



---

**Ausschussdrucksache 21(11)44**  
vom 5. November 2025

---

**Schriftliche Stellungnahme**

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur  
Änderung anderer Gesetze (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz)  
BT-Drucksache 21/1859

## **zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)**

### **1 Alterssicherung in Deutschland stärken**

#### **1.1 Allgemeine Vorbemerkungen zur Alterssicherung in Deutschland**

**Die Alterssicherung in Deutschland weist große Absicherungsdefizite und im internationalen Vergleich ein unterdurchschnittliches Sicherungsniveau auf.** Der Handlungsbedarf ist hier seit Jahren sehr groß und steigt mit jedem Jahr.

Offiziell soll der Lebensstandard in Deutschland durch das sogenannte Drei-Säulen-Modell gesichert sein. Dazu wurde das gesetzliche Rentenniveau seit 2001 um rund 10 Prozent gesenkt. Die Versicherten sollen zusätzlich zur paritätisch finanzierten gesetzlichen Rentenversicherung noch freiwillig eine Betriebsrente (2. Säule) und/oder eine geförderte private Rente (3. Säule) aus eigenen Beiträgen aufbauen.

Es ist festzustellen, dass die zusätzliche geförderte private Vorsorge (sogenannte Riester-Rente) nur von geringer Bedeutung für die Lebensstandardsicherung ist. Nur etwa 6 Millionen von über 40 Millionen Berechtigten sparen annähernd vier Prozent ihres Bruttolohns; nur gut 10 Millionen haben überhaupt einen Vertrag.

Erste Auswertungen des Finanzministeriums zu den ausgezahlten Beträgen aus Riester-Verträgen sind ebenfalls dramatisch schlecht. Nur rund 1 Million Personen bekamen im Jahr 2022 überhaupt eine Auszahlung. Dem stehen rund 21,5 Millionen Rentner\*innen und rund 1,4 Millionen Pensionäre als Zielgruppe der Riester-Rente gegenüber. Rund 20 Jahre nach ihrer Einführung bezieht also nicht mal jede\*r zwanzigste Rentner\*in eine ergänzende Riester-Rente. Die Hälfte von diesen Renten hat eine Höhe von weniger als 70 Euro brutto im Monat. Selbst bei jenen rund fünf Prozent, die eine Riester-Rente haben, entspricht dies nicht mal der Hälfte des Wertverlustes der gesetzlichen Rente durch das abgesenkte Rentenniveau.

Dieser Weg steckt offensichtlich in einer Sackgasse ohne Aussicht auf Besserung. Auch zahlen die privaten Riester-Renten in der Regel nicht bei Erwerbsminderung oder eine lebenslange Witwen-/Witwerrente. Zudem wird die laufende Rente regelmäßig nicht an die Lohn- oder Preisentwicklung angepasst, so dass zum Teil erhebliche Kaufkraftverluste während des Rentenbezugs auftreten.

4. November 2025

Kontaktperson:

**Ingo Schäfer**  
Referatsleiter Alterssicherung  
Abteilung Sozialpolitik

Verantwortlich:

**Markus Hofmann**  
Leiter Abteilung Sozialpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund**

## 1.2 Betriebsrente wesentlich für eine hochwertige Alterssicherung

Vor dem Hintergrund des bereits seit 2001 um rund zehn Prozent abgesenkten Rentenniveaus **kommt daher der Betriebsrente (2. Säule) eine besondere Bedeutung für die Alterssicherung der Beschäftigten** zu. Immerhin haben rund 55 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Betriebsrentenanspruch; das sind rund 18 Millionen Personen. Die Betriebsrente wird außerdem **regelmäßig von Arbeitnehmer\*innen und Arbeitgebern zusammen (50 % der Anwartschaften) oder gar allein von den Arbeitgebern (29 % der Anwartschaften) finanziert**. Der durchschnittliche Zahlbetrag der Betriebsrenten im Monat liegt bei 605 Euro bei den Männern und bei 238 Euro bei den Frauen (im Jahr 2019, nach Abzug von KV/PV). Bei **Betriebsrenten ist überwiegend auch im Falle der Erwerbsminderung oder an Hinterbliebene eine Rente vorgesehen**. Das Betriebsrentenrecht schreibt außerdem vor, dass regelmäßig eine Anpassung an Preis- und Lohnentwicklung erfolgen muss, mindestens aber eine festgelegte jährliche Erhöhung der Rente von einem Prozent p.a. oder die vollständige Verwendung von Überschüssen zur Leistungsverbesserung. Betriebsrenten tragen also spürbar zu einem besseren Einkommen im Alter bei. Wenn der Arbeitgeber sie (mit-)finanziert, entlastet dies außerdem die Beschäftigten.

**Für den DGB kann eine gute Alterssicherung aber nur gelingen, wenn das gesetzliche Rentenniveau stabilisiert und wieder angehoben wird.** Die aktuell geltende Haltelinie von 48 Prozent soll laut Koalitionsvertrag zwischen Union und SPD bis 2031 verlängert werden, ist aber noch nicht beschlossen. Bei Untätigkeit würde das Rentenniveau ab 2026 tendenziell weiter sinken und das Absicherungsdefizit größer werden. Ohne ein ausreichendes und stabiles gesetzliches Rentenniveau kann eine vernünftige Alterssicherung aber nicht gelingen. **Beschäftigte können einem sinkenden Niveau nicht hinterhersparen.** Einen Beitrag zur Alterssicherung können auch zusätzliche Beitragszahlungen an die gesetzliche Rentenversicherung leisten.

## 1.3 Betriebsrente stärken – Arbeitgeberfinanzierung ausbauen

**Arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten auszubauen und mehr Beschäftigte einzubeziehen** ist ein **notwendiger** und richtiger **Schritt** – der **jedoch kein Ersatz für ein stabiles und erhöhtes Rentenniveau** ist oder sein darf. Nur eine Kombination aus beidem kann das Absicherungsniveau in Deutschland spürbar verbessern und international konkurrenzfähig machen. **Eine Bewertung des vorliegenden Gesetzentwurfs erfolgt daher unter der Maßgabe, dass das Rentenniveau zumindest bis 2031 stabilisiert wird. Ziel muss eine dauerhafte Stabilisierung und eine Anhebung auf mindestens 50 Prozent sein.**

Der DGB setzt dabei auf den Ausbau und die Stärkung durch tarifvertraglich geregelte Betriebsrentensysteme. So können viele Beschäftigte erreicht und eine Finanzierung allein oder überwiegend durch Arbeitgeber durchgesetzt werden. Dazu ist die Tarifbindung in Deutschland zu stärken. Dabei dürfen aber die tariffreien Bereiche nicht aus dem Blick geraten, denn gerade dort sind Betriebsrenten seltener und meist allein durch Beschäftigte finanziert.

**Vor diesem Hintergrund begrüßt der DGB das Ziel des BMAS und des BMF, mit dem vorliegenden Gesetzentwurf eines 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes die Verbreitung von Betriebsrenten und deren Anwartschaften weiter zu stärken und auszubauen.** Insbesondere folgende Regelungen begrüßt der DGB (Erläuterungen sowie Hinweise und Änderungswünsche unter dem entsprechenden Punkt):

- Die Steuerfreiheit von Beitragszahlungen aufgrund einer Abfindung von Kleinanwartschaften i. S. d. § 3 Abs. 2a BetrAVG n. F. in die gesetzliche Rentenversicherung (Artikel 1 Nr. 2 i. V. m. Artikel 2. Nr.1);
- Die in § 100 EStG enthaltene Erhöhung des bAV-Förderbetrags und Erhöhung sowie Dynamisierung der maßgeblichen Lohngrenze (Artikel 2, Nr. 2);
- Die Erweiterung des Anspruchs auf Betriebsrenten auch bei Bezug einer Teilrente wegen Alters (Artikel 1 Nr. 3 und Artikel 3 Nr. 3).  
Abgelehnt wird hingegen, dass als sonstige Leistungsvoraussetzung für die bAV das Ausscheiden aus dem Betrieb festgelegt werden darf.  
Wird dabei am Ausscheidekriterium festgehalten, ist sicherzustellen, dass die/der Beschäftigte nicht von der Zusage ausgeschlossen werden darf (dass also weiter eingezahlt werden kann), solange wegen fehlender sonstiger Leistungsvoraussetzungen oder unerfüllter Wartezeit keine Rente gewährt wird.
- Die Fortführung der Versorgungszusage zu unveränderten Bedingungen nach unbezahlten Freistellungen – bspw. Elternzeit, Pflegezeit, Krankengeldbezug (Artikel 5 Nr. 3 und Artikel 6);
- Die Auszahlung eines Wertguthabens (Sabbatical) auch neben dem Rentenbezug (bis zur Regelaltersgrenze) (Artikel 8 Nr. 1, Nr. 3 und Nr. 7).

## 2 Ergänzende Forderungen des DGB

Über den Gesetzentwurf hinaus sind folgende Änderungen dringend geboten, um die Verbreitung der Betriebsrenten weiter voranzubringen und die betriebliche Altersversorgung zu stärken.

### 2.1 Finanzierungsanteil des Arbeitgebers bei Betriebsrente ausbauen

Im Vergleich zu vielen europäischen Ländern werden Arbeitgeber in Deutschland vollkommen unzureichend zur Finanzierung von Betriebsrenten verpflichtet. Um die finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber an den Betriebsrenten zu stärken, sollte **eine flächendeckende Verbreitung der**

**betrieblichen Altersversorgung mit einem substanziellen Arbeitgeberbeitrag angestrebt werden – gelingt dies nicht in absehbarer Zeit, sind die Arbeitgeber zu entsprechenden Beiträgen zu verpflichten.**  
Dieser sollte jährlich mit der Lohnentwicklung angepasst werden.

## 2.2 Vom Arbeitgeber eingesparte Beiträge zur Sozialversicherung vollständig weitergeben

**Der DGB fordert**, dass Arbeitgeber ohne Ausnahme **bei der Entgeltumwandlung eingesparte Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe an die Beschäftigten weitergeben** bzw. in die Versorgung der Beschäftigten einzahlen müssen. Auch sollte im Gesetz durchgehend sprachlich klargestellt werden, dass die Weitergabe der, durch den Arbeitgeber bei einer Entgeltumwandlung, eingesparten Beiträge zur Sozialversicherung kein Zuschuss des Arbeitgebers ist.

Das geltende Recht sieht in § 1a Abs. 1a BetrAVG nur eine pauschale Weitergabe von 15 Prozent des umgewandelten Betrags und damit weniger als die regelmäßig eingesparten Beiträge zur Sozialversicherung vor. Unbesehen der Forderung nach Weitergabe der gesamten arbeitgeberseitig eingesparten Sozialbeiträge bedarf es hier einer **gesetzlichen Klarstellung: Eine gemäß § 19 mögliche Abweichung von § 1a Abs. 1a durch Tarifvertrag ist ganz oder teilweise nur wirksam, wenn der Tarifvertrag nach der gesetzlichen Änderung abgeschlossen oder bestätigt wurde. Insbesondere darf das Fehlen einer diesbezüglichen Formulierung in einem vorher abgeschlossenen Tarifvertrag nicht als Willen der Tarifpartner gewertet werden, die gesetzliche Pflicht zur Weitergabe von 15 Prozent ausschließen zu wollen.**

## 2.3 Förderung systematisieren

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 allein historisch gewachsen. Eine durchgehende Systematisierung würde Ungleichbehandlungen beseitigen, die Transparenz erhöhen und die Anreize verbessern.

**Der DGB schlägt daher vor:**

a) Die **bestehenden unterschiedlichen Regelungen zur steuerlichen** (§ 3 Nr. 56 und Nr. 63 EStG) **und beitragsrechtlichen** (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a und Nr. 9 SvEV) **Behandlung** von Beiträgen zu Betriebsrenten **zu harmonisieren**, um Verzerrungen zu vermeiden. Der „Hinzurechnungsbetrag“ nach § 1 Abs. 1 Satz 3 und 4 SvEV ist – 46 Jahre nach seiner erstmaligen Einführung als Übergangsregelung! – ersatzlos zu streichen.

b) 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 betrieblichen Altersversorgung geöffnet werden und damit eine systematische, soziale Förderung von Eigenbeiträgen der Beschäftigten ermöglichen.

c) Die **verschiedenen Förderwege** (§ 3 Nr. 63 – inkl. Nr. 56 –, das Zulageninstrument analog §§ 79 ff und der Geringverdienerförderbetrag nach § 100) sollten **frei kombinierbar** sein, um so für mehr Transparenz und eine insgesamt verbesserte Fördersystematik zu sorgen.

## 2.4 Allgemeinverbindlichkeit bei Betriebsrenten erleichtern

Notwendig ist eine **erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die Betriebsrenten regeln**. Dies würde maßgeblich zur Verbreitung von guten Systemen beitragen und auch die Ungleichheit verringern. Insbesondere die bislang geringe Verbreitung bei Beschäftigten von Klein- und Kleinstbetrieben ließe sich dadurch adressieren. Auch die im Betriebsrentenbereich häufig als Vorbilder genannten Länder, wie Niederlande oder Schweden, erreichen ihre sehr hohe Verbreitung von kollektiv geregelten Betriebsrentensystemen nur über eine hohe Tarifbindung – noch dazu werden diese Systeme maßgeblich durch Arbeitgeber finanziert (bspw. Schweden: 4,5 Prozent Beitrag des Arbeitgebers – bei höheren Einkommen sogar 30 Prozent).

### Im Detail zum Gesetzentwurf:

## 3 Änderungen im Betriebsrentenrecht

### 3.1 Einführung eines Optionssystems durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung – Artikel 1 Nr. 1 (§ 1b BetrAVG) und Nr. 8 (§ 20 BetrAVG)

Inhalt: Die vorgesehene Optionsregelung soll zu einer größeren Verbreitung von Betriebsrenten führen, in dem diese durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen eingeführt werden können, wenn die Entgeltansprüche nicht oder üblicherweise nicht durch Tarifvertrag geregelt sind. Soweit eine solche Regelung auf Betriebsebene eingeführt wird, muss der Arbeitgeber die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge pauschaliert in Höhe von 20 Prozent des umgewandelten Betrags ebenfalls einzahlen.

Bewertung:

**Der DGB sieht diese Neuregelung kritisch.**

Eine Verhandlung „auf Augenhöhe“ ist im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts bzw. der Personalvertretungsrechte nicht möglich, da den betrieblichen Interessenvertretungen keine Instrumente des Arbeitskampfes zur Verfügung stehen. Daher sind aus gutem Grund

insbesondere Fragen der Entlohnung den Tarifvertragssystemen vorbehalten. Dies gilt auch für Betriebsrentensysteme, die nach gefestigter Rechtsauffassung als Entlohnungsbestandteil anzusehen sind. Vor diesem Hintergrund ist es zumindest wichtig, dass der Gesetzentwurf tarifvertraglichen Regelungen den Vorrang einräumt und eine Umgehung weitgehend ausschließt.

Dennoch dürfte es schwer vorstellbar sein, dass bei Regelungen zu einem Optionssystem auf Betriebsebene ohne tatsächliche Verhandlungsmacht der Interessenvertretung auch nur eine vom Arbeitgeber mitfinanzierte Betriebsrentenzusage heraußkäme – eine rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente darf der Arbeitgeber für alle Beschäftigten sogar ohne Abwahlmöglichkeit einführen. Ein Optionssystem verpflichtet also Beschäftigte dazu – bei Abwahlmöglichkeit – eigene Lohnbestandteile in eine Betriebsrente einzuzahlen. Es geht hier also weniger um die systematische Verbreitung von arbeitgeberfinanzierten Betriebsrenten, sondern um die Verbreitung von Betriebsrenten egal welcher Qualität, auch in Form von rein arbeitnehmerfinanzierter Absicherung.

Hinzu kommt, dass gerade Klein- und Kleinstbetriebe oftmals auch keinen Betriebsrat haben. Mit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen würde, sofern dieses Instrument nutzbar gemacht würde (siehe oben), ein weitaus geeigneteres Instrument zur Verfügung stehen, bisher unversorgte Beschäftigte zu erreichen.

Die Regelung und Ausgestaltung von Betriebsrentensystemen ist bisher im Tarifvertragsrecht zu verorten. Immer mehr Arbeitgeber ziehen sich aber aus der Tarifbindung und den Arbeitgeberverbänden zurück bzw. sind dort Mitglied ohne Tarifbindung. In der Folge werden immer weniger Beschäftigte von Tarifverträgen erfasst, die eine gute und im Wesentlichen arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente etablieren. Durch die Einführung eines Optionssystems auf Betriebsebene wird die Tarifbindung weiter geschwächt und es droht in bestehenden Tarifsystemen der Altersvorsorge eine Tarifflucht.

Die Formulierung im zweiten Halbsatz des Abs. 3 löst den Anspruch auf 15-prozentige pauschalierte Weitergabe bei Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG insoweit ab – unklar bleibt dabei jedoch was genau insoweit erfüllt ist: Wird der nach §20 Abs. 3 GE gezahlte Arbeitgeberzuschuss mit dem Zuschuss nach §1a Abs. 1a verrechnet oder bezieht sich die Erfüllung auf den umgewandelten Betrag.

**Daher ist in § 20 Abs. 3 BetrAVG-GE der zweite Halbsatz wie folgt zu formulieren:** „die Verpflichtung des Arbeitgebers aus § 1a Absatz 1a gilt bezüglich des aufgrund des Optionsmodells umgewandelten Entgeltbestandteils damit als erfüllt.“

Unbesehen der Kritik eines Optionsmodells auf Betriebsrente ist die in § 1b-GE ergänzte Einbeziehung der Arbeitnehmer\*innen-Beiträge inklusive der mit 20 Prozent pauschalierten Weitergabe von eingesparten

Sozialversicherungsbeiträgen in die sofortige Unverfallbarkeit sachgerecht und folgerichtig geregelt.

### 3.2 Erweiterte Abfindungsregelungen (§ 3 Abs. 2a BetrVG-RefE, § 22 Abs. 4 Satz 3 BetrAVG-RefE) – Artikel 1 Nr. 2 a und Nr. 10 b

Inhalt: Ergänzend zur bestehenden einseitigen Abfindung von Kleinstansprüchen durch den Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 (bei einer laufenden Rente von bis zu einem Prozent der Bezugssgröße bzw. 120 Prozent bei Kapitalleistungen) soll eine erweiterte Abfindung ermöglicht werden, wenn der/die Arbeitnehmer\*in zustimmt und die Abfindung in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird.

In § 22 Abs. 4 Satz 3 war bisher eine einseitige Abfindung analog § 3 Abs. 2 möglich. Nun sollen die Tarifparteien eine Abfindungsgrenze selbst festlegen können – in grundsätzlich unbegrenzter Höhe.

Bewertung: Die Abfindungsregelungen zu erweitern wird grundsätzlich kritisch gesehen. Zweck einer Alterssicherung ist die lebenslange Rentenzahlung und Einkommenssicherung. Zumal auch mehrere nebeneinander vorliegende Kleinstrenten alle abgefunden werden könnten, selbst wenn sie in Summe ganz wesentlich zum Einkommen der Berechtigten beitragen würden.

Die **konkrete Regelung in § 3 Abs. 2a** ist aber **ausgewogen**, da mit der Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung eine laufende Rente gesichert ist und die Arbeitnehmer\*innen vorher zustimmen müssen.

Die **unbegrenzte Abfindung in § 22 Abs. 4 Satz 3 wird abgelehnt**. Denn im Rahmen des Sozialpartnermodells war explizit vorgesehen, dass die Leistungen nicht kapitalisierbar sein sollen, um dem Zweck der Alterssicherung gerecht zu werden. Mit der Öffnungsklausel wird die Frage um die (Teil-)Kapitalisierung nun aber ohne Not auf die Ebene der Tarifparteien verlagert. Dabei erscheint der Bedarf einer einseitigen Abfindung im Sozialpartnermodell eher geringer zu sein, da keinerlei Haftung und Garantie bestehen.

Der DGB schlägt ergänzend vor, die Möglichkeit zur Einzahlung von Erstattungen bzw. Abfindungen in die gesetzliche Rentenversicherung über den § 3 Abs. 2a neu hinaus in folgenden Fällen vorzusehen:

- Eine Erstattung von Beiträgen bei nicht erfüllter Wartezeit (verfallbare Anwartschaft) sollte in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden können – auch hier wäre eine Zustimmung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin denkbar.
- Ebenfalls sollte den Arbeitnehmer\*innen ein Wahlrecht zur Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung bei Abfindung nach § 3 Abs. 2 bzw. § 22 Abs. 4 Satz 3 (alte oder auch neue Fassung) eingeräumt werden.

### 3.3 Abfindungsfiktion (§ 3 Abs. 7 BetrAVG-RefE) – Artikel 1 Nr. 2 b

Inhalt: Wird eine Pensionskasse aufgelöst und das Kapital ausgezahlt, soll die Anwartschaft als abgefