

Das bAV- Reförmchen

Die neue Regierungskoalition aus SPD und Union hat viel vor. Eine groß angelegte Reform der betrieblichen Altersversorgung (bAV) gehört nicht dazu. Vier Punkte hat sie sich vorgenommen



Es ist eher dünn. Anders kann man nicht bezeichnen, was sich die Koalitionsparteien Union und SPD ausgedacht haben, um die betriebliche Altersversorgung (bAV) auf Vordermann zu bringen. Beziehungsweise um ihre Verbreitung auszubauen. Auf 144 Seiten Koalitionsvertrag

kommen gerade mal vier Sätze, die vier schemenhafte Vorhaben formulieren (siehe Kasten im Bild unten).

Wir fassen zusammen (geht schnell): Die bAV soll in kleinen und mittleren Unternehmen stärker vorkommen. Sie soll digitaler und einfacher und unbürokratischer sein. Geringverdiener sollen besser gefördert

**Arbeiterin bei der
Wartung eines ICEs:
Die Verbreitung
der betrieblichen
Altersversorgung will
auch die neue
Koalition stärken**

werden. Und es soll leichter sein, bei einem Arbeitgeberwechsel seine Betriebsrente mitzunehmen. That's it.

„Angesichts der vielen Vorschläge zu Verbesserungsmöglichkeiten, die bereits auf dem Tisch liegen, ist der Passus im Koalitionsvertrag nüchtern betrachtet bisher eine Absichtserklärung ohne konkretes Wie“, findet auch Per Protoschill, Geschäftsführer und Leiter Vertriebsunterstützung beim Stuttgarter Vorsorge-Management.

Dann widmen wir uns mal dem Wie. Fangen wir mit dem Ausbau des bAV-Angebots in kleinen und mittelständischen Unternehmen an. Versprochen haben das schon vorherige Regierungen. Richtig vorangekommen ist man nicht. Wie könnte das aber am ehesten gelingen? „Wichtig ist, administrativ einfache Lösungen mit attraktiven Konditionen für die Beschäftigten und einem geringen Haftungsrisiko für die Unternehmen zu ermöglichen“, sagt Utta Kuckertz-Wockel, Senior-Managerin Marketing/Vertrieb bei Lurse Pension und Benefits Consulting. Ein solches Modell wäre in ihren Augen das Sozialpartnermodell (SPM). „Leider ist es seit seiner Einführung im Jahr 2018 nicht sonderlich erfolgreich. Hier wäre es angeraten, den Zugang bestehender SPM für tarifffremde Branchen zu öffnen.“

Garantien müssten runter
Ihr Kollege Carsten Schmidt, Manager und Aktuar bei Lurse, hat noch einen weiteren Vorschlag: „Alternativ werden zum Beispiel auf dem Versicherungsmarkt ausgewogene Lösungen angeboten, in denen 60 bis 80 Prozent →



Der Koalitionsvertrag und die bAV

Auf 144 Seiten Text kommt die betriebliche Altersversorgung (bAV) im Koalitionsvertrag kaum vor. Ein kurzer Absatz reicht der neuen Koalition, um ihre Vorhaben festzuhalten. Das ist er:

**Punkt
1**

„Zusätzlich werden wir die betriebliche Altersversorgung stärken und deren Verbreitung besonders in kleinen und mittleren Unternehmen und bei Geringverdienern weiter vorantreiben.“

**Punkt
2**

„Die Geringverdienerförderung werden wir verbessern.“

**Punkt
3**

„Wir werden die betriebliche Altersvorsorge digitalisieren, vereinfachen, transparenter machen und entbürokratisieren.“

**Punkt
4**

„Die Portabilität der betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel wollen wir erhöhen.“

Foto: picture alliance/dpa/Jan Woitas

der eingezahlten Beiträge garantiert werden.“ Mit solchen reduzierten Beitragsgarantien ließen sich chancenreichere Investments an den Kapitalmärkten umsetzen, und die Beschäftigten könnten sich über höhere Renditen freuen. Schmidt: „Die Branche wartet auf eine arbeitsrechtliche Klärung der Garantiefrage.“ Natürlich wäre auch ein Obligatorium denkbar, also eine bAV-Pflicht, zum Beispiel mit Opting-out-Lösung für diejenigen, die partout nicht mitmachen wollen. Von alledem liest man aber nichts im Koalitionsvertrag.

