

Stellungnahme



DGB

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Fachdialog des BMAS/BMF zur Stärkung der Betriebsrente

Betriebsrente stärken- Arbeitgeberfinanzierung ausbauen

15.11.2022

Wir bedanken uns für die Einladung am Fachdialog „Stärkung der Betriebsrente“ teilzunehmen sowie die Möglichkeit vorab eine schriftliche Stellungnahme einzureichen. Dieses Angebot nehmen wir gerne an. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen insbesondere den folgend erläuterten Handlungsbedarf als vordringlich an.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Abteilung Sozialpolitik

Gute Alterssicherung braucht starke gesetzliche Rente

Ingo Schäfer
Referatsleiter

Die Gewerkschaften setzen sich seit jeher zusammen mit vielen Arbeitgebern für gute Betriebsrenten als Teil der Vergütungsstruktur und tariflicher branchenspezifischer Sozialpolitik ein. Diese Verantwortung tragen die Gewerkschaften auch gerne weiter. Hier sind auch viele Erfolge erzielt worden und werden weiter erzielt.

ingo.schaefer@dgb.de

SOP/schf-sn

Die aktuelle Debatte ist aber von einer anderen sozialpolitischen Aufgabe der Betriebsrente und einer darauf bezogenen eher defizitär geprägten Frage bestimmt: die Betriebsrenten (und erst recht die privaten Renten) sind nicht so verbreitet, wie die Politik sich dies als Ersatz für das gekürzte gesetzliche Rentenniveau erhofft. Denn die Politik hat entschieden, die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung mit dem Ziel geringerer Sozialbeiträge abzubauen. Im gleichen Zuge schuf sie die Erwartungshaltung an die Tarifparteien und die Beschäftigten, die so entstandenen Lücken zum weiter bestehenden Sicherungsziel durch Betriebsrenten zu schließen. Die zum Ausgleich der Sicherungslücken notwendigen Kosten sollten dabei zunächst mal allein von den Beschäftigten getragen werden. Eine Steuer- und Beitragsfreistellung sowie weitere Förderinstrumente schaffen hier zwar Anreize und Unterstützungen, lösen aber nicht die Probleme, eine flächendeckende Versorgung mit Betriebsrenten zu erreichen, geschweige denn einer mindestens paritätischen Beteiligung der Unternehmen an deren Finanzierung.

Telefon: 030 24060-263

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Die Gewerkschaften setzen sich weiterhin konsequent für tariflich geregelte und arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten als sinnvolle Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung ein. Tarifpolitik aber ist und kann kein Ersatz für staatliche Sozialpolitik sein. Dies gilt erst recht, wenn die Übertragung sozialstaatlicher Verantwortung auf die Beschäftigten und Gewerkschaften erfolgt, ohne diese mit entsprechenden Instrumenten zur Durchsetzung auszustatten. Und kleinere monetäre Anreize können die Lastenverschiebung auf die Beschäftigten nicht ausgleichen und führen so zu einer faktischen Mehrbelastung der Beschäftigten.

Voraussetzung einer funktionalen Alterssicherung ist und bleibt eine starke gesetzliche Rentenversicherung. Für den DGB ist zentral, dass das Sicherungsniveau vor Steuern dauerhaft bei mindestens 48 Prozent stabilisiert und wieder angehoben wird und die Elemente des sozialen Ausgleichs



ausgebaut werden. Nur auf Basis einer gestärkten gesetzlichen Rente kann die Betriebsrente eine sinnvolle Ergänzung sein, anstatt dass die Beschäftigten lediglich den Leistungskürzungen in der gesetzlichen Rente hinterher sparen.

Vielfältiger Handlungsbedarf für eine starke Betriebsrente

Vor diesem Hintergrund nehmen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften im Folgenden zu den vom BMAS benannten Themenfeldern und darüber hinaus gehenden Regelungsbedarfen Stellung.

Zentrales Ziel des DGB: flächendeckende Verbreitung arbeitgeberfinanzierter Betriebsrentensysteme

Dort wo es tariflich geregelte Betriebsrenten oder tradierte betriebliche Versorgungswerke gibt, sind diese regelmäßig eine gute Ergänzung zur Alterssicherung, insbesondere bei finanzieller Beteiligung der Arbeitgeber. Problematisch ist jedoch die unzureichende Verbreitung in bestimmten Branchen wie auch kleineren Betrieben und generell in nicht tarifgebundenen Betrieben.

Die mangelnde Verbreitung liegt aus Sicht des DGB aber weniger an der Frage der Arbeitgeberhaftung oder den sinkenden Zinsen, diese verstärken die bestehenden Hemmnisse nur zusätzlich. Denn der Aufwuchs an Betriebsrenten – als Anteil an den Beschäftigten – ist von 2001 bis etwa 2005 sehr dynamisch gestiegen, danach bis 2011 nur noch sehr langsam. Seitdem ist der Anteil an Beschäftigten mit einer bAV jedoch von rund 58 Prozent wieder rückläufig (2019: 53,9 Prozent). Die stockende Verbreitung ist damit vor Beginn der Niedrigzinsphase und insbesondere vor deren Verfestigung eingetreten. Zu diesem Zeitpunkt war die Beitragsgarantie noch kein Thema, der Höchstrechnungszins lag noch über zwei Prozent.

Aus Sicht des DGB liegt die mangelnde weitere Verbreitung an anderen Punkten. Ein wesentlicher Grund ist fehlendes Wissen, Willen und Können vieler Unternehmen sowie allgemein eine Erosion der Tarifbindung und der Rückgang der in tariffähigen Arbeitgeberverbänden organisierten Unternehmen. Ein weiterer Grund ist, dass außerhalb tariflich geregelter Systeme meist nur unattraktive individuelle Direktversicherungsverträge angeboten werden. Eine unzureichende oder fehlende finanzielle Beteiligung der Unternehmen ist oftmals ein Grund, wieso insbesondere mangels genügender Attraktivität keine Betriebsrente aufgebaut wird. Auch auf Seiten der Beschäftigten bestehen Lücken im Wissen, Wollen und Können, aber auch Vorbehalte gegenüber der beitragsfreien Entgeltumwandlung. In diesem Kontext ist bedeutsam, dass Beschäftigte eine Betriebsrente als eine Zusatzleistung des Arbeitgebers ansehen, die dieser folgerichtig auch zu finanzieren hat.

Aus Sicht des DGB sollten daher Regelungen gestärkt werden, die eine flächendeckende Verbreitung kollektiver Systeme begünstigt und den Anteil der Arbeitgeberfinanzierung stärkt. Schritte in diesem Sinne sind:

- **Erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung** von Tarifverträgen, die Betriebsrenten regeln. Auch die gerne als Beispiel aufgezeigten Länder wie Niederlande oder Schweden erreichen über eine hohe Tarifbindung ihre sehr hohe Verbreitung von kollektiv geregelten Betriebsrentensystemen – häufig auch maßgeblich durch Arbeitgeber finanziert (bspw. Schweden: 4,5 Prozent Beitrag des Arbeitgebers – bei höheren Einkommen sogar 30 Prozent).
- **Verpflichtender (Mindest-)Beitrag des Arbeitgebers** in eine Betriebsrente für alle Beschäftigte. Dieser sollte zumindest an die allgemeine Lohnentwicklung gekoppelt sein – bspw. durch Kopplung an die Bezugsgröße. Ein solches Arbeitgeberobligatorium würde die Verbreitung unmittelbar bei geringem Verwaltungsaufwand flächendeckend gewährleisten – gemeint ist kein Angebot, sondern eine verpflichtende Betriebsrente. Ein allein arbeitgeberfinanziertes System wäre gemäß § 150 (2) Satz 1 VVG auch ohne Zustimmung der Beschäftigten



durchführbar. Diese Ansprüche sollten insolvenzsicher und unpfändbar sein und nur in Form von Leibrenten (wegen Alters/Erwerbsminderung/Tod) geleistet werden. Als Standardsystem für diese Beiträge könnte, sofern es keine betriebspezifische Regelung gibt, ein einschlägiges (z. B. branchenweites) tariflich geregeltes Betriebsrentensystem dienen – als weitere Rückfalllösung wäre auch ein Zusatzbeitrag in die Gesetzliche Rentenversicherung denkbar.

