertreter. Hierfür soll eine besondere Regelung in § 4 getroffen werden.

Artikel 7 VersoG regelt die Möglichkeit eines Ausscheidens aus dem Verwaltungsverbund der Bayerischen Versorgungskammer. Diese Möglichkeit soll den Anstalten nicht eröffnet werden, da die Bezugnahme auf das bayerische Versorgungsgesetz gerade auch vor dem Hintergrund der Einbettung der Anstalten in diesen Verwaltungsverbund der Bayerischen Versorgungskammer erfolgt.

Artikel 20 VersoG enthält die Verordnungsermächtigung zum Erlass der Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über das öffentliche Versorgungswesen (DVVersoG). Für die Bundesanstalten ist jedoch in § 2 eine statische Verweisung auf die DVVersoG enthalten. Es soll klargestellt werden, dass keine Verordnungsermächtigung des Staatsministeriums des Innern, für Bau und Verkehr bezüglich der Bundesanstalten besteht.

Artikel 22 Absatz 1 des Versorgungsgesetzes regelt die Übermittlung von Daten an Versicherungsträger der gesetzlichen Rentenversicherung. Dieser Artikel ist nur für die berufsständischen Versorgungswerke relevant, die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung substituieren. Die Anstalten erbringen demgegenüber eine Zusatzversorgung, die neben die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung treten.

Für die Verjährung (Artikel 24 des Versorgungsgesetzes) von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ist § 18a des Betriebsrentengesetzes maßgeblich.

Anders als Artikel 25 des Versorgungsgesetzes lassen die Satzungen der Anstalten eine Abtretung oder Verpfändung auch von Ansprüchen auf laufende Geldleistungen nicht zu.

Die Vollstreckung richtet sich für bundesunmittelbare juristische Personen des öffentlichen Rechts nach dem Verwaltungsvollstreckungsgesetz des Bundes (vgl. § 1 Absatz 1 VwVG), so dass insoweit Artikel 27 VersoG von der Verweisung auszunehmen ist.

Absatz 2 gibt eine spezifische Vorgabe zur Sicherheitsrücklage. Sie orientiert sich an den höheren Anforderungen zur Kapitalausstattung von Pensionskassen, nach denen die geforderte Solvabilitätsspanne 4 Prozent der Deckungsrückstellung plus 0,3 Prozent des Risikokapitals beträgt (vgl. § 17 Kapitalausstattungsverordnung).

Nach dem bisherigen Recht haben die Anstalten keine Sicherheitsrücklage zu bilden. Jedoch wird seit einigen Jahren eine Rückstellung für Zins aufgebaut mit dem Ziel, die Leistungsfähigkeit der Anstalten angesichts des Niedrigzinsumfelds zu stärken. Die Zielgröße dieser Rückstellung für Zins ist so bemessen, dass sie langfristig mindestens 4 Prozent der Deckungsrückstellung betragen soll. Gegenwärtig liegen Zielgröße und aktueller Stand der Rückstellung für Zins bei beiden Anstalten deutlich über 4 Prozent der Deckungsrückstellung. Durch Satz 2 wird ermöglicht, dass die Rückstellung für Zins die Rolle der Sicherheitsrücklage übernehmen kann.

Sollte die Rückstellung für Zins in Zukunft aufgelöst werden, weil sie nicht mehr benötigt wird, ist der sich bei Auflösung ergebende Überschuss nach Absatz 4 ggf. vollständig oder teilweise der Sicherheitsrücklage zuzuführen, soweit deren Mindestbetrag (nach Wegfall zuvor angerechneter Mittel aus der Rückstellung für Zins) nicht erreicht ist.

Bisher sehen die Geschäftspläne der Anstalten eine Verwaltungskostenrückstellung nicht vor, die Verwaltungskosten werden also im Umlageverfahren finanziert. Absatz 3 sieht vor, dass auch hinsichtlich dieser Kosten ein Übergang zur Kapitaldeckung vollzogen wird.

Absatz 4 entspricht den üblichen Satzungsregelungen von Pensionskassen, nach denen die Verlustrücklage nach einer Inanspruchnahme schnellstmöglich aus Überschüssen wieder aufzufüllen ist. Die Aufsichtsbehörde soll Ausnahmen zulassen können, um z. B. eine teilweise Überschussverwendung zugunsten von Anwartschaftsverbänden, denen ein vorangegangener Verlust nicht zugerechnet werden kann, zu ermöglichen.

Zu § 4

Absatz 1 regelt die Grundstrukturen der Zusammensetzung des Verwaltungsrats und der Berufung der Mitglieder und ihrer Stellvertreter unter Berücksichtigung der bisherigen satzungsrechtlichen Regelungen.

Die Regelung in Absatz 2 zum Vorsitz entspricht den Satzungen der Anstalten. Bei den paritätisch besetzten Gremien von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung ist ein neutraler Vorsitz sinnvoll. Es wird klargestellt, dass für die Mitglieder des Verwaltungsrats und das Verfahren im Verwaltungsrat die Vorschriften des Siebten Teils des Verwaltungsverfahrensgesetzes des Bundes entsprechend anzuwenden sind. Die Regelung entspricht damit inhaltlich Art. 3 Absatz 6 VersoG, der für die bayerischen Anstalten auf den Siebten Teil des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes verweist. Zu Artikel 4 des Versorgungsgesetzes wird klargestellt, dass der Verwaltungsrat auch für die Angelegenheiten zuständig ist, über die die Verwaltungsräte der Versorgungsanstalten der freien Berufe beschließen.

