BDV
Bundesverband
Deutscher
Vermögensberater

BDV · Kleiner Hirschgraben 10 – 12 · 60311 Frankfurt am Main

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Herrn Ministerialrat Peter Görgen
Referat IVb4
Rochusstraße 1
53123 Bonn

Bundesverband
Deutscher Vermögensberater e.V.

Kleiner Hirschgraben 10 – 12
60311 Frankfurt am Main

Telefon 069 25626130
Telefax 069 25626149
E-Mail bdv@bdv.de

www.bdv.de

Per Mail an: IVb4@bmas.bund.de

08.08.2025

Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Stellungnahme des Bundesverbandes Deutscher Vermögensberater

Sehr geehrter Herr Görgen,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir bedanken uns für die Gelegenheit, zum vorliegenden Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für ein Zweites Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz) im Rahmen der Verbändeanhörung Stellung nehmen zu können.

A

Unser Verband

Als mitgliederstärkster deutscher Verband für Vermittler der Finanzbranche vertreten wir seit 1973 die Interessen von derzeit über 15.500 Mitgliedern und Mitgliedsunternehmen mit insgesamt annähernd 40.000 Vermögensberaterinnen und Vermögensberatern. Diese führen im direkten persönlichen Kontakt zu ihren insgesamt rund 7 Millionen Kundinnen und Kunden über eine Million Beratungs- und Servicegespräche im Monat durch. Hinzu kommt eine sehr große Anzahl von Erstberatungsgesprächen mit Interessenten, die nicht oder erst zu einem späteren Zeitpunkt in eine Kundenbeziehung münden und insoweit für die Interessenten kostenfrei erbracht werden.

Im Kreise der Kundinnen und Kunden unserer Mitglieder finden sich sehr viele, vor allem kleine und mittelständische Unternehmen, die Beratung zu allen Fragen rund um die Versicherung sowie die kaufmännische Führung ihres Betriebes nachfragen. Ein wichtiger Beratungsschwerpunkt ist dabei die betriebliche Altersversorgung (bAV), zumal deren Verbreitungsgrad gerade im Mittelstand gering ist. Die Mitglieder unseres Verbandes haben insoweit weit reichende Erfahrungen dazu, den Unternehmen und deren Belegschaft die Vorteile und Möglichkeiten der bAV zunächst einmal näher zu bringen sowie sie nachfolgend bei der Installation sowie bei laufenden Anpassungen des Vertragswerkes vollumfänglich zu unterstützen. Die Erfahrungen zeigen, dass gerade für die noch bessere Verbreitung der bAV im Mittelstand auch wegen der dort fehlenden Kenntnisse und Kapazitäten die Aufklärung, Beratung und Unterstützung durch eine Fachfrau bzw. einen Fachmann absolut unerlässlich sind.

B

Übergeordnete Anmerkungen

Wir begrüßen das Ansinnen der Bundesregierung, die Rahmenbedingungen für die bAV zu verbessern. Hingegen teilen wir die Stoßrichtung, mit der dies auf den Weg gebracht werden soll, nur teilweise. Denn die nicht tarifgebundenen Unternehmen – und gerade bei diesen ist der bAV-Verbreitungsgrad gering – können nur dann profitieren, wenn die zuständigen Tarifparteien zustimmen, eine auferlegte Kostenbeteiligung übernommen wird und die Konditionen des jeweiligen Tarifpartnermodells übernommen werden. Es ist absehbar, dass dies wegen der damit verbundenen Hürden, Bedingungen und Restriktionen auf wenig Interesse stoßen wird.