Förderung in der bAV Welt systematisieren und vereinheitlichen

Aktuell gibt es verschiedene, sich teilweise ausschließende Fördersysteme, die sich noch dazu je nach Durchführungsweg, Zusageart und Finanzierungsverfahren unterscheiden. Dies ist nicht sachlich geboten, sondern historisch gewachsen. Eine durchgehende Systematisierung würde Ungleichbehandlungen beseitigen, die Transparenz erhöhen und die Anreize verbessern.

Dazu schlägt der DGB vor:

- a) Die bisher nach Finanzierungsweg unterschiedlichen Regelungen der § 3 Nr. 56 und Nr. 63 EStG sollten harmonisiert werden. Analog sind die Sonderregelungen in der SvEV zur Zusatzversorgung mit den Regelungen für nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Beiträgen zu harmonisieren. Entscheidungen über das Finanzierungsverfahren der Zusatzversorgung sollten ausschließlich unter Effizienz Gesichtspunkten getroffen werden und nicht durch steuer- und beitragsrechtliche Regelungen verzerrt werden.
- b) Im Rahmen der Entgeltumwandlung (nach § 3 Nr. 63) sind vom Arbeitgeber eingesparte Sozialbeiträge in voller Höhe weiterzugeben und in die Betriebsrente einzuzahlen. Von dieser Regelung kann nur abgewichen werden, wenn ein Tarifvertrag nach Inkrafttreten der gesetzlichen Weitergabepflicht abgeschlossen oder bestätigt wird – dies muss auch für das Betriebsrentenstärkungsgesetz klargestellt werden.
- c) Die bisher in den §§ 79 ff EStG geregelte Systematik einer Zulagenförderung sollte als eigenständiges Förderinstrument für Betriebsrentensysteme etabliert werden. Dieses Zulageninstrument sollte dann für alle Durchführungswege und Zusagearten in der bAV geöffnet werden und damit eine systematische, soziale Förderung von Eigenbeiträgen der Beschäftigten ermöglichen.
- d) Die Lohngrenze (§ 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG) für die Förderfähigkeit muss systematisch dynamisiert werden. Dies ist allein schon nötig, damit Lohnerhöhungen nicht zum Verlust der Förderfähigkeit führen. Die Lohngrenze sollte sich am gesetzlichen Mindestlohn orientieren. Angemessen wäre, Einkommen bis zum 1,5-fachen des gesetzlichen Mindestlohns bei Vollzeit zu fördern. Daraus ergibt sich als Lohngrenze das 260-fache des gesetzlichen Mindestlohns (aktuell damit 3.120 Euro).
- e) Die verschiedenen genannten Förderwege (§ 3 Nr. 63 – inkl. Nr. 56 –, neues Zulageninstrument analog §§ 79 ff und der Geringverdienerförderbetrag nach § 100) sollten dabei frei kombinierbar sein, um so für mehr Transparenz und eine insgesamt verbesserte Fördersystematik zu sorgen.

Betriebsrentenbezug bei Teilrente ermöglichen

Aus Sicht des DGB sind die im Kontext des 8. SGB IV Änderungsgesetzes vorgenommenen Änderungen des § 6 BetrAVG zwar richtige, aber unzureichende Folgeanpassungen. Mit der Neuregelung des Rentenrechts zum 1. Januar 2023 liegt die Beantragung einer Teil- oder Vollrente allein im



Erkennen der/des Beschäftigten. Damit ist strukturell auch bei Bezug einer Teilrente der Anspruch auf die Betriebsrente zu ermöglichen, auch wenn die Versorgungsordnung ein höheres Alter vorsieht. Dabei kann und sollte es den Versorgungsordnungen überlassen bleiben, ob sie dann selbst nur eine Teilrente oder die Vollrente zahlen, aber nicht, dass sie die Betriebsrente zahlen. Unberührt bleiben alle sonstigen Voraussetzungen, wie erfüllte Wartezeit oder Beendigung des maßgeblichen Beschäftigungsverhältnisses.

