

Die Besonderheiten der Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge stärker berücksichtigen

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/2341 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2016 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge (EbAV) (Neufassung)

16. Juli 2018

Zusammenfassung

Die Chance, ein eigenständiges Aufsichtsrecht für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge (EbAV) zu schaffen, wird mit dem vorgelegten Entwurf nicht genutzt. Der Entwurf verbleibt in wichtigen Bereichen in der Versicherungssystematik, was insbesondere bei der Definition von Pensionskassen deutlich wird, wo die treffende Begriffsbestimmung der Richtlinie leider nicht übernommen wird. Immerhin wird der Abschnitt zu EbAV übersichtlicher gefasst und auf die bisherige Verweiskette auf kleine Versicherungsunternehmen verzichtet.

Änderungsbedarf besteht vor allem in einigen Bereichen, in denen der Entwurf ohne Not über die Vorgaben der Richtlinie – und damit über eine 1:1-Umsetzung – hinausgeht. Dies betrifft die Informationspflichten, Vergütungsregelungen und die Vorgaben für Bestandsübertragungen. Hier gilt es, sich vom Erfordernis der papierbezogenen Kommunikation zu lösen und Anforderungen der Digitalisierung Rechnung zu tragen.

Die Gelegenheit der Richtlinienumsetzung sollte auch genutzt werden, um einer mittelbaren Ausweitung von Eingriffskompetenzen der europäischen Aufsichtsbehörde EIOPA in

Form von Berichtspflichten entgegenzuwirken. Mit Sorge ist zu beobachten, dass EIOPA durch sog. Guidances immer detailliertere Vorgaben über Kerntätigkeiten von EbAV erlässt, die keiner parlamentarischen Kontrolle mehr unterliegen. Die Gefahr ist groß, dass dadurch vermeidbare Bürokratie geschaffen und nationalen Besonderheiten nicht oder nur unzureichend Rechnung getragen wird.

Im Einzelnen

1. Definition entsprechend der Richtlinie anpassen (§ 232 Abs. 1 VAG-E)

EbAV müssen im Sinne der Richtlinie klarer von Lebensversicherungsunternehmen abgegrenzt werden. Sowohl die Legaldefinition der Richtlinie in Art. 6 Nr. 1 als auch der Erwägungsgrund 32 der Richtlinie definieren EbAV nach eigenen Merkmalen, die diese von Lebensversicherungsunternehmengrundlegend unterscheiden. Die Legaldefinition der Richtlinie wird in § 232 Abs. 1 VAG-E nicht berücksichtigt. Stattdessen wird hier weiter an der bisherigen Definition festgehalten, wonach Pensionskassen „rechtlich selbstständige Lebensversicherungsunternehmen“ sind. Diese Definition findet durch Verweisung nach § 237



Abs. 1 VAG-E auch auf Pensionsfonds Anwendung.

Die Abgrenzung der EbAV zu Lebensversicherungsunternehmen ist ein tragendes Prinzip der Pensionsfondsrichtlinie. Umso unverständlicher ist, dass diesem Prinzip – anders als viele Einzelvorgaben der Richtlinie – in der Legaldefinition nicht gefolgt wird. Für dieses Prinzip gibt es wichtige Gründe: Die betriebliche Altersvorsorge ist eine Sozialleistung, die Arbeitgeber und Sozialpartner organisieren. Die Rechtsverhältnisse zwischen den Beteiligten sind durch das Arbeitsrecht gestaltet, das insbesondere in der für die bAV maßgeblichen Form des kollektiven Arbeitsrechts vollkommen anderen Abwägungen unterliegt. Dies wird vor allem durch die differenzierteren Aufsichtsregelungen zu Governance, Steuerung und Informationspflichten deutlich. So ist ein eigenes Regelungsumfeld konzipiert, das einzig für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge geschaffen ist: getrennt und unabhängig von Versicherungen und anderen Finanzinstitutionen.

Eine deutliche Trennung der aufsichtsrechtlichen Regelungen von Lebensversicherungsunternehmen und EbAV's kann nur durch die Beschreibung der arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und EbAV erfolgen. Wenn dies nicht durch Aufnahme einer eigenständigen Regelung erfolgen kann, dann sollte zumindest die Definition der Pensionskasse um die Ausformulierung der im Rahmen einer betrieblichen Altersvorsorge notwendigen arbeitsrechtlichen Zusage erweitert werden.

2. Schlüsselfunktionen, Risikomanagement und Risikobeurteilung praxisgerecht ausgestalten

Der Entwurf setzt die Vorgaben zu Schlüsselfunktionen, Risikomanagement und -beurteilung in weiten Teilen eins zu eins um. In anderen Teilen weicht er jedoch stark von der Richtlinie zuungunsten der EbAV ab. Insbesondere bei folgenden Regelungen des Entwurfs besteht Änderungs- bzw. Klarstellungsbedarf:

a. Vergütungsvorgaben auf Schlüsselfunktionen begrenzen

Der Referentenentwurf geht über den in der Richtlinie (Artikel 23) geregelten Personenkreis und die inhaltlichen Anforderungen weit hinaus, indem § 234a Abs. 5 VAG-E pauschal auf § 25 VAG verweist und damit für EbAV die in der Versicherungs-Vergütungs-Verordnung spezifisch für Versicherungsunternehmen geregelten Anforderungen überträgt. Anders als die Richtlinie vorsieht, erfasst der Entwurf damit nicht nur „all jene Personen, die die EbAV tatsächlich leiten, Schlüsselfunktionen wahrnehmen und Mitarbeiter, deren Tätigkeiten das Risikoprofil der EbAV wesentlich beeinflussen“, sondern sämtliche Mitarbeiter, Dienstleister, Subdienstleister sowie deren Mitarbeiter. Der Anwendungsbereich muss daher im Entwurf entsprechend der Richtlinie begrenzt werden.

Der Entwurf würde aus folgenden Gründen die Organisation der Trägerunternehmen für ihre EbAV erschweren:

- Für Unternehmenseinrichtungen, deren Geschäftsleiter, Aufsichtsräte etc. in der Regel unentgeltlich vom Trägerunternehmen gestellt werden, erscheint diese Vorgabe kaum umsetzbar. Für viele Unternehmenseinrichtungen ist es gerade typisch, dass sie keine eigene Vergütung vorsehen. Insofern kann bei diesen Einrichtungen notwendigerweise auch kein Interessenkonflikt zwischen Vergütung und Risikoverhalten bestehen. Keinesfalls sollte durch diese Vorgaben ein mittelbarer Zwang zu einer gesonderten Vergütung für EbAV-Organe und/oder Vorgaben für die Vergütungspolitik der Trägerunternehmen etabliert werden.
- Gleiches wird für künftige Sozialpartnermodelle gelten, deren konstitutives Merkmal gerade ist, dass gemeinsame Einrichtungen und deren Risiken von den Sozialpartnern gemeinsam gesteuert werden. Der Gesetzgeber hat mit der exklusiven Verknüpfung der reinen Beitragszusage mit der Risikosteuerung durch die Sozialpartner eine Wertentscheidung zugunsten der Richtigkeitsge-



währ kollektiv gesteuerter Systeme getroffen, die nicht durch Vergütungsvorgaben konterkariert werden sollte. Beispielsweise wäre kaum nachvollziehbar, weshalb ehrenamtlich tätige Vertreter der Sozialpartner im Aufsichtsrat ihre jeweilige Gesamtvergütung offenlegen oder gar an den Erfordernissen der Versicherungs-Vergütungs-Verordnung ausrichten sollten.

- Im Hinblick auf Dienstleister und Subdienstleister sollte unbedingt klargestellt werden, dass sich die Pflicht der EbAV nur darauf beschränken kann, Dienstleister zur vertraglichen Einhaltung aufsichtsrechtlicher Vergütungsvorgaben zu verpflichten. Eine weitergehende Prüfung oder gar Einflussnahme auf die Vergütungssysteme von Dienstleistern ist für die EbAV und ihre Trägerunternehmen nicht möglich und auch nicht angezeigt. Keinesfalls darf die Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern durch überzogene Anforderungen an die Vergütungspolitik eingeschränkt werden.

b. Möglichkeit der Funktionsausgliederung klarstellen

Zu begrüßen ist, dass der Entwurf in § 234b VAG-E die Optionsmöglichkeit in der Pensionsfondsrichtlinie genutzt hat, um identische Funktionsausübungen zu ermöglichen. Diese Möglichkeit ist ein wesentlicher Faktor für die Effizienz betrieblicher Einrichtungen und muss deshalb auch in Zukunft möglich sein. Ergänzend hierzu sollte jedoch noch eine ergänzende Bezugnahme aufgenommen oder mittels der Gesetzesbegründung klargestellt werden, dass auch hier den Besonderheiten der bAV Rechnung zu tragen ist und beispielsweise bei großen Trägerunternehmen oder im Falle der Betreuung von Pensionskassen im Wege einer Funktionsausgliederung eine identische Funktionsausübung eindeutig möglich ist.

c. Versicherungsmathematische Funktion in Personalunion ermöglichen

In § 234b 1 VAG-E sollte klarstellend geregelt werden, dass die „versicherungsmathemati-

sche Funktion“ und die Tätigkeit als „Verantwortlicher Aktuar“ in Personalunion ausgeübt werden können. Dies ist ohne weiteres möglich, da der Verantwortliche Aktuar keine Tätigkeit „im Trägerunternehmen“ wahrnimmt. Das Darlegungserfordernis des Art. 24 Abs. 3 der Richtlinie zum Umgang mit möglichen Interessenkonflikten greift in dieser Konstellation daher nicht.

d. Risikocontrolling praktikabel und flexibel umsetzen

Die Vorgaben der Richtlinie (Artikel 25 Abs. 1) sollten praktikabel umgesetzt werden. Die bedeutet insbesondere, dass EbAV eine flexible und individuelle Lösung ermöglicht wird. Auf ein zwingend „unabhängiges Risikocontrolling“ wie in § 234c Abs. 4 VAG-E gefordert, sollte hingegen verzichtet werden. Eine solche strikte Vorgabe findet sich auch nicht in der Richtlinie. Vielmehr muss es ausreichen, wenn ein wirksames Risikocontrolling mit festgelegten Berichtswegen und -dokumentationen sowie dem 4-Augen Prinzip zu implementieren ist. Ein organisatorisch unabhängiges Risikocontrolling, das sich an Versicherungsunternehmen orientiert, wäre für kleinere EBAV mit geringer Personalstärke nur mit übermäßiger Belastung umsetzbar, ohne dass ein Mehrwert erkennbar wäre.

e. Risikobeurteilung vereinfachen

Im Rahmen der Umsetzung ist, wahrscheinlich nicht bewusst, außerdem die Regelung des neuen § 234d Nr. 8 VAG-E verschärft worden und führt dem Wortlaut nach nun dazu, dass ESG-Kriterien und daraus resultierende Risiken stets innerhalb der eigenen Risikobeurteilung zu bewerten sind. Dies gilt unabhängig davon, ob tatsächlich ESG-Kriterien innerhalb der eigenen Anlagepolitik überhaupt berücksichtigt werden. Hier sollte, wie bei den anderen Absätzen dieser Vorschrift ebenso, die genaue Formulierung aus der Richtlinie verwendet werden.

Ungeachtet dessen sollte für die eigene Risikobeurteilung eine Übergangsfrist von mindestens einem Jahr gegeben werden, da diese sehr aufwändig und komplex ist und



entsprechende Vorbereitungszeit der EbAV erfordert.

Schließlich ist die Informationsfrist gegenüber der Aufsichtsbehörde nach § 234d Abs. 1 Satz 5 VAG-E zu kurz. Sie sollte mindestens 4 Wochen betragen, da der geforderte Umfang der eigenen Risikobeurteilung erheblich ist und auch nach erfolgtem Abschluss dieser Beurteilung Zeit für Korrekturen und Änderungen verbleiben muss. Die Richtlinie enthält keine Vorgaben für eine solche Frist.

f. Ausgliederungen für EbAV nicht erschweren

Ausgliederung von bestimmten Tätigkeiten an externe Dienstleister dürfen nicht über die Vorgaben der Richtlinie hinaus erschwert werden. Die Vorgaben nach § 234e VAG-E gehen in Verbindung mit der weit gefassten bestehenden Vorschrift nach § 7 Nr. 2 VAG über die der Richtlinie (Artikel 31 Abs. 4) hinaus und sollten daher angepasst werden.

Die Richtlinie fordert von den EbAV, dass sie den Dienstleister auswählen und seine Tätigkeiten „kontinuierlich überwachen“. Schriftliche Vereinbarungen mit dem Dienstleister muss die EbAV laut Art. 31 Abs. 5 EbAV-II-RL dann schließen, wenn die EbAV die Schlüsselfunktionen, das Management dieser EbAV oder sonstige unter diese Richtlinie fallende Tätigkeiten auslagert. Der Entwurf formuliert die kontinuierliche Überwachungspflicht demgegenüber undifferenziert für alle Tätigkeiten, die an Dienstleister ausgegliedert werden. Die Definition der „Ausgliederung“ ergibt sich dabei unverändert aus § 7 Nr. 2 VAG dessen Anwendungsbereich sehr viel weiter gefasst ist, als der der Richtlinie und nahezu jede Form von Dienstleistung erfasst. Die regelmäßig schlank aufgestellten EbAV übertragen Tätigkeiten an externe Dienstleister, nutzen die Ressourcen von Trägerunternehmen und kaufen zahlreiche Dienstleistungen ein. Outsourcing dürfte beim Sozialpartnermodell sicherlich eher der Regelfall sein und nicht der Ausnahmefall. Den künftigen Regelungen zu Ausgliederung und v.a. die Frage, welche Tätigkeiten davon erfasst sind, kommen daher eine große Bedeutung zu. Richtlinienkonform

kann es nur um folgende ausgelagerte Tätigkeiten gehen: Schlüsselfunktionen, das Management dieser EbAV oder sonstige unter diese Richtlinie fallende Tätigkeiten. Es kann also nicht um nahezu jeglichen Umgang mit externen Dienstleistern oder gar des eigenen Trägerunternehmens gehen (z.B. Erstellung von ALM-Studien, Beratung bei Kapitalanlage, Rechts- oder Steuerberatung, Anpassung von Standardsoftware). Dies würde das Kosten-Nutzen-Verhältnis aufsichtsrechtlicher Anforderungen und die Effizienz der bAV-Systeme erheblich beeinträchtigen. Insbesondere ist bei Unternehmenseinrichtungen die Verwendung von Ressourcen des Trägerunternehmens (z.B. IT, Postversand, Rechts- und Steuerabteilung etc.) üblich und sinnvoll. Das dortige Verhältnis zwischen Trägerunternehmen und EbAV ist nicht mit einem externen Dienstleistungsverhältnis vergleichbar. Stellt das Trägerunternehmen der EbAV Ressourcen zur Verfügung, kann – u.a. aufgrund der arbeitsrechtlichen Pflichten des Trägerunternehmens – von gleichgerichteten Interessen ausgegangen werden. Eine kontinuierliche Überwachung des Trägerunternehmens durch die EbAV in dem im Referententwurf beschriebenen Umfang wird kaum sachlich begründbar sein.

3. Informationspflichten auf den notwendigen Informationsgehalt beschränken und eine ausreichende Umsetzungsfrist vorsehen

Die Regelungen des Entwurfs gehen auch bei den Informationspflichten teilweise deutlich über die Vorgaben der Richtlinie hinaus. Das führt zu einem deutlichen administrativen Mehraufwand sowie gesteigerten Haftungsrisiken sowohl der Einrichtung wie auch mittelbar des Trägerunternehmens. Den Erfordernissen der Digitalisierung muss konsequent Rechnung getragen werden. Klargestellt werden muss vor allem, dass auf die Schriftform der Information verzichtet werden darf und die Textform ausreichend ist. Hier sollte der entsprechend klaren Formulierung des Richtlinienartikels (Artikel 38 Abs. 3) gefolgt werden, in dem ausdrücklich die Möglichkeit der elektronischen Übermittlung, auch „über eine Website“ aufgeführt wird.