Zu § 5

Die Übergangsvorschrift legt fest, dass sich die nach Inkrafttreten der Novelle zum 1.1.2018 anstehende Rechnungslegung für das Geschäftsjahr 2017 noch nach dem bisherigen Recht erfolgt.

Zu Nummer 9 (Artikel 17 - Inkrafttreten; Außerkrafttreten)

Zu Buchstabe a

Redaktionelle Anpassung auf Grund der Anfügung von Absatz 1 Satz 2.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung auf Grund der Einfügung eines Artikels 16 zur Ablösung des bisherigen VAAufsG.

Zu Buchstabe c

Zu Absatz 2 – neu -

Die Übergangsregelung in § 30c Absatz 1a – neu – BetrAVG zur Anpassungsprüfungspflicht bei laufenden Betriebsrenten, die über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse organisiert sind, tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Zu Absatz 3 – neu –

Die Änderungen und Neuregelungen zu § 18 und § 30d BetrAVG sollen mit Wirkung vom 1. Januar 2002 in Kraft treten.

Ein Teil der Änderungen ist rein redaktionell auf Grund geänderter Gesetzesbezeichnungen bzw. Anpassungen an geänderte betriebsrentenrechtliche Begrifflichkeiten oder beruht auf der Einführung der freiwilligen Versicherung. Bei diesen Änderungen wird insoweit lediglich klargestellt, was bereits in anderen Gesetzen (z.B. dem Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetz oder dem Bremischen Ruhelohnsgesetz) niedergelegt ist.

Die bestehenden Regelungen zu § 18 zur Berechnung der unverfallbaren Anwartschaften beziehen sich auf das alte Gesamtversorgungssystem, das 2001 abgeschafft und durch ein Punktemodell ersetzt wurde. Sie finden nur noch begrenzte Anwendung in den Fällen des § 30d Absatz 2 a. Die Änderungen und Neuregelungen spiegeln die Rechtslage wieder, die die Tarifvertragsparteien für die Zeit ab 2002 vereinbart haben. Die Reform der Zusatzversorgung wurde - auch in Ausfüllung des Beschlusses des BVerfG vom 22. März 2000 (1 BvR 1136/96) - am 13. November 2001 von den Tarifvertragsparteien beschlossen. Grundlage des Tarifvertrages war auch der Altersvorsorgeplan 2001. Mit der Reform wurde das bis dahin geltende Gesamtversorgungssystem geschlossen und durch ein Punktemodell ersetzt. Die Systemumstellung wurde von den Gerichten im Grundsatz gebilligt (vgl. z. B. Beschlüsse des BVerfG vom 17. Dezember 2012 – 1 BvR 488/10 – und vom 26. April 2015 – 1 BvR 1420/13). Dabei wurde von einer zulässigen unechten Rückwirkung ausgegangen, weil das Vertrauen der Betroffenen nicht schutzwürdiger war als das mit dem Systemwechsel verfolgte Anliegen (vgl. BVerfG, a.a.O.).

Die Änderungen und Neuregelungen stellen keine Schlechterstellung gegenüber der alten Rechtslage dar, da es lediglich um die Berechnung von nach dem Systemwechsel erworbenen unverfallbaren Anwartschaften im Punktemodell geht. Dies wird mit den eingefügten zeitlichen Angaben deutlich gemacht. Soweit die die tarifliche Rechtslage nachvollziehenden gesetzlichen Änderungen in Bezug auf die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaften nach dem seit 2002 geltenden Punktemodell zurück wirken, besteht jedenfalls kein Vertrauensschutz. Die Tarifvertragsparteien haben mit ihrer Reform die Systemumstellung beschlossen. Diese wurde auch vor den obersten Gerichten im Grundsatz (BVerfG, a.a.O.) gebilligt. Der Tarifvertrag findet über die arbeitsvertragliche Verweisung seit 2002 für jeden Arbeitnehmer Anwendung. Zudem sind die Änderungen in den Satzungen der Zusatzversorgungseinrichtungen umgesetzt (vgl. §§ 31 ff. ATV / §§ 76 ff. VBLS).

Zu Buchstabe d

Folgeänderung auf Grund der Einfügung der neuen Absätze 2 und 3.

Zu Buchstabe e

Die Inkrafttretensregelung für die neuen Artikel 9 Nummer 4 Buchstabe a und Nummer 11 Buchstabe a und c folgt der bisherigen Regelung zu Artikel 9 Nummer 11 Buchstabe a (Inkrafttreten am 1. Januar 2019). Für die Umsetzung des § 22a Absatz 1 Satz 1 EStG (Artikel 9 Nummer 6) müssen IT-technische Prozesse und Datensatzanforderungen abgeändert werden. Hierzu ist ein ausreichender zeitlicher Vorlauf zu gewährleisten. Daher tritt die Vorschrift erst zum 1. Januar 2019 in Kraft.

Berlin, den 31. Mai 2017

Ralf Kapschack
Berichtersteller