Vorgeschlagen wird, den § 6 BetrAVG wie folgt neu zu fassen:

„Einem Arbeitnehmer, der die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nimmt, sind auf sein Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren.“

Sozialpartnermodell

Inzwischen sind erste Sozialpartnermodelle (SPM) vereinbart worden. Hierbei hat sich gezeigt, dass Änderungen, Ergänzungen und Klarstellungen notwendig sind.

Aus Sicht des DGB ist insbesondere das Tarifvertragserfordernis zwingend, um eine einseitige Last- und Risikoverschiebung auf die Beschäftigten zu vermeiden. Nur Tarifvertragspartner können sicherstellen, dass beispielsweise der vorgesehene, aber nicht zwingende Sicherheitsbeitrag des Arbeitgebers gestaltet wird, weil es jenseits von Tarifverträgen keine erzwingbaren Mitwirkungsrechte für die Interessenvertretungen oder die Beschäftigten gibt. Gleiches gilt für die Ausgestaltung der gemeinsamen Steuerung. Aus dem gleichen Grund erscheint es zwingend, dass für nicht tarifgebundene Unternehmen/Beschäftigte ein SPM nur durch Inbezugnahme eines Tarifvertrags möglich sein darf, wenn und insoweit das SPM dies vorsieht. Dies nicht zuletzt auch deswegen, weil die Tarifparteien ihrerseits durch eigene Ressourcen die Steuerungs- und Reputationsrisiken des SPM tragen müssen. Und aus logischen und systematischen Gründen kann nur ein einschlägiger Tarifvertrag in Frage kommen.

Kern des Sozialpartnermodells ist die Steuerung durch die beiden Tarifparteien. Diese benötigt entsprechende zeitliche und finanzielle Ressourcen bei den Tarifparteien. Es besteht jedoch eine rechtliche Unsicherheit, ob es aus diesen Gründen sachgerecht und angemessen ist, dass das SPM nach Mitgliedschaft in der jeweiligen Tarifpartei differenzieren darf. Hier sollte rechtlich klargestellt werden, dass eine solche Differenzierung erlaubt und sachgerecht ist und nicht dem § 138 Abs. 2 VAG entgegensteht. In diesem Sinne stellt sich auch die Frage des Verhältnisses von Tarifautonomie und VAG, wenn es darum geht, dass die Tarifparteien eine begründete und proportionale Anpassung des SPM anstreben.

Benachteiligung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst beenden

Die Umstellung der bAV auf die nachgelagerte Besteuerung als Regelverfahren Anfang der 2000er Jahre folgte dem Leitbild eines Kapitaldeckungsverfahrens, bei der „der vom Arbeitgeber zur Finanzierung der zugesagten Versorgungsleistung gezahlte Beitrag nach bestimmten individuellen Kriterien dem einzelnen Arbeitnehmer zugeordnet wird“. Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, die seit 1978 rein umlagefinanziert war, sollte ausdrücklich davon ausgenommen werden. Den Trägern sollte mit der Regelung ein Anreiz gesetzt werden, auf Kapitaldeckung umzusteigen.

2007 wurde unter dem Eindruck drohender BFH-Rechtsprechung mit § 3 Nr. 56 EStG ein eigener Steuerfreistellungstatbestand für die umlage- und mischfinanzierten Systeme geschaffen, der schrittweise ansteigend eine teilweise Steuerfreistellung auch der Umlagen vorsieht, soweit nicht bereits steuerfreie Beiträge nach § 3 Nr. 63 geleistet wurden. Aktuell beträgt der Freibetrag 3 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG RV) (ab 2025 dann



4 Prozent). Werden also bereits Beträge von mindestens 3 Prozent der BBG nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei gestellt, sind die 3 Prozent aus § 3 Nr. 56 EStG aufgebraucht.

Ursprünglich waren auch die tarifvertraglich festgelegten Arbeitnehmerbeiträge zur Pflichtversicherung in den kapitalgedeckten Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes von der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG ausgenommen. Dies hat der BFH Ende 2010 für rechtmäßig erklärt (BFH-Urteil vom 9. Dezember 2010 - VI R 57/08 -). Bei § 3 Nr. 56 EStG hingegen besteht die Rechtslage fort, dass die tarifvertraglich festgelegten Arbeitnehmerbeiträge zur Umlage nicht nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei sind, d. h. hier keine nachgelagerte Besteuerung gilt.

