

Stellungnahme zum Referentenentwurf von Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium der Finanzen für ein „Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze“

Stand 18. Juli 2024, 16:00 Uhr

Forderungen der Chemie-Arbeitgeber

- Die vorgeschlagene Erweiterung der Abfindungsregelung für Kleinstantwarschaften ist unzureichend, kaum praktikabel und bringt neue Bürokratie. Wir fordern die Erhöhung der Grenze für Abfindungen ohne Zustimmung auf mindestens 2 Prozent.
- In § 24 BetrAVG-RefE ist eine Ergänzung zum Anschluss an bestehende Sozialpartnermodelle einzufügen. Die Anwendung der Strukturen eines bestehenden Modells muss auch in einem Tarifvertrag vereinbart werden können. Dies wird für das Sozialpartnermodell Chemie schon so praktiziert. Ein Zwang zur Beteiligung an Durchführung und Steuerung darf sich daraus nicht ergeben.
- Die Klarstellung im SGB IV, nach der eine Entsparung von Wertguthaben parallel zum Bezug einer Altersrente möglich ist, darf nicht auf die Zeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze beschränkt werden. Dies konterkariert die Förderung der Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze und steht im Widerspruch zu den Zielen der Wachstumsinitiative der Bundesregierung.

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie. Er vertritt die Interessen seiner 10 regionalen Mitgliedsverbände mit 1.700 Unternehmen und 585.000 Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit.

Bundesarbeitgeberverband Chemie
Abraham-Lincoln-Straße 24
65189 Wiesbaden

Telefon: +49 611 77881 0
info@bavc.de • www.bavc.de

Bundesarbeitgeberverband Chemie
Hauptstadtbüro
Neustädtische Kirchstraße 8
10117 Berlin

Telefon: +49 30 200599 23
info@bavc.de • www.bavc.de

Bundesarbeitgeberverband Chemie
Europabüro
Rue Marie de Bourgogne 58
1000 Brüssel

Telefon: +32 2 29089 70
bruessel@bavc.de • www.bavc.de

Die Chemie-Arbeitgeber begrüßen, dass BMAS und BMF mit dem Referenten-Entwurf sowohl die Ergebnisse des Fachdialogs Betriebsrente aufgreifen, wie auch Regelungen für weitere Themen – so die Klärung zur parallelen Entspargung von Wertguthaben zum Bezug einer Altersrente – vorschlagen.

Am Fachdialog Betriebsrente hat sich der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) aktiv beteiligt und eine Stellungnahme mit Vorschlägen eingereicht. Auf die Notwendigkeit der Korrektur der – bestätigt auch durch ein Papier der wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages – nicht begründeten Praxis der Sozialversicherungsträger, eine parallele Entspargung von Wertguthaben zum Bezug einer Altersrente nicht zuzulassen und stattdessen die Auslösung eines Störfalls zu verlangen, haben wir gegenüber Sozialversicherungsträgern, BMAS und dem Gesetzgeber vielfach hingewiesen.

Die betriebliche und tarifliche Altersversorgung hat in der chemischen Industrie eine lange Tradition. Wenige Branchen bieten ihren Beschäftigten in einem vergleichbaren Umfang eine Altersversorgung über die zweite Säule. Entsprechend besteht in den Unternehmen der chemischen Industrie ein umfassendes Wissen mit Blick auf die Auswirkungen der rechtlichen Regelungen, aber auch eine große Betroffenheit bei (Nicht-) Änderungen der Vorschriften. Als erste Branche haben wir zudem bereits 2022 mit einem Tarifvertrag die reine Beitragszusage ermöglicht und ein Sozialpartnermodell eingeführt und verfügen somit über annähernd zwei Jahre praktische Erfahrung mit dieser Zusageform.