Wir hätten uns daran anknüpfend einen deutlich weitergehenden Gesetzentwurf gewünscht. **Denn aus unserer Sicht ist es um ein Vielfaches wichtiger, den Verbreitungsgrad in der bAV wirkungsvoll zu erhöhen, als mehr Unternehmen über die Teilnahme an Sozialpartnermodellen näher an die Tarifparteien und die Tarifbindung zu rücken.** Der Referentenentwurf setzt insoweit eine Politik fort, die bereits dem Sozialpartnermodell zugrunde lag und sich jüngst auch im Tariftreuegesetz wiederfindet, mit dem nicht tarifgebundene Unternehmen von öffentlichen Aufträgen abgeschnitten werden sollen. **Wir sehen in dieser primär sozial motivierten Politik einen klaren Widerspruch zur Absicht der neuen Bundesregierung, der dringend notwendigen Stärkung der Wirtschaft Priorität einzuräumen.**

Hingegen begrüßen wir ausdrücklich, dass auch die neue Bundesregierung von einem Obligatorium für die bAV absieht. Ein solches würde eine nennenswerte Anzahl von Unternehmen schlichtweg überfordern und diese so möglicherweise in ernsthafte wirtschaftliche Schwierigkeiten bringen. Und wer sollte sich um die Betriebe und deren Belegschaften kümmern, wenn nach der obligatorischen Installation einer „Einheits-bAV“ Fragen über Fragen und eine Vielzahl von Geschäftsvorfällen entstehen? Im Übrigen wird regelmäßig übersehen, dass alle Unternehmen mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit dem hälftigen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung bereits einen beachtlichen Beitrag zur Altersversorgung ihrer Belegschaft leisten (müssen). **Auch dieses Geld muss erst einmal verdient werden!**

Wir sehen zwei zentrale Ursachen für den geringen bAV-Verbreitungsgrad bei kleinen und mittelständischen Unternehmen, die beide mit dem 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz nicht adressiert werden:

1. Es gibt in Deutschland eine beachtliche Anzahl von (kleinen) Unternehmen, für die eine bAV gar nicht in Frage kommt. Entweder, weil die wirtschaftliche Situation dieser Unternehmen so angespannt ist, dass jeder zusätzliche Aufwand vermieden werden muss. Oder weil das Unternehmen in einer Branche mit üblicherweise hoher Mitarbeiterfluktuation agiert. Eine bAV wäre hier mit unverhältnismäßig hohem Aufwand verbunden. Und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden mit Blick auf die kurze Beschäftigungsdauer keine nennenswerten Anwartschaften aufbauen.
2. In den meisten Betrieben ohne bAV-Angebot ist schlichtweg die Unkenntnis der Materie ausschlaggebend. Denn die bAV hat mit ihren zahlreichen Durchführungswegen, steuerlichen Implikationen sowie arbeits- und sozialrechtlichen Wechselwirkungen längst einen Komplexitätsgrad erreicht, der gerade kleine und mittelständische Unternehmen völlig überfordert. Daher sind diese Unternehmen auch gar nicht in der Lage, die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend zu informieren und deren Fragen zu beantworten. Welches kleine Unternehmen hat schon eine Personalabteilung, in der entsprechende Kompetenzen vorhanden sind?

   Hinzu kommt, dass auch nach Installation einer bAV vielfältige Fragen und Serviceerfordernisse (Einbindung neuer / Ablösung ausscheidender Mitarbeiter, Leistungs- oder Beitragsanpassungen, Geschäftsvorfälle zwischen Betrieb und Leitungsträger usw.) entstehen, die die Betriebe überfordern. Ohne Beratung und laufender Betreuung durch entsprechend qualifizierte Beraterinnen und Berater werden die Betriebe deshalb nicht imstande sein, ihrer Belegschaft bAV-Angebote zu unterbreiten. Generell vermissen wir politische Impulse zur Stärkung der Beraterinnen und Berater. Denn die sind es, die die BAV in die Betriebe tragen und dort am Laufen halten.

