



BUNDESVERBAND DEUTSCHER VERSICHERUNGSKAUFLEUTE e.V.

Stellungnahme
des Bundesverbandes Deutscher Versicherungskaufleute e.V.

zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des
Bundesministeriums der Finanzen
zu dem Entwurf des
Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und
zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentengesetz)

I. Vorbemerkung

Der Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e. V. (BVK) ist Berufsvertretung und Interessenverband der selbständigen Versicherungs- und Bausparkaufleute in Deutschland. Er ist das berufspolitische Sprachrohr von 40.000 Versicherungs- und Bausparkaufleuten gegenüber der Öffentlichkeit, den Versicherungsunternehmen und der Politik sowohl in Deutschland als auch in der Europäischen Union. Der Verband fördert die Interessen seiner Mitglieder und nimmt ihre beruflichen, wirtschaftlichen, rechtlichen und sozialen Belange wahr.

II. Allgemeine Bewertung

Der Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e. V. (BVK) begrüßt die Zielsetzung des Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes ausdrücklich. Die Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ist angesichts der demografischen Entwicklung und des sinkenden Rentenniveaus eine gesellschaftlich dringliche Aufgabe. Die betriebliche Altersversorgung stellt ein zentrales Instrument dar, um insbesondere Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer mit mittleren und geringen Einkommen beim Aufbau einer ergänzenden Altersvorsorge zu unterstützen.

Die im Entwurf vorgesehenen Maßnahmen – wie die Verbesserung der steuerlichen Förderung, die Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells, die Erweiterung von Opting-Out-Systemen sowie die Erhöhung des Förderhöchstbetrages für Arbeitnehmer, zusammen mit der Erhöhung des steuerfreien Betrages für Arbeitgeber – setzen wichtige Impulse für eine höhere Verbreitung und stärkere Akzeptanz der bAV in der Breite der Arbeitswelt.

III. Anmerkungen

Artikel 1 – Änderung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG)

§ 20 Abs. 3 BetrAVG – Opting-Out ohne Tarifvertrag

Die Öffnung von Optionssystemen für nicht tarifgebundene Arbeitgeber (bei 20 % Arbeitgeberzuschuss) ist ein Meilenstein für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Doch der Verzicht auf explizite Einwilligung der Beschäftigten erfordert eine besonders verantwortungsvolle Gestaltung. Ohne qualifizierte, verständliche und neutrale Beratung besteht die Gefahr von Fehlentscheidungen, insbesondere bei Beschäftigten mit geringem Einkommen oder kurzer Betriebszugehörigkeit.

Der BVK spricht sich deshalb dafür aus, dass im Gesetz ausdrücklich empfohlen wird, dass die Einführung von Opting-Out-Systeme durch eine qualifizierte Beratungspflicht flankiert wird, um Arbeitnehmerrechte und Versorgungstransparenz zu sichern.

§§ 21–24 BetrAVG – Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells

Der BVK begrüßt die Weiterentwicklung und Öffnung des Sozialpartnermodells grundsätzlich. Es ist sinnvoll, nicht tarifgebundenen Unternehmen die Teilnahme an bestehenden Modellen zu erleichtern.

Allerdings darf die Ausweitung kollektiver Versorgungsmodelle nicht zu einem Ausschluss erfahrener Versicherungsvermittler führen, wie es bislang durch die ausschließliche Zuständigkeit der Tarifparteien der Fall ist. Die bewährte Kompetenz professioneller Vermittler in der Beratung, Ansprache und Betreuung insbesondere kleiner und mittelständischer Unternehmen ist ein unverzichtbarer Bestandteil der bAV-Landschaft.

Wir appellieren daher an den Gesetzgeber, in der konkreten Ausgestaltung sicherzustellen, dass Vermittler aktiv in die Aufklärung und Umsetzung eingebunden werden – insbesondere bei der Einführung von Sozialpartnermodellen in nicht tarifgebundenen Unternehmen.

Artikel 2 – Änderung des Einkommensteuergesetzes (EStG)

Förderbetrag und steuerliche Verbesserungen (§ 100 EStG, § 3 Nr. 55c EStG)

Positiv hervorzuheben ist die Erhöhung des Förderbetrags für Beschäftigte mit geringerem Einkommen von 288 auf 360 Euro jährlich mit Wirkung ab 2027 sowie die dynamische Anpassung der Einkommensgrenze an die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung. Dies verhindert das Herausfallen aus der Förderung infolge moderater Lohnsteigerungen und gibt Arbeitgebern wie Arbeitnehmern Planungssicherheit. Damit werden zusätzliche Arbeitgeberbeiträge bis zu einem Betrag von 1.200 € gefördert und bleiben bis zu diesem Betrag von der Lohnsteuer befreit.

Der Förderbetrag konnte bisher nur in Anspruch genommen werden, wenn der Bruttoarbeitslohn nicht mehr als 2.575 Euro beträgt. Diese Einkommensgrenze wurde auf 2.898 € erhöht, was einer weiteren Stärkung dient und verhindert, dass Arbeitnehmer durch Lohn- und Gehaltssteigerungen aus dem Begünstigtenkreis herauswachsen.

Kleinbetragsanwartschaften können künftig zur Stärkung der individuellen Altersvorsorge genutzt werden, indem die entsprechenden Beträge steuerlich begünstigt in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden. Durch diese Maßnahme wird vermieden, dass geringe Anwartschaften ausgezahlt und zweckentfremdet werden. Stattdessen können sie zum Aufbau einer zusätzlichen, lebenslangen Absicherung im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung beitragen.

Der BVK sieht darin einen praxisnahen Beitrag zur Vermeidung von Versorgungslücken, insbesondere für Beschäftigte mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen oder häufigen Jobwechseln. Auch hier gilt: Eine qualifizierte Beratung ist unerlässlich, damit Versicherte die Vor- und Nachteile dieser Möglichkeit verstehen und selbstbestimmt entscheiden können.

Sinnvoll wäre aus BVK-Sicht zudem noch ein weitergehender Verzicht auf die Anrechnung im Rahmen der Grundsicherung.

Artikel 3 – Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG)

§ 236 VAG – Kapitalzahlung in Raten bei Pensionsfonds

Der BVK begrüßt die geplante Änderung des § 236 VAG. Die Einführung einer Ratenzahlungsoption erhöht die Wahlfreiheit für Versicherte und ermöglicht eine individuellere Altersvorsorgegestaltung.

Zu begrüßen ist auch die geplante Automatisierung von Prozessen wie die Beitragsbescheide, ein besserer Austausch mit der Deutschen Rentenversicherung und die Nutzung von Online-Portalen.

Vermittler sind wichtige Partner, um Versicherte bei der Entscheidung zwischen Rente, Kapital oder Raten fundiert zu beraten. Der Gesetzgeber sollte sicherstellen, dass diese Beratungsfunktion rechtssicher wahrgenommen werden darf.

Artikel 5 – Änderung des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG)

§ 212 VVG – Fortführung von Direktversicherungen bei Unterbrechungen

Besonders begrüßenswert ist die geplante Neuregelung des § 212 Versicherungsvertragsgesetz (VVG). Beschäftigte erhalten künftig einen gesetzlich verankerten Anspruch, nach Zeiten ohne Entgelt – etwa in Elternzeit, Pflegezeit oder bei sonstigen Beschäftigungsunterbrechungen – eine zuvor beitragsfrei gestellte Direktversicherung zu den ursprünglichen Bedingungen wieder fortzusetzen.

Diese Klarstellung ist aus Sicht des BVK ein wichtiger Schritt zur Sicherung von Versorgungskontinuität in der bAV. Gerade langjährige Lebensversicherungsverträge zur Entgeltumwandlung sollten nicht durch vorübergehende Entgeltpausen dauerhaft geschwächt werden. Die Regelung schützt insbesondere Beschäftigte in Teilzeitphasen oder familienbedingten Auszeiten und stärkt die Verlässlichkeit der betrieblichen Altersvorsorge als Lebensvorsorgeinstrument.

Der BVK sieht in dieser Regelung daher einen positiven Impuls für den Verbraucherschutz, die Versorgungssicherheit und die Beratungsqualität in der Praxis. Der neue Anspruch auf Wiederaufnahme prämienfrei gestellter Direktversicherungen nach entgeltfreier Zeit (z. B.

Elternzeit) ist ein großer Gewinn für Versorgungskontinuität, der Versorgungslücken schließt und insbesondere Beschäftigte mit unterbrochenen Erwerbsbiografien schützt.

Für Versicherungsvermittler entsteht daraus ein klarer Beratungsauftrag: Aufklärung über das Wiederaufnahmerecht und Begleitung bei der Rückkehr in die Beitragszahlung sind zentrale Beiträge zur Stabilisierung der Altersvorsorge. Vermittler müssen daher von bereits zu Beginn in die Überlegungen einbezogen werden, um Beschäftigte hierüber aufzuklären und bei der Fortführung zu begleiten.

Artikel 8 – 14 - Folgeanpassungen

Die Artikel 9–14 des Entwurfs enthalten überwiegend notwendige Folgeanpassungen zur Sicherung der steuerlichen, bilanziellen und verfahrensrechtlichen Einbindung der neuen bAV-Regelungen. Auch die geplante, stärkere Digitalisierung und Entbürokratisierung setzen wichtige Impulse für eine höhere Verbreitung und stärkere Akzeptanz der bAV in der Arbeitswelt. Auch wenn viele dieser Änderungen keine unmittelbaren Auswirkungen auf Endverbraucher haben, ist ihre Kenntnis für Arbeitgeber, Lohnbüros und insbesondere Versicherungsvermittler entscheidend. Denn nur mit fundierter Beratung lassen sich Fehler vermeiden und Potenziale vollständig ausschöpfen.

Artikel 16 - Inkrafttreten

Der BVK weist darauf hin, dass die im Entwurf vorgesehenen Änderungen und zahlreiche Neuregelungen einen gewissen Umsetzungszeitraum benötigen. Um die Reformziele zu erreichen, sind rechtzeitige und flächendeckende Informationsmaßnahmen unerlässlich – insbesondere für kleinere und mittlere Arbeitgeber. Der Gesetzgeber sollte sicherstellen, dass vor Inkrafttreten:

- verbindliche Informationsmaterialien bereitgestellt werden,
- Versicherungsunternehmen ausreichend Zeit für Produkt- und Systemanpassungen haben,
- Versicherungsvermittler offiziell und frühzeitig über Beratungspflichten und Übergangsregelungen informiert werden.

Der BVK empfiehlt, für besonders beratungsintensive Neuregelungen wie das Opting-Out-System eine Übergangsphase mit erweiterten Fristen oder flexibler Einführungsmöglichkeit zu prüfen.

IV. Fazit

Der BVK begrüßt das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz in seiner Zielrichtung ausdrücklich. Es stärkt ein zentrales Instrument der Altersvorsorge und setzt wichtige Impulse für eine breitere Verankerung der bAV im Arbeitsleben. Gleichzeitig appellieren wir an die Bundesregierung, die langjährig etablierte Rolle der Versicherungsvermittler in der Umsetzung, Beratung und Vermittlung zu wahren und aktiv einzubeziehen.

Eine nachhaltige Stärkung der betrieblichen Altersversorgung gelingt nur im Dreiklang aus gesetzlicher Förderung, betrieblichen Strukturen und professioneller Beratung. Der BVK steht als kompetenter Partner bereit, diesen Weg gemeinsam mit Politik und Sozialpartnern zu gestalten.

Bonn, den 07.08.2025

Bundesverband

Deutscher Versicherungskaufleute e.V.