Ergänzend zu den Anmerkungen zu den einzelnen Vorschlägen haben wir zwei übergreifende Hinweise:

- An mehreren Stellen erfassen die vorgeschlagenen Neuregelungen dem Wortlaut nach nur Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind. Für Arbeitnehmende, die von der Versicherungspflicht befreit und Mitglied in berufsständischen Versorgungswerken sind, müssen die Regelungen aber ebenso anwendbar sein. Dies betrifft zum Beispiel die Möglichkeit der Abfindung von Kleinstanwartschaften, die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme einer betrieblichen Altersversorgung und die Neuregelungen zu Wertguthaben. Bei dieser Gelegenheit sollte das BetrAVG insgesamt auf entsprechende Bezüge geprüft werden.
- Auch wird im Entwurf an verschiedenen Stellen (weiterhin) eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung als Voraussetzung festgeschrieben. Hier muss jeweils die Möglichkeit einer Vereinbarung mit einem Sprecherausschuss ergänzt werden. Anderenfalls bleibt eine zahlenmäßig in unserer Branche an Gewicht gewinnende Beschäftigtengruppe ausgeschlossen. Dies betrifft zum Beispiel die Regelungen zu Optionssystemen. Auch mit Blick auf diesen Punkt sollte das BetrAVG insgesamt noch einmal geprüft werden.

Zu den Regelungsvorschlägen im Referentenentwurf im Einzelnen nehmen wir wie folgt Stellung:

1. Erweiterung der Abfindungsmöglichkeiten in § 3 BetrAVG-RefE

a. § 3 Abs. 2 und 2a BetrAVG-RefE

Die Regelung zur Abfindung von Kleinstanwartschaften ohne Zustimmung der Beschäftigten in § 3 Abs. 2 BetrAVG soll gemäß Entwurf unverändert bleiben. Eine praktikable, einfach umsetzbare Erweiterung der Abfindungsmöglichkeiten ist nicht vorgesehen. Um unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand bei Arbeitgebern bzw. Versorgungsträgern zu vermeiden und Bürokratie abzubauen, fordern wir eine Anhebung des Grenzwertes in § 3 Abs. 2 BetrAVG auf mindestens 2 Prozent.

Die neu vorgeschlagene, ergänzende Regelung in § 3 Abs. 2a BetrAVG-RefE zur Abfindung von Kleinstanwartschaften soll nur mit Zustimmung der Arbeitnehmenden anwendbar und auf 2 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV begrenzt sein. Dieser Wert ist zu kurz gegriffen und muss für eine Abfindung mit Zustimmung der Beschäftigten mindestens bei 4 Prozent liegen. Die Regelung ist zudem kaum praktikabel. Für Arbeitgeber bzw. Versorgungsträger

stellen Einholung und Dokumentation der Zustimmung einen zusätzlichen Verwaltungsaufwand dar. Dies gilt auch für den Zwang, die Abfindung in diesen Fällen in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen (zudem gibt es bisher keine Regelung zur Einzahlung solcher Beträge in die gesetzliche Rentenversicherung (die steuerfrei zu gestalten wäre); nach § 187b SGB VI können nur Versicherte Beträge einzahlen). Für die Beschäftigten wird die Attraktivität einer Übertragung an die gesetzliche Rentenversicherung kaum zu beurteilen sein. Die abzufindende Kleinanwartschaft kann nur schwer einer Leistung in der gesetzlichen Rentenversicherung gegenübergestellt werden; auch weil die Einzahlung dort neben der Altersversorgung ggf. auch für weitere Leistungen (Erwerbsminderungsrenten, Hinterbliebenenrente usw.) verwendet wird und die Auszahlung nach anderen Regelungen zu versteuern und verbeitragen ist. Bei Eigenbeiträgen i.S.d. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG, die auf diesem Weg abgefunden würden, droht ggf. sogar eine doppelte Besteuerung bzw. Verbeitragung. Aufgrund dieser Fragestellungen ist damit zu rechnen, dass Beschäftigte eine Beratung durch Arbeitgeber oder Versorgungsträger zum Vergleich der Leistungen vor der Zustimmung zu einer Abfindung erwarten; die können diese aber nicht leisten und sie stünde auch in keinem sinnvollen Verhältnis zum Ziel der Abfindung – der Reduzierung von Verwaltungsaufwand.