C

Der Referentenentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz II (BRSG II) verfolgt das Ziel, die betriebliche Altersversorgung (bAV) in Deutschland weiter zu verbreiten und insbesondere für kleinere Unternehmen sowie Geringverdiener attraktiver zu gestalten. Er knüpft im Wesentlichen an dem bereits aus der letzten Legislaturperiode vorliegenden Referentenentwurf aus dem BMAS an, der nur leicht angepasst und aktualisiert wurde und ermöglicht es auf diese Weise, zügig notwendige Reformen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge voranzutreiben.

Neben den unter B vorgebrachten Aspekten begrüßen wir die grundsätzliche Stoßrichtung des Gesetzes, sehen jedoch in der konkreten Ausgestaltung einzelner Regelungen – insbesondere zum Opting-Out-Modell, zum Sozialpartnermodell und zur Geringverdienerförderung – Diskussionsbedarf.

D

Im Folgenden nehmen wir zu den für die Mitglieder unseres Verbandes relevanten Aspekten des Referentenentwurfes Stellung:

Opting-Out Modell

Höherer Arbeitgeberzuschuss
Die Einführung eines pauschalen Arbeitgeberzuschusses von 20 % zur Entgeltumwandlung stellt eine Verbesserung gegenüber der bisherigen gesetzlichen Regelung (außerhalb des Opting-Out-Modells) dar, die lediglich 15 % vorsieht, sofern eine Sozialversicherungsersparnis durch die Entgeltumwandlung vorhanden ist. Die neue pauschale Zuschussregelung ist unabhängig von solchen Ersparnissen und damit einfacher umzusetzen. Zu begrüßen wäre sicherlich auch einheitliche Anwendung dieser Regelung außerhalb des Opting-Out-Modells in der bAV.

Teilnahmevoraussetzung
Positiv hervorzuheben ist, dass künftig auch Unternehmen ohne tarifvertragliche Grundlage das Opting-Out-Modell nutzen können, sofern eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung vorliegt. Dies erweitert den Anwendungsbereich erheblich.

Herausforderung bei der Umsetzung
Das Opting-Out-Modell widerspricht dem bewährten Prinzip der individuellen und bedarfsgerechten Beratung. Die automatische Einbeziehung der Arbeitnehmer birgt die Gefahr, dass Vorsorgebeiträge nicht dem tatsächlichen Bedarf entsprechen. Eine pauschale Lösung kann den unterschiedlichen Lebenssituationen und Vorsorgebedarfen der Arbeitnehmer nicht gerecht werden. Zudem besteht die Gefahr, dass Arbeitnehmer nicht ausreichend informiert sind und die Entgeltumwandlung erst bemerken, wenn das Nettoentgelt sinkt. Dies kann zu Vertrauensverlusten und einer hohen Widerrufsquote führen, was auch einen erhöhten Aufwand beim Arbeitgeber auslösen dürfte. Um einen bedarfsgerechten Vorsorgebeitrag zu ermitteln, ist immer eine Beratung des Arbeitnehmers geboten.

Vorschlag zur Nachberatung
Um die Nachteile des Opting-Out-Modells zu kompensieren, schlagen wir die Einführung einer Nachberatung vor. Diese sollte dem Arbeitnehmer ermöglichen, den Vorsorgebeitrag individuell anzupassen – sowohl nach oben als auch nach unten – unter Beibehaltung des pauschalen Arbeitgeberzuschusses. Dies würde die Akzeptanz erhöhen und die Qualität der Vorsorge verbessern.

Sozialpartnermodell

Öffnung für nichttarifgebundene Unternehmen
Die Öffnung bestehender Sozialpartnermodelle für nichttarifgebundene Unternehmen ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings bleibt die Teilnahme an die Zustimmung der tragenden Tarifvertragsparteien gebunden, was zu Unsicherheiten und Abhängigkeiten führt. Ein gesetzlicher Anspruch auf Teilnahme besteht nicht, was die Verbreitung hemmen kann.

Beitragszusage als Zusageart
Die reine Beitragszusage bietet Vorteile für Arbeitgeber, da sie keine Einstandspflicht (Subsidiärhaftung §1 Abs.1 Satz 3 BetrAVG) des Arbeitgebers für die Versorgungsleistung beinhaltet. Dies kann die Akzeptanz der bAV bei Arbeitgebern erhöhen. Dennoch bleibt die

Einstandspflicht bei anderen Zusagearten (BZML / BOLZ) bestehen, was zu Haftungsrisiken führen kann. Zwar ist diese Einstandspflicht (Haftungsrisiken) in der Regel durch die Ausgestaltung der heutigen bAV-Tarife der Versicherer so gut wie ausgeschlossen, dennoch kann die Einstandspflicht (Subsidiärhaftung §1 Abs.1 Satz 3 BetrAVG) des Arbeitgebers nicht ausgehebelt werden. Wäre eine Beitragszusage auch außerhalb des Sozialpartnermodells möglich, könnte diese sicherlich zu einer beschleunigten Verbreitung im Markt beitragen – was grundsätzlich auf die bAV-Verbreitung im Bundesgebiet einzahlen würde.

Die Beitragszusage zielt in erster Linie auf die Zusage von Altersrenten. Unklar ist in diesem Zusammenhang, wie die Absicherung anderer biometrischer Risiken (z.B. Invalidität) eingebettet werden soll. Wünschenswert wäre an dieser Stelle eine Klarstellung, dass alle vom BetrAVG erfassten biometrischen Risiken von der Zusageform erfasst werden.

Portabilität
Die verbesserte Portabilität innerhalb von Sozialpartnermodellen ist ein Fortschritt. Allerdings bleibt die Übertragbarkeit auf andere bAV-Systeme mit anderen Zusagearten – insbesondere Direktversicherungen in KMU – ausgeschlossen. Dies führt zu Problemen bei Arbeitgeberwechseln und kann zu zusätzlichen Abschlusskosten für Arbeitnehmer führen. Eine Ausweitung der Portabilität auf alle bAV-Systeme (Zusagearten) wäre daher dringend erforderlich.

Kosten des Sozialpartnermodells
Die Möglichkeit, nichttarifgebundene Teilnehmer an den Kosten des Sozialpartnermodells zu beteiligen, darf nicht zu einer Benachteiligung führen, die die Verbreitung hemmt. Eine transparente und faire Kostenstruktur ist notwendig, um die Akzeptanz zu sichern.

Geringverdienerförderung

Erhöhung des Förderbetrags
Die Erhöhung des bAV-Förderbetrags von 960 € auf 1.200 € jährlich ist ein wichtiger Schritt zur Stärkung der Altersvorsorge für Geringverdiener. Auch die Dynamisierung der Einkommensgrenze trägt zur Planungssicherheit für Arbeitgeber bei und verhindert den Förderausschluss bei Lohnerhöhungen.

Verbesserung der steuerlichen Absetzbarkeit
Neben der Erhöhung des Förderbetrags sollte auch die steuerliche Absetzbarkeit verbessert werden. Derzeit beträgt die Förderung 30 % des Arbeitgeberbeitrags. Eine Erhöhung dieses Prozentsatzes würde die Attraktivität für Arbeitgeber weiter steigern und die Verbreitung der bAV fördern.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Versorgungsbezügen

In der Vergangenheit haben sich insbesondere die Medien kritisch mit der Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung auseinandergesetzt. Im Mittelpunkt der Kritik stand dabei vor allem die hohe Belastung der Versorgungsbezüge mit Sozialversicherungsbeiträgen. Diese Kritik wird in Zukunft angesichts steigender Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge nicht abnehmen. In der Wahrnehmung vieler Arbeitnehmer

wird sich damit die Frage nach der tatsächlichen Attraktivität einer arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrente auch in Zukunft stellen und damit tendenziell ein gravierendes Verbreitungshemmnis darstellen.

Es wäre wünschenswert, die Krankenversicherungspflicht im Rentenbezug der bAV dem Arbeitsleben des Arbeitnehmers anzupassen, beispielsweise mit einer anteiligen Belastung.

Wettbewerbsverzerrung

Für die Beratung in Versicherungsangelegenheiten ist eine Zulassung und Registrierung als Versicherungsvermittler erforderlich. Eine derartige Zulassung erhält nur, wer die gemäß §§ 34d, 34e GewO erforderlichen Nachweise bezüglich der fachlichen und persönlichen Eignung erfüllt und über eine entsprechende Vermögensschadenshaftpflicht-Versicherung verfügt.

Viele Arbeitgeber verlieren mit einer flächendeckenden Übernahme brancheneinheitlicher bAV-Lösungen das Interesse und die Möglichkeit, mit den bisherigen Durchführungswegen ein personalpolitisches Gestaltungsinstrument zur Bindung von Mitarbeitern und zur Verbesserung des sozialen Engagements einzusetzen.

Mitarbeiterbindung und auch -findung sind in der Zeit des sprichwörtlichen Fachkräftemangels Probleme, denen Arbeitgeber unter anderem mit einer maßgeschneiderten und unternehmensindividuellen betrieblichen Altersvorsorge entgegentreten können und zunehmend auch wollen.

Deswegen sollte auch weiterhin dem individuelleren Aspekt durch qualifizierte Vermittlerinnen und Vermittler im Bereich der bAV Rechnung getragen werden und zwar in Abstimmung mit den Wünschen und Bedürfnissen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der individuellen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen in der jeweiligen Fallkonstellation!

E

Der Referentenentwurf zum BRSG II enthält zahlreiche positive Ansätze zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung. Aus unserer Sicht und der umfangreichen Praxiserfahrung unserer Mitglieder sind jedoch weitere Verbesserungen notwendig, um die Ziele des Gesetzes besser zu erreichen. Insbesondere die Ausweitung der reinen Beitragszusage auch außerhalb des Sozialpartnermodells, die Verbesserung der Portabilität der Beitragszusage und die Einführung einer Nachberatung im Opting-Out-Modell sind zentrale Forderungen unseres Verbandes, die sicherlich zur Akzeptanz und Verbreitung der bAV beitragen können.

Wichtig wäre darüber hinaus dann auch ergänzend eine umfangreiche Informationskampagne zur Stärkung der bAV, hier herrscht noch zu viel Unwissen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

F

Um das im Koalitionsvertrag vorgegebene Ziel einer weiteren Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge und einer hohen Verbreitung auch in kleinen Unternehmen nachhaltig zu erreichen, regen wir aus unserer umfangreichen Erfahrung in der Praxis dringend an, die in unserer Stellungnahme aufgeführten Aspekte noch im Gesetzgebungsverfahren zu berücksichtigen.

Betonen möchten wir an dieser Stelle aber noch einmal den auch in der privaten Altersvorsorge vorhandenen dringenden Handlungsbedarf. Auch hier liegt aus der letzten Legislaturperiode ein Referentenentwurf zur Reform vor (Stichwort „Altersvorsorgedepot“), der aus Sicht der Branche – wie auch nach Aussagen aus beiden heutigen Koalitionsfraktionen – weitestgehend zustimmungsfähig gewesen wäre. Wir appellieren daher dringend an die Bundesregierung, auf Basis des bereits vorhandenen Referentenentwurfes auch bei der privaten Altersvorsorge rasch in die parlamentarische Beratung und Umsetzung zu kommen.

Wir würden uns freuen, wenn unsere Anmerkungen und Kommentare zum vorliegenden Referentenentwurf im weiteren Beratungsverfahren ihren Niederschlag finden würden und stehen für weitere Rückfragen und Diskussionen zu diesem Themenbereich wie auch bei den anstehenden Arbeiten für die Umsetzung des Gesetzes jederzeit gerne zur Verfügung.

Bundesverband Deutscher Vermögensberater

Dr. Helge Lach, Vorsitzender