Inzwischen hat die Politik aufgrund der Erfahrungen seit 2001 mit dem Sozialpartnermodell die Möglichkeit einer kollektiven, durch die Sozialpartner gesteuerten Kapitalanlage als Alternative zugelassen. Auch die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ist ein durch die Sozialpartner gesteuertes System. Viele Zusatzversorgungseinrichtungen weisen inzwischen einen hohen Grad (kollektiver) Kapitaldeckung auf, da sie im Rahmen des Abschnittsdeckungsverfahrens sehr lange Deckungsabschnitte verwenden. Zugleich ist eine Kapitaldeckung von 100 Prozent in einem System, das Gebietskörperschaften und Unternehmen der Daseinsvorsorge umfasst, die das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes anwenden, auch ökonomisch nicht effizient. Die steuerliche Diskriminierung ist daher sachlich nicht (mehr) gerechtfertigt.

Steuerrechtlicher Änderungsbedarf

Vorgeschlagen wird, den § 3 Nr. 56 EStG wie folgt neu zu formulieren:

„Zuwendungen des Arbeitgebers nach § 19 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Satz 1 aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse zum Aufbau einer nicht kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, bei der eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung entsprechend § 82 Absatz 2 Satz 2 vorgesehen ist, soweit diese Zuwendungen im Kalenderjahr 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen. Die Zuwendungen des Arbeitgebers umfassen auch Beiträge der Beschäftigten nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 und 4 BetrAVG. Die Beträge nach den Sätzen 1 und 2 sind jeweils um die nach § 3 Nummer 63 Satz 1, 3 oder Satz 4 steuerfreien Beträge zu mindern.“

Sozialversicherungsrechtlicher Änderungsbedarf

Die Regelungen in § 1 Abs. 1 SvEV zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt enthalten in Satz 3 und 4 Sonderregelungen für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, die gegenüber andern Betriebsrentensystemen eine Schlechterstellung für Arbeitgebende und Beschäftigte bewirken.

§ 1 Abs.1 Satz 3 SvEV beschreibt den sog. Hinzurechnungsbetrag, der 1978 eingeführt wurde, um beim damaligen Wechsel von der Kapitaldeckung zur Umlagefinanzierung nach damaligem Recht Beitragsausfälle in den Sozialversicherungen zu vermeiden. Dieser wird dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt „hinzugerechnet“. Um ihn auch nach 2001 zu erhalten, wurde in Satz 3 ein Bezug auf das vor 2001 geltende Versorgungsrecht eingefügt. 2007 wurde der Hinzurechnungsbetrag neben der pauschal versteuerten Umlage auch auf die nach § 3 Nr. 56 EStG steuerfreie Umlage erstreckt. Diese Regelung ist im Jahr 2022 völlig aus der Zeit gefallen.

§ 1 Abs.1 Satz 4 SvEV wurde ergänzt, um die Rechtsfolge der Sozialversicherungsfreiheit zu umgehen, nachdem 2007 die stufenweise Steuerfreistellung über § 3 Nr. 56 EStG für Umlagen eingeführt wurde.



Vorschlag:

- 1) In § 1 Abs.1 SvEV werden die Sätze 3 und 4 gestrichen und,
- 2) § 1 Abs.1 Satz 1 Nr. 4a SvEV wird wie folgt neu formuliert:

„4a) steuerfreie Zuwendungen des Arbeitgebers nach § 3 Nr. 56 des Einkommensteuergesetzes im Kalenderjahr bis zur Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung gemindert um Zuwendungen nach Nummer 9; dies gilt auch für darin enthaltene Beträge des Arbeitnehmers nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 und 4 des Betriebsrentengesetzes,“