Unklar ist für uns zudem, in welchem Verhältnis die beiden Regelungen gemäß § 3 Abs. 2 bzw. 2a BetrAVG-RefE stehen sollen. Gelten diese (bei Beträgen bis 1 Prozent) nebeneinander oder nacheinander (bei max. 1 Prozent nur Abs. 2 und bei über 1 bis max. 2 Prozent nur Abs. 2a?). Hier muss die Formulierung klarer gefasst werden.

b. § 3 Abs. 7 BetrAVG-RefE

Wir begrüßen die Schaffung von Rechtssicherheit mit Blick auf die Abfindung von Betriebsrentenanwartschaften in laufenden und beendeten Arbeitsverhältnissen sowie von Betriebsrenten für den – seltenen – Fall, dass sich eine Pensionskasse in der Rechtsform eines VVaG, über die die betriebliche Altersversorgung durchgeführt wird, mit Genehmigung der BaFin auflöst.

2. Entfall der Voraussetzung des Bezugs einer Vollrente für Leistungsbezug aus einer bAV in § 6 BetrAVG-RefE

Die bisherige Anspruchsvoraussetzung für die Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung - der Bezug einer Vollrente der gesetzlichen Rentenversicherung – soll gestrichen werden. Zukünftig soll jeder Bezug einer gesetzlichen Altersrente ausreichend sein. Wir begrüßen, dass hierdurch Klarheit geschaffen wird und die neue, durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen geschaffene Realität bei der Gestaltung von Übergängen zwischen Erwerbsleben und Ruhestand, auch im BetrAVG aufgegriffen wird.

Von entscheidender Bedeutung ist dabei für uns, dass Leistungsvoraussetzungen wie Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Wartezeiten und andere, die in den Versorgungsordnungen oder Versicherungsbedingungen geregelt sind, weiterhin gelten und durch Arbeitgeber und Versorgungseinrichtungen gestaltet werden können. Diese Möglichkeit darf nicht entfallen.

3. Regelungen zu Digitalisierung und automatisierter Datenverarbeitung in §§ 9 bis 11 BetrAVG-RefE

Wir begrüßen, dass eine automatisierte Datenverarbeitung und die Nutzung digitaler Kommunikationswege für den PSV ermöglicht wird. So können Aufwände reduziert und Bearbeitungszeiten beschleunigt werden. Dies entlastet auch Versicherte und Arbeitgeber.

Auch die Möglichkeit für den PSV, für die Bearbeitung erforderliche Daten, die bei anderen Institutionen (zum Beispiel der Deutschen Rentenversicherung) bereits vorhanden sind, direkt abzufragen ist positiv. Nicht nachvollziehbar ist hingegen, dass diese Möglichkeit auf den PSV beschränkt bleiben soll. Wünschenswert wäre ein Anschluss auch von Trägern der betrieblichen Altersversorgung an entsprechende Systeme. Auch diese sollten auf Daten zugreifen können, die Begünstigte im Rahmen von Antragsverfahren bei öffentlich-rechtlichen Trägern eingereicht haben. Für Versorgungsträger und Versicherte ließen sich so Vereinfachungen umsetzen und bürokratische Prozesse abbauen.

4. Ermöglichung von Optionssystemen ohne tarifvertragliche Grundlage und zugehörige Ergänzung der Unverfallbarkeit in §§ 1b und 20 Abs. 3 BetrAVG-RefE

Im Tarifvertrag Einmalzahlung und Altersvorsorge (TEA) für die chemische Industrie ist in § 18 Nr. 5 eine Öffnung für Optionssysteme nach § 20 Abs. 2 BetrAVG enthalten. Insofern betrifft die vorgeschlagene Neuregelung die tarifgebundenen Betriebe unserer Branche nicht.

Nicht nachvollziehbar ist für uns, warum die Regelung in § 20 Abs. 3 BetrAVG-RefE für Optionssysteme ohne tarifvertragliche Basis einen Arbeitgeberzuschuss von 20 Prozent vorsieht. Der Wert scheint politisch gewählt und ist (anders als der Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent, der sich von der Größenordnung her aus der Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge ableiten lässt) somit willkürlich festgelegt. Eine solche Vorgehensweise lehnen wir ab.

Zudem können Betriebe ohne Betriebsrat auch nach der Neuregelung weiterhin kein Optionssystem nutzen. Die für eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wichtige Gruppe der Kleinst- und Kleinunternehmen bleibt somit weiter außen vor. Dies sollte überdacht werden.

5. Weiterentwicklung und Stärkung der reinen Beitragszusage bzw. von Sozialpartnermodellen in §§ 21, 22 und 24 BetrAVG-RefE

Wir begrüßen, dass die Regelungen im BetrAVG zur reinen Beitragszusage bzw. Sozialpartnermodellen unter dem Eindruck der bisherigen Erfahrungen überarbeitet werden. Die Chemie-Arbeitgeber unterstützen die Anstrengungen der Bundesregierung diese attraktive und zukunftsfähige Form der betrieblichen Altersversorgung zu stärken und ihre Verbreitung zu fördern.

Die Sozialpartner der chemischen Industrie, IG BCE und BAVC haben bereits 2022 in ihren Tarifvertrag Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) Regelungen für ein Sozialpartnermodell aufgenommen. Auf Grundlage des TEA haben IG BCE und BAVC das Sozialpartnermodell mit inzwischen zwei Versorgungseinrichtungen ausgestaltet. Über den Chemie-Pensionsfonds steht seit November 2022 ein Angebot für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage zur Verfügung. Vorbehaltlich der Unbedenklichkeitsbescheinigung der BaFin wird noch in 2024 das zweite Angebot für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage auf Basis des Tarifvertrages der chemischen Industrie bei der Höchster Pensionskasse zur Verfügung stehen.

Der Tarifvertrag Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) regelt im Unterabschnitt 2 Organisation und Durchführung des Sozialpartnermodells einschließlich zusätzlichem Arbeitgeber- und Sicherheitsbeitrag. Weitere Einzelheiten sind in den jeweiligen Verträgen mit den Versorgungseinrichtungen festgelegt. Tarifliche Leistungen und Zuschüsse, die über die Festlegung des zusätzlichen Arbeitgeber- und des Sicherheitsbeitrages im Unterabschnitt 2 des TEA hinausgehen, sind an anderer Stelle im TEA geregelt.

Das Sozialpartnermodell der chemischen Industrie sieht die Möglichkeit des Beitritts Dritter auf tarifvertraglicher Ebene durch Übernahme der tariflichen Regelungen zu Organisation und Durchführung des Sozialpartnermodells vor. Andere Branchen können sich so über eigene Flächentarifverträge –

oder einzelne Unternehmen über Haustarifverträge – dem Chemie-Sozialpartnermodell anschließen. Die Flächen- bzw. Haustarifverträge der beitretenden Branchen bzw. Unternehmen übernehmen dabei die Regelungen des Unterabschnitt 2 des Tarifvertrages Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) zur Organisations- und Durchführungsstruktur des Sozialpartnermodells Chemie, in ihre eigenen tariflichen Vorschriften. Arbeitgeberbeiträge oder Zuschüsse, die über die Festlegung des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrages oder des Sicherheitsbeitrages hinausgehen, können dabei von anderen Branchen bzw. Unternehmen abweichend von den Festlegungen für die chemische Industrie geregelt werden.

Diese in unserem Modell vorgesehene Möglichkeit zum Beitritt wird in der Praxis auch bereits genutzt. So haben sich sowohl mehrere Unternehmen über Haustarifverträge mit der IG BCE dem Sozialpartnermodell Chemie angeschlossen wie auch die Branche der keramischen Industrie über einen Flächentarifvertrag mit der IG BCE.

In Ergänzung der neu eingefügten Optionen des Beitritts über individuelle Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden nach § 24 Abs. 2 BetrAVG-RefE muss diese im Sozialpartnermodell Chemie bereits praktizierte Beitrittsmöglichkeit auf tarifvertraglicher Ebene durch Übernahme von tariflichen Regelungen zu Organisation und Durchführung eines Sozialpartnermodells in das Gesetz aufgenommen werden. Darüber hinaus muss klargestellt werden, dass sich auch die auf diesem Weg einem bestehenden Sozialpartnermodell beitretenden Tarifvertragsparteien nicht an der Durchführung und Steuerung beteiligen müssen.

Konkret schlagen wir Folgendes vor:

a. § 21 Abs. 1 BetrAVG-RefE – Beteiligungspflicht

Wir begrüßen die Klarstellung in Satz 2, dass eine mangelhafte Beteiligung nicht zur Unwirksamkeit einer reinen Beitragszusage führt.

Gemäß § 21 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG-RefE soll die Beteiligungspflicht nach Satz 1 entfallen, wenn ein Tarifvertrag vorsieht, die Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells zu nutzen. Auch diese Neuregelung unterstützen wir ausdrücklich.

Der Wortlaut des § 21 Abs. 1 S. 3 BetrAVG-RefE ist aber nicht eindeutig. Er ist so zu ergänzen, dass eindeutig ist welcher Tarifvertrag gemeint ist. Wir schlagen vor ihn wie folgt zu fassen:

„Die Beteiligungspflicht nach Satz 1 entfällt, wenn ein Tarifvertrag vorsieht *sich an ein bestehendes Sozialpartnermodell anzuschließen* und die Organisations- und Durchführungsstrukturen ~~eines des~~ bestehenden Sozialpartnermodells zu nutzen.“

[kursiv: Ergänzung]

Die Begründung im Referentenentwurf greift den Wortlaut der Nutzung von Organisations- und Durchführungsstrukturen im Zusammenhang mit § 24 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG-RefE und in Abgrenzung zur vollständigen Übernahme tariflicher Regelungen eines nicht einschlägigen Tarifvertrages zu einem Sozialpartnermodell auf.

Im Falle eines Beitritts zum Sozialpartnermodell Chemie übertragen die beitretenden Organisationen ihre Beteiligung an Durchführung und Steuerung auf die das Modell tragenden Tarifvertragsparteien. Damit auch Beitritte zu einem bestehenden Sozialpartnermodell in der in unserer Branche praktizierten Form von der Regelung zweifelsfrei erfasst werden, bedarf es der Klarstellung, dass eine tarifvertragliche Vereinbarung der Anwendung tariflicher Regelungen eines bestehenden Sozialpartnermodells nicht dazu führt, dass die sich anschließenden Tarifvertragsparteien zur das Modell tragenden Tarifvertragspartei werden.

Wir schlagen deshalb vor, die Begründung wie folgt zu fassen:

„Beschießen Tarifvertragsparteien, die Organisations- und Durchführungsstrukturen eines bestehenden Sozialpartnermodells, also insbesondere die durchführende Versorgungseinrichtung, mit zu nutzen, müssen sie sich nach Satz 3 künftig nicht mehr zwingend an der Steuerung und Durchführung dieses Sozialpartnermodells beteiligen. Damit wird ein mögliches Hemmnis beseitigt, sich bestehenden Sozialpartnermodellen anzuschließen ~~solche Öffnungs-Tarifverträge abzuschließen~~. Eine solche tarifliche Regelung kann insbesondere durch einen Öffnungs-Tarifvertrag entsprechend ~~(siehe auch § 24 Absatz 2 Nummer 1 und Begründung dazu)~~ erfolgen oder durch Übernahme der für die Organisations- und Durchführungsstruktur wesentlichen tariflichen Regelungen eines bestehenden Sozialpartnermodells in einen eigenen Tarifvertrag (§ 24 Abs. 2a Nummer 1 oder 2). Die Pflicht zur Beteiligung an Durchführung und Steuerung trifft in diesen Fällen dann ausschließlich die das bestehende Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien. Eine tarifvertragliche Vereinbarung zur Nutzung eines bestehenden Sozialpartnermodells führt nicht dazu, dass die abschließenden Tarifvertragsparteien zu einer das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragspartei werden.“

[kursiv: Ergänzung]

b. § 24 BetrAVG-RefE – Beteiligung Dritter an Sozialpartnermodellen

Im Sinne der obigen Ausführungen ist es für das Sozialpartnermodell Chemie und seine bereits praktizierte, konkrete Umsetzungen entscheidend, dass im § 24 BetrAVG RefE eine Ergänzung der möglichen Wege zum Beitritt von Branchen oder einzelnen Unternehmen an bestehende Sozialpartnermodelle eingefügt wird. Die im Entwurf enthaltenen Optionen zur individuellen Vereinbarung der Anwendung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden in den verschiedenen in den Absätzen 1 und 2 aufgezählten Fallkonstellationen sind um einen weiteren Absatz (hier zunächst als 2a bezeichnet) zu ergänzen:

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

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

c. § 24 Abs. 2 BetrAVG-RefE – satzungsgemäße Tarifzuständigkeit

Die satzungsgemäße Tarifzuständigkeit einer Gewerkschaft ist nicht immer eindeutig. Es existieren Fälle, in denen verschiedene Gewerkschaften für die Arbeitsverhältnisse in einem Betrieb tarifzuständig sein könnten. Es muss sichergestellt werden, dass eine durch den Arbeitgeber getroffene Entscheidung zur Anwendung eines Sozialpartnermodells auf Basis des § 24 BetrAVG-RefE nicht nachträglich – zum Beispiel durch ein internes Schiedsgerichtsverfahren zwischen Gewerkschaften – in Frage gestellt werden kann.

Es existieren zudem Unternehmen bzw. Konzerne, bei denen für einzelne Betriebs- oder Konzernteile unterschiedliche Tarifzuständigkeiten von Gewerkschaften existieren. Ein Sozialpartnermodell ist in diesen Fällen nur dann attraktiv, wenn sichergestellt wird, dass die Anwendung eines einheitlichen Modells für alle Arbeitsverhältnisse möglich ist. Hierfür ist eine entsprechende Regelung zu ergänzen.

d. § 24 Abs. 3 BetrAVG-RefE – Mitarbeitende der Tarifvertragsparteien

Die Möglichkeit der Nutzung des Sozialpartnermodells durch die Mitarbeitenden der das Modell tragenden Tarifvertragsparteien begrüßen wir. Allerdings ist die Beschränkung auf direkte Mitarbeitende dieser Tarifvertragsparteien zu eng. Aufgrund des föderalen Aufbaus vieler Tarifvertragsparteien und der weit verbreiteten Aufteilung in sozial- (Arbeitgeberverband) und wirtschaftspolitische (Industrieverband) Interessenvertretung in rechtlich selbständigen regionalen oder fachlichen Gliederungen erfasst der Vorschlag nur einen kleinen Teil der in Frage kommenden Mitarbeitenden. Wir schlagen deshalb die folgende Fassung vor:

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

e. § 24 Abs. 4 BetrAVG-RefE – Umlagefähigkeit der Kosten

Dieser Regelung bedarf es aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber nicht. Wenn sie eingeführt wird, ist klarer zu fassen, welche Kosten umlagefähig sein sollen. In der jetzt vorgeschlagenen Regelung ist für uns nicht ersichtlich, welche konkreten Mehrkosten durch den Beitritt weiterer Organisationen entstehen und wie diese zu berechnen und nachzuweisen wären. Die Umlagefähigkeit von Kosten darf zudem nicht zu einer Reduzierung der Attraktivität von Sozialpartnermodellen und des Anschlusses an bestehende Modelle führen.

f. § 22 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG-RefE – Wechsel des Sozialpartnermodells

In der jetzigen Formulierung ist unklar, wer den Wechsel initiieren kann und welche Form des Wechsels gemeint ist. Aus unserer Sicht existieren hier vor allem zwei Szenarien: Entweder die Tarifvertragsparteien beschließen ihr Sozialpartnermodell zu einer neuen Versorgungseinrichtung „umzuziehen“ oder ein Arbeitgeber entscheidet sich, sofern ihm die Anwendung verschiedener Umsetzungen von Sozialpartnermodellen im Rahmen des § 24 BetrAVG-RefE offenstehen, zu einem Wechsel des Anbieters.

Wir schlagen deshalb vor, die Nummer 1 wie folgt zu fassen:

„1. nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder bei einem Wechsel der Versorgungseinrichtung des Sozialpartnermodells durch die Tarifvertragsparteien oder den Arbeitgeber.“
[kursiv: Ergänzung]

g. § 22 Abs. 4 BetrAVG-RefE – Abfindung im Sozialpartnermodell

Die Schaffung einer Tariföffnungsklausel für Abfindungsregelungen auch für Sozialpartnermodelle durch die Ergänzung in § 22 Abs. 4 BetrAVG-RefE begrüßen wir. Dadurch wird der Handlungsspielraum der Tarifvertragsparteien erhöht und es wird geheilt, dass die allgemeine Tariföffnungsklausel in § 19 BetrAVG die Regelungen zu Sozialpartnermodellen nicht erfasst.

Es ist aber eine Klarstellung erforderlich, dass die Zustimmung der Tarifvertragsparteien nicht in jedem Einzelfall erfolgen muss, sondern auch generell im Tarifvertrag geregelt werden kann. Wir schlagen vor, den Satz wie folgt zu fassen:

„... Die Versorgungseinrichtung kann Anwartschaften und laufende Leistungen mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien *oder auf Grundlage einer tariflichen Regelung* abfinden; § 3 Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.“

[kursiv: Ergänzung]

6. Neuregelung der Förderung in § 100 EstG

Die Anhebung der maximalen Förderung und die zukünftige Dynamisierung der Einkommensgrenze begrüßen wir.

7. Neuregelungen im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG)

a. Definition von Pensionskassen in § 232 Abs. 1 Nr. 2 VAG RefE

Die vorgeschlagene Neuregelung begrüßen wir. Die geänderte Erwerbsrealität im Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand wird aufgegriffen und eine nach dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen entstandene Unklarheit beseitigt.

Wichtig ist, dass es auch mit dieser Neuregelung für Arbeitgeber und Versorgungseinrichtungen – falls so gewünscht - weiter möglich ist, die Leistung aus einer betrieblichen Altersversorgung auf die Zeit fehlenden Einkommens, also nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, zu konzentrieren, und dass dies im Entwurf als Regelfall beschrieben ist.

b. Ermöglichung einer befristeten Unterdeckung für Pensionskassen in § 234j VAG RefE

Die Aufnahme der Möglichkeit der befristeten Unterdeckung für Pensionskassen begrüßen wir. Die vorgeschlagenen Erweiterungen passen zum Geschäftsmodell von Pensionskassen und unterstützen besser in der Steuerung der Kapitalanlagen sowie im Risikomanagement.

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

c. Einführung einer Option für Ratenzahlungen durch Pensionsfonds in § 236 VAG RefE

Pensionsfonds sollen neben Renten und Kapitalauszahlungen nun auch Ratenzahlungen vereinbaren können. Diese zusätzliche Flexibilität begrüßen wir.

8. Erweiterung der Fortsetzungsmöglichkeiten von Versicherungen nach Zeiten ohne Entgelt in § 212 Versicherungsvertragsgesetz (VVG) RefE

Die Ausweitung des Rechts zur Fortführung nach einer entgeltlosen Zeit über den Fall der Elternzeit hinaus sehen wir neutral. Es sollte jedoch sprachlich klargestellt werden, dass dieses Recht nur nach „Wiederaufnahme der Tätigkeit“ besteht.

9. Neuregelungen in der Anlageverordnung (AnIV)

Wir begrüßen die Erleichterungen, die im Rahmen des vorliegenden Entwurfs für Pensionskassen, Sterbekassen und kleine Versicherungsunternehmen durch Änderungen der Anlageverordnung eingeführt werden sollen.

10. Erweiterung der Regelungen zur zusätzlichen Deckungsrückstellung in Sozialpartnermodellen in § 35 Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (PFAV) RefE

Die zusätzliche Flexibilität für die Tarifvertragsparteien mit Blick auf die Gestaltung der Zuführungen in die zusätzliche Deckungsrückstellung begrüßen wir.