Korrekturbedarf besteht bei folgenden Regelungen:

- Die in § 234m Abs. 1 Nr. 4 und 6 VAG-E und § 234o Abs. 2 VAG-E enthaltenen Pflichten zu allgemeinen Angaben über Steuern und Abgaben, die das Versorgungsverhältnis betreffen, finden sich nicht im Richtlinientext und schießen weit über das Ziel hinaus. Sie sollten ersatzlos gestrichen werden. Eine solche Informationspflicht hätte zum einen zur Folge, dass die Arbeitgeber bzw. EbAV jede der zahlreichen Änderungen im Steuer- und Abgabenrecht in geänderten Informationen weiteileiten müssten. Zum anderen sind diese allgemeinen Informationen für die Berechtigten aufgrund der individuell sehr unterschiedlichen Auswirkungen von nur bedingter Aussagekraft. Die Informationsbeschaffung über die konkreten Auswirkungen der steuer- und abgabenrechtlichen Rahmenbedingungen und die entsprechenden Entscheidungen gehören zur Eigenverantwortung der Berechtigten.
- Nicht nachvollziehbar ist des Weiteren die Pflicht aus § 234p Abs. 1 VAG-E, Rentner darüber zu informieren, in welcher Form sie ihre Leistung beziehen.
- Auch die Formerfordernisse sollten schon aus Kosten- und Effizienzgründen nicht zu stark einschränken. Eine zentrale und – sofern notwendig – auch individuelle Information auf elektronischem Wege (wie etwa die abrufbereite Zurverfügungstellung auf einer Website/im Intranet) muss – wie in Artikel 38 Abs. 3 der Richtlinie – ausreichend sein. Auf die (auch zusätzliche) Notwendigkeit der Schriftform sollte verzichtet werden. So sind z. B. auch Begrifflichkeiten zu vermeiden, die im normalen Wortgebrauch mit der Papierform verbunden sind. Dies ist beispielsweise der Fall bei dem Wort „Dokument“ in § 234o Abs. 1 VAG-E oder dem Wort „Merkblatt“ in § 234l VAG-E.
- Die in § 234o Abs. 1 VAG-E vorgeschriebene Bezeichnung des Informationsdokuments „Leistungs-/Renteninformation“ ist umständlich und nicht praxisgerecht.
- Eine Bezeichnung als „Renteninformation“ oder besser „Betriebsrenteninformation“ wäre zielführender.
- Darüber hinaus sollte der Gesetzgeber keine weiteren formellen Vorgaben machen, etwa hinsichtlich des Aufbaus der Information. Es muss den Einrichtungen möglich sein, bereits genutzte und bei den Begünstigten bereits bekannte (insb. elektronische) Informationswege in der bisherigen Form und Darstellungsweise weiter zu nutzen.
- Ferner muss bei der noch zu erlassenden Rechtsverordnung dringend darauf geachtet werden, dass dort keine Informationspflichten geregelt werden, die über das in der Richtlinie enthaltene Mindestmaß hinausgehen.
- Die Regelung zur künftig öffentlich zugänglich zu machenden Erklärung zu den Grundsätzen der Anlagepolitik nach § 234i VAG-E sollte so modifiziert werden, dass sie für nicht fachkundige Personen verständlich sind. Bisher dient die Erklärung zu den Grundsätzen der Anlagepolitik als Auskunftsmittel gegenüber der fachkundigen Aufsichtsbehörde (§ 234 Abs. 3 Nr. 10 VAG). Nun soll diese zusätzlich öffentlich zugänglich gemacht werden. Dabei sollte in diesem Kontext klargestellt werden, dass hier eine aggregierte und damit besser verständliche sowie nachvollziehbare Zusammenfassung des Fachdokumentes in für Versorgungsanwärter und Versorgungsempfänger verständlicher sowie besser nachvollziehbarer Form und nicht eine 1:1-Version der Erklärung für die Aufsichtsbehörde veröffentlicht werden muss. Ansonsten steht zu befürchten, dass das Dokument zu Unsicherheiten und Verwirrung sowie zu einem ungerechtfertigten Vertrauensverlust der einzelnen Versorgungsanwärter und Leistungsempfänger gegenüber der jeweiligen Pensionskasse führen könnte.
- In Bezug auf § 234l VAG-E sollte klargestellt werden, dass unter jedem betrieblichen Altersversorgungssystem beispielsweise nicht jedes eigene Versorgungs-