Fortführung der bAV nach Ruhendstellungen zu unveränderten Bedingungen

Aktuell ist nach § 212 VVG nur für die Beitragsfreistellung aufgrund einer Elternzeit ein gesetzlicher Anspruch etabliert, nach der Freistellung den alten Vertrag zu unveränderten Bedingungen fortführen zu dürfen. Bei allen anderen Formen eines ruhenden Arbeitsverhältnisses (Krankengeld, befristete Erwerbsminderungsrente, ggf. auch bei Übergangsgeld, Sabbatical etc.) besteht dieser Anspruch nicht. Aktuell nutzen Versicherungsunternehmen diese Regelungslücke verstärkt aus, um rückkehrenden Beschäftigten eine Wiederaufnahme nur zu aktualisierten und damit regelmäßig zu schlechteren Vertragsbedingungen zu erlauben – unklar ist, ob hierbei erneute Abschlusskosten erhoben werden.

Forderung:

Diese Regelungslücke ist zwingend unverzüglich zu schließen.

Keine Absenkung von Arbeitgeberhaftung und Beitragsgarantie

Eine Absenkung der Arbeitgeberhaftung wird von den Gewerkschaften abgelehnt. Die gemachten Zusagen sind einzuhalten. Soweit einzelne Unternehmen dadurch in Schieflage kämen, gibt es etablierte Regeln zum Ausgleich der Interessen. Ob und wie weit der Arbeitgeber seine Zusagen durch einen externen Träger sichern lässt oder selbst tragen möchte, liegt grundsätzlich in der Handlungsfreiheit des Arbeitgebers. Eine einseitige Abwälzung dieser Risiken im Sinne einer Absenkung der Arbeitgeberhaftung für die getroffenen Zusagen auf die Beschäftigten darf nicht erfolgen.

Forderung:

Die gilt auch für beitragsorientierte Leistungszusagen und muss entsprechend gesetzlich klargestellt werden.

Auch eine Absenkung des Beitragserhalts auf unter 100 Prozent für das durchführende Versicherungsunternehmen lehnt der DGB ab. Die Debatte dreht sich im Wesentlichen darum, dass die Versicherer eine Beitragsgarantie bei dem aktuellen Höchstrechnungszins nicht mehr einhalten bzw. gewinnbringend darstellen können. Dieses Problem entsteht jedoch insbesondere aufgrund der hohen Abschluss- und Provisionskosten sowie deren Abzug vom Bruttobeitrag in Abhängigkeit der Verteilung über die Vertragslaufzeit. Eine bloße Absenkung der Garantie der eingezahlten Beiträge liefe dann darauf hinaus, dass das Geschäftsmodell inkl. der Kosten (und ihrer Verteilung über die Vertragslaufzeit) der Versicherer unberührt und thematisiert bliebe. Die Beschäftigten (Versicherten) würden aber die aus den abgesenkten Garantien resultierenden Risiken tragen. Rechnerisch würde ein Höchstrechnungszins von 0,25 Prozent bei einer Laufzeit von über 20 Jahren eine Gesamtkostenquote bezogen auf den Gesamtbeitrag von rund 2,5 Prozent erlauben, ohne den Beitragserhalt zu gefährden.



Forderung:

Eine denkbare Lösungsmöglichkeit wäre, dass die Abschluss- und Verwaltungskosten der Produkte separat ausgewiesen und erhoben werden und damit nicht teil des Bruttobeitrags sind. Da der Arbeitgeber gemäß BetrAVG das Produkt selbst aussucht, müsste er im Standardfall diese Kosten allein tragen. Eine davon abweichende Aufteilung könnte im Rahmen von tariflichen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen erlaubt werden. Für die Beschäftigten und Unternehmen würde damit auch transparenter welche Kosten wann entstehen, und welchen Sparbeitrag sie tatsächlich in die Betriebsrente einzahlen.

Insgesamt wird die Debatte um weitere Möglichkeiten der Absenkungen von und Eingriffe in bestehende Zusagen sehr kritisch gesehen. Mit der drei Stufen-Theorie gibt es hierfür bereits ein bewährtes Instrument. Letztlich haben die Unternehmen und Anbieter von bAV also die Möglichkeit sich von ihren getroffenen Zusagen zu entlasten, soweit die erforderlich und angemessen ist.