11. Klarstellung / Neuregelung der Verwendung von Wertguthaben in § 7c, 23b und 116 SGB IV RefE

Wir begrüßen es mit Nachdruck, dass im Entwurf mit der Klarstellung im SGB IV zur Entspargung von Wertguthaben parallel zum Rentenbezug ein erster Schritt enthalten ist. Die von uns seit langem und wiederholt erhobene Forderung wird somit zumindest teilweise umgesetzt. Die Entspargung auch parallel zum Bezug einer Altersrente soll bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze künftig möglich sein. Die bisherige, aus unserer Sicht unzutreffende Praxis der Sozialversicherungsträger in diesen Fällen mit Beginn des Rentenbezugs die Auslösung eines Störfalls zu verlangen, würde damit zumindest für diese Phase gestoppt.

Vor dem Hintergrund der – vom Ansatz her richtigen – Pläne der Bundesregierung, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gerade auch jenseits der Regelaltersgrenze weiter zu fördern und zu flexibilisieren und hierfür zusätzliche Anreize z. B. durch Auszahlung der Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge der Arbeitgeber oder die Einführung einer Rentenaufschubprämie zu setzen, ist es aber nicht nachvollziehbar, dass die vorgesehene Regelung für die parallele Entspargung von Wertguthaben zum Bezug einer Altersrente nur bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze greifen soll. Die Regelung muss im Gleichlauf mit der Flexibilisierung des Hinzuverdienstes auch über die Regelaltersgrenze hinausgreifen. Nur wenn sich auch eine Inanspruchnahme eines Wertguthaben unproblematisch und ohne Verluste für einzelne Beschäftigte zeitlich „nach hinten“ verschieben lässt, kann „davor“ die Arbeitszeit verlängert werden. Die vorgesehene Begrenzung auf den Zeitpunkt der Regelaltersgrenze wäre eine Fortsetzung der überholten Systematik, die die flexible Nutzung von Wertguthaben zumindest in Teilen verhindert.

Es fehlt im Referentenentwurf zudem eine Klarstellung, dass für Personen, die in berufsständischen Versorgungswerk versichert sind, ebenso die Neuregelung zur Anwendung kommt, auch wenn aufgrund anderweitiger Satzungsregelungen für sie nicht die Regelaltersgrenze nach dem SGB VI gilt.

Da es sich bei der Altersteilzeit um eine Ausgestaltung von Wertguthabenvereinbarungen im Sinne von §§ 7 ff. SGB IV handelt, ist eine Entspargung dieser Guthaben aus der Aktivphase der Altersteilzeit während dem gleichzeitigen Bezug einer Altersrente nach unserem Verständnis nach dem Entwurf ebenso möglich. Hier wäre eine Klarstellung zumindest in der Begründung hilfreich.

Bis zum Inkrafttreten der jetzt vorgeschlagenen Neuregelung tritt aus der – für uns schon heute unzutreffenden – Sicht der Sozialversicherungsträger für alle Arbeitnehmenden, die neben der Inanspruchnahme von Wertguthaben in diesem Zeitraum erstmalig eine Altersrente beziehen, weiterhin ein Störfall ein. Hier muss gemeinsam mit den Sozialversicherungsträgern eine Vorgehensweise abgestimmt werden, dass spätestens mit Beschluss des Gesetzentwurfs durch die Bundesregierung eine Art „Moratorium“ in Kraft gesetzt wird und für diesen Personenkreis kein Störfall mehr ausgelöst werden muss.

12. Notwendige Neuregelungen, die nicht im Entwurf aufgegriffen wurden

Wir bedauern ausdrücklich, dass der Entwurf keine Neuregelungen in den folgenden Punkten enthält:

- Klarstellung der Frage einer Garantiehöhe bzw. Mindestleistung in der beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ)
- Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen mit dem Ziel einer generationengerechteren Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung
- Rechnungszinssatz für Pensionsrückstellungen in § 6a EStG
- Angleichung der steuer- und sozialversicherungsfreien Dotierungsrahmen
- Verringerung der Informationspflichten für EbAV

Wir verweisen zu diesen und weiteren Punkten auf unsere Stellungnahme zum Fachdialog Betriebsrente vom November 2022. Wir sind weiterhin der Auffassung, dass in diesen Punkten ein dringender Handlungsbedarf besteht, um die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung für Arbeitgeber und Beschäftigte zu erhalten und nach Möglichkeit weiter zu steigern.
