

Stellungnahme der
Diakonie Deutschland, Evangelischer Bundesverband
zu dem Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der
betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze
(2. Betriebsrentenstärkungsgesetz, Referentenentwurf vom 17.06.2025)

Die Diakonie Deutschland dankt für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Wir begrüßen das Ziel des Referentenentwurfs, eine weitere Verbreitung betrieblicher Altersversorgung zu fördern.

Die Diakonie Deutschland ist die soziale Arbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und vertritt als Spitzenverband ca. 33.000 gemeinnützige diakonische Einrichtungen mit bundesweit ca. 627.000 Beschäftigten.

Wir verweisen auch auf die Stellungnahme, die die Diakonie Deutschland gemeinsam mit der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) am 25. Juli 2024 zum damals vorliegenden Referentenentwurf abgegeben hat.

Wir verweisen zudem auf die Positionen der Diakonie zur Bekämpfung der Altersarmut. Bei der Reform der Alterssicherung sind Fragen der Leistungsgerechtigkeit, der Generationengerechtigkeit und der Armutsbekämpfung in Einklang zu bringen. Betriebsrenten können hier eine wichtige Säule der Alterssicherung sein. Ein stabiles Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung können sie aber nicht ersetzen.

1. Betriebsrenten in kirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelungen des verfassungsrechtlich geschützten Dritten Weges im Arbeitsrecht

Für die Beschäftigten der Diakonie gelten durchweg entweder kirchliche Tarifwerke (Arbeitsrechtsregelungen) oder kirchengemäße Tarifverträge. Im kirchlich-diakonischen Bereich besteht seit Jahrzehnten eine flächendeckende Struktur kirchlich-diakonischer Zusatzversorgungskassen und privatrechtlich organisierter kirchlicher Pensionskassen. Diese stehen in der Tradition öffentlicher Zusatzversorgung, beruhen jedoch auf einer sozialpartnerschaftlich organisierten Zusatzversorgung im Rahmen des verfassungsrechtlich geschützten Dritten Wegs im Arbeitsrecht. Danach werden Arbeitsrechtsregelungen durch paritätische Kommissionen gesetzt. Diese Arbeitsrechtsregelungen enthalten – ähnlich wie Tarifverträge – Verpflichtungen der Arbeitgeber*innen zur Gewährung von Betriebsrenten (Alters- und Hinterbliebenenversorgung).

2. Zu den vorgeschlagenen Änderungen

Wir begrüßen die im Referentenentwurf vorgesehenen Änderungen zur Steigerung der Attraktivität betrieblicher Altersversorgung, insbesondere die Änderungen im Bereich des Steuerrechts und der Finanzaufsicht.

Positiv beurteilen wir auch die Art. 1 Ziffer 6 des Referentenentwurfs vorgesehene Änderung zu § 6 BetrAVG, dass auch dann eine Betriebsrente in Anspruch genommen werden kann, wenn aus der gesetzlichen Altersversorgung keine Voll- sondern eine Teilrente in Anspruch genommen wird. Das ist im Hinblick auf die 2023 erfolgte Neuregelung der Hinzuverdienstgrenzen konsequent und zur Förderung der Weiterbeschäftigung bei zunehmendem Fachkräftemangels zu begrüßen.

Die bereits im ersten Betriebsrentengesetz geschaffene Möglichkeit zur reinen Beitragszusage und der automatischen Entgeltumwandlung sind wichtige und gute Instrumente, um die zweite Säule der Altersversorgung modern zu gestalten. Allerdings bleiben beide Möglichkeiten trotz der stärkeren Öffnung im Referentenentwurf kirchlich-diakonischen Arbeitgebern*innen versperrt (dazu unten Ziff. 3). In den komplexen Strukturen der Diakonie, die über 600.000 Mitarbeitende, ca. 5300 Unternehmen, unterschiedliche Landes- und Fachverbände sowie sonstige Gremien umfasst, gibt es ein sehr breites Meinungsspektrum. Vereinzelt wird hier die Auffassung vertreten, dass paritätisch besetzten Kommissionen der Diakonie nicht die Möglichkeit eingeräumt werden soll, Regelungen über reine Beitragszusagen und automatische Entgeltumwandlung zu vereinbaren. Dieser abweichenden Auffassung ist namentlich die Bundeskonferenz der Arbeitsgemeinschaften und Gesamtausschüsse der Mitarbeitervertretungen im diakonischen Bereich (buko).

3. Fehlende Berücksichtigung der kirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelungen und Altersversorgung ihrer Beschäftigten (§ 19 ff. BetrAVG)

Auch in der Fassung des Referentenentwurfs versperrt das BetrAVG dem kirchlich-diakonischen Bereich den Weg zur Modernisierung der Zusatzversorgung durch die oben beschriebenen Mittel der reinen Beitragszusage und der Entgeltumwandlung. Denn das Gesetz sieht die Öffnungsklauseln nur für Tarifverträge vor, nicht jedoch für kirchlich-diakonische Arbeitsrechtsregelungen. Dies ist angesichts der oben (Ziffer 1) beschriebenen verfassungsrechtlich geschützten Dritten Wegs im Arbeitsrecht und der bestehenden Struktur kirchlich-diakonischer Zusatzversorgungskassen nicht sachgerecht. Dieser Ausschluss geht letztlich zu Lasten der ca. 627.000 Beschäftigten der Diakonie und ihrer Betriebsrenten.

Wir bitten daher nachdrücklich darum, den verfassungsrechtlich geschützten Weg des kirchlich-diakonischen Arbeitsrechts durch folgenden **neuen § 19 Absatz 4 BetrAVG** zu berücksichtigen:

„Die in diesem Gesetz für Tarifverträge und Tarifvertragsparteien vorgesehenen Regelungen gelten entsprechend für Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen und ihre paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.“

4. Übergangsregelung zu § 6 BetrAVG (Art. 16 Absatz 4 des Referentenentwurfs)

Wir begrüßen die geplante Neuregelung in § 6 BetrAVG (siehe oben Ziffer 2). Die in Art. 16 Absatz 4 des Referentenentwurfs vorgesehene Übergangsfrist ist für die erforderlichen umfassenden Änderungen in den Bestandsführungssystemen der Kirchenkassen jedoch zu kurz. Entsprechend dem Referentenentwurf aus dem Jahr 2024 bitten wir darum, das Inkrafttreten des BetrAVG zum 01.01.2027 festzulegen.



Berlin, 8.08.2025, Dr. Jörg Kruttschnitt, Vorstand Finanzen, Personal und Recht