Förderung: Luft nach oben

Bei der Geringverdienerförderung anzusetzen hält bAV-Experte Per Protoschill von der Stuttgarter für sinnvoll. Die Niedrigverdienerförderung nach Paragraph 100 Einkommensteuergesetz (EStG) für arbeitgeberfinanzierte Versicherungen sei ein Erfolgsmodell, „das noch weiter Potenzial nach oben hat“, sagt er. Dabei sei es aber wichtig, keine neuen Bürokratiehürden aufzubauen.

„Gut wäre es, die Fördergrenzen für die sogenannten Niedrigverdiener zu dynamisieren und auch das Fördervolumen für Arbeitgeber zu erhöhen“, so Protoschill. Denn: Arbeitgeberfinanzierung sei das bessere Opting-out. „Davon können alle Beschäftigten profitieren, insbesondere aber die Niedrigverdiener – das sind im Übrigen sehr häufig Frauen, die in Teilzeit arbeiten“, so Protoschill.

Kurz vor Ende der Ampel-Regierung Ende 2024 hatte die Koalition noch einen Entwurf für das Betriebsrentenstärkungsgesetz II (BRSG II) vorgestellt.

„Es braucht einfache bAV-Lösungen mit geringem Haftungsrisiko für Arbeitgeber“



Utta Kuckertz-Wockel,
Lurse Pension und Benefits
Consulting

Dort war tatsächlich vorgesehen, die Einkommensgrenzen dynamisch anzupassen (3 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung) und die förderfähigen Beiträge auf 1.200 Euro zu erhöhen. „Es ist wahrscheinlich, dass die neue Bundesregierung diese Regelungen umsetzt“, meint Lurse-Expertin Kuckertz-Wockel. „Wünschenswert wären zudem eine dynamische Anpassung der Obergrenze und die Ausweitung auf alle bAV-Durchführungswege. Ob es zuvor zu einer vom Bundesrechnungshof geforderten Evaluierung über eine mögliche Abschaffung der Geringverdienerförderung und stattdessen zu einer direkten bAV-Förderung geringverdienender Beschäftigter kommt, wird die kommende politische Diskussion zeigen.“

Nein zur Bürokratie

Bürokratiemonster gibt es viele in Deutschland – auch die betriebliche Altersvorsorge ist eines. Und schon oft sollten hier Verbesserungen her. Passiert ist nicht viel. Der Wunschzettel der bAV-Expertinnen und -Experten ist daher lang. Anfangen könnte man laut Per Protoschill beispielsweise mit folgendem Punkt: „Zuerst wäre es wichtig, das Nachweisgesetz weiter zu vereinfachen. Dazu gehört es, das Schriftformerfordernis der Paragraphen 4d und 6a EStG durch die Textform zu ersetzen.“ Paragraph 4d regelt die Zuwendungen an Unterstützungskassen. Paragraph 6a die Pensionsrückstellungen. Statt Papier und handschriftlicher Unterschrift würden dann auch elektronische Dokumente reichen. Weiteren Bedarf sieht

Protoschill bei den „sehr umfangreichen Berichtspflichten zur Nachhaltigkeit“. Diese sollten „schnell wieder deutlich verschlankt werden“. Hier sei weniger „essenziell, damit dieses wichtige Thema nicht durch Bürokratie wieder ins Stocken gerät“.

bAV-Mitnahme erleichtern

Dass es die Portabilität der bAV bei einem Arbeitgeberwechsel in den Koalitionsvertrag geschafft hat, findet Carsten Schmidt von Lurse „etwas überraschend“. Denn: „Es gibt bereits jetzt die Möglichkeit, einvernehmlich zwischen den betroffenen Arbeitgebern und den Beschäftigten die Zusage oder den Wert der bAV zu übertragen“, sagt er. In versicherungsförmigen Durchführungsweisen könne der Arbeitnehmer die Übertragung des Wertes innerhalb gewisser Grenzen sogar verlangen.

Nacharbeiten müsse der Gesetzgeber aber tatsächlich bei Direkt- und Unterstützungskassenzusagen. „Hier sind vom Gesetzgeber die versicherungs- und steuerrechtlichen Grundlagen zu schaffen“, so Schmidt. Derzeit bestehe beispielsweise ein steuerliches Hindernis, einen Einmalbeitrag in eine aufnehmende rückgedeckte Unterstützungskasse einzuzahlen.

Fazit

Zu tun gibt es in der betrieblichen Altersversorgung reichlich. Ob die neue Regierungskoalition angesichts ihrer riesigen sonstigen To-do-Liste die Zeit dafür finden wird? Wir werden es sehen. ■ Karen Schmidt