system/jede einzelne Zusage innerhalb einer überbetrieblichen Pensionskasse gemeint sein kann, sondern dass das sogenannte „Merkblatt“ sich vielmehr auf das Gesamtsystem einer Pensionskasse bzw. beziehen soll.

- § 234n VAG-E erscheint nur sehr schwer umsetzbar, da in vielen Fällen der jeweiligen Pensionskasse die maßgeblichen neuen potenziellen Versorgungsanwärter überhaupt erst mit der Anmeldung durch den jeweiligen Arbeitgeber/dem Beitritt bekannt werden. Daher muss diese Vorschrift präzisiert werden.

4. Bestandsübertragung nicht weiter erschweren

Für Bestandsübertragungen sollte der Spielraum der Richtlinie (Artikel 12 Abs. 3a) genutzt werden, wonach auch eine Zustimmung der Mehrheit der Vertreter der Begünstigten ausreichend ist. Dies wäre vor allem im Sinne des Ziels der Richtlinie, grenzüberschreitende Bestandsübertragungen zu erleichtern. Mit dem Verzicht auf die (sachgerechte) Berücksichtigung der Interessenvertretung durch Kollektivvertreter in §§ 241, 242 ff. VAG-E wird eine aufsichtsrechtliche Hürde aufrechterhalten, die de facto die grenzüberschreitende Übertragung von Beständen einer deutschen EbAV unmöglich machen wird. Dass zwei Drittel aller Begünstigten und Versorgungsempfänger sowie alle(!) in einer Einrichtung zusammengeschlossenen Trägerunternehmen der Übertragung von (Teil-)Beständen zustimmen, erschwert Bestandsübertragungen erheblich.

Nicht hinnehmbar sind die unterschiedlichen Anforderungen an das Zustimmungserfordernis im Rahmen von Bestandsübertragungen. Nach § 243a VAG-E ist für die Zustimmung einer Übertragung von bestehenden Verträgen eines Altersversorgungssystems, das eine Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung mit einem anderen Herkunftsstaat als Deutschland betreibt, auf eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds die Mehrheit der betroffenen Versorgungsanwärter und die

Mehrheit der betroffenen Versorgungsempfänger ausreichend.

Hingegen ist nach § 243b VAG-E bei einer Übertragung von bestehenden Verträgen eines von einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds betriebenen Altersversorgungssystems auf eine Einrichtung, deren Herkunftsstaat ein anderer Mitglied- oder Vertragsstaat ist, die Zustimmung von drei Vierteln der betroffenen Versorgungsanwärter und der betroffenen Versorgungsempfänger notwendig.

Diese Unterscheidung der Übertragungstatbestände entspricht nicht den Vorgaben der Richtlinie. Hiernach ist unabhängig von der Übertragungsrichtung die Zustimmung lediglich der Mehrheit der Versorgungsanwärter und Leistungsempfänger einzuholen. Eine Unterscheidung ist sachlich nicht gerechtfertigt und widerspricht dem mit der Richtlinie verfolgten Gedanken, mit einem europaweit – einheitlichen Regelungsrahmen für Bestandsübertragungen die unionsweite Organisation der betrieblichen Altersvorsorge zu erleichtern.

5. Eingriffen der europäischen Aufsichtsbehörde entgegenwirken

Die Gelegenheit der Richtlinienumsetzung sollte vor allem auch genutzt werden, um einer weiteren Kompetenzanmaßung der europäischen Aufsichtsbehörde EIOPA entgegenzuwirken. Daher sollte die vorgesehene – eher redaktionelle – Ergänzung in § 43a Abs. 3 VAG-E grundsätzlich überarbeitet und der Ausweitung von Berichtspflichten durch EIOPA entgegengewirkt werden. Diese Berichtspflichten sehen, in Verbindung mit der weitreichenden Verordnungsermächtigung von EIOPA, erhebliche materielle Befugnisse für EIOPA vor. Hier zeigt sich der Versuch einer zunehmenden Einflussnahme von EIOPA, auf nationale bAV-Regulierung mittels untergesetzlicher Regelungen, wie Leitlinien und Empfehlungen Einfluss zu nehmen. Insofern sollte die Vorschrift so gefasst werden, dass es nicht zu einem von EIOPA angestoßenen „Automatismus“ kommt. Dies lässt sich



auf nationaler Ebene durch eine parlamentarische Beteiligung bei wesentlichen Verfahrensfragen zum Berichtswesen erreichen.

Ergänzend hierzu muss auch § 329I VAG angepasst werden, der bereits heute regelt, dass Leitlinien von EIOPA soweit wie möglich umgesetzt werden sollen. Soweit die deutsche Aufsicht Leitlinien und Empfehlungen von EIOPA umsetzen möchte und hierzu Rechtsänderungen erforderlich sind, sollte dies zur Vermeidung überbordender Regelungen und zur Beachtung von Transparenzgrundsätzen in einem regulären Gesetzgebungsverfahren unter Einbezug des Parlamentes und nicht mittels Rechtsverordnung erfolgen.

6. Unnötigen Bürokratieaufwand vermeiden

Die Umsetzung der Richtlinie wird ausweislich des Entwurfs die Wirtschaft, die Einrichtungen und somit mittelbar auch die Begünstigten einmalig mit ca. 11 Mio. € und wiederkehrend mit rund 10 Mio. € finanziell belasten. Diese Belastung trifft die Trägerunternehmen und Einrichtungen in einer Phase, in der sie weitere Anstrengungen zur weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge unternehmen sollen. Hierbei wurden den EbAV mit dem jüngst in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetz eine zentrale Rolle zugewiesen. Daher gilt es, diese so wenig wie nur möglich zu belasten.

Entgegen der Begründung im Entwurf (Seite 50) resultiert der zusätzliche Aufwand nicht nur auf der ausschließlichen Umsetzung der Richtlinie. Denn wie oben, insbesondere bei den Informationspflichten (Punkt 3) dargelegt, geht der Entwurf bei wichtigen Stellen über die 1:1-Umsetzung hinaus. Daher dürften die zusätzlichen Kosten allein für die Informationspflichten mit ca. 10 Mio. € eher zu gering

geschätzt sein. Vor allem ließen sich die Kosten aber senken, in dem der Entwurf sich hier allein am Richtlinienentwurf orientiert (vgl. v. a. Punkt 3).

Schließlich ist anzumerken, dass die BDA – entgegen dem im Entwurf vermittelten Eindruck – als „betroffener Verband“ nicht in den Berechnungen des Erfüllungsaufwandes eingebunden war, geschweige denn, dass diese Berechnungen mit ihr „abgestimmt“ wurden. Tendenziell erscheinen diese Kosten zu niedrig geschätzt.

7. Weitere Anmerkungen

- Ausdrücklich zu begrüßen ist die Möglichkeit, die Bildung eines weiteren Gründungsstocks zuzulassen, § 178 Abs. 5 VAG-E.
- In § 2 Abs. 3a BetrAVG wird auf die Vorschrift des „§ 237 Absatz 3 Nummer 2 und 3 des Versicherungsaufsichtsgesetzes“ verwiesen. Aufgrund des o. g. Entwurfs muss die Verweisung nunmehr wie folgt lauten: § 237 Abs. 1 S. 3 VAG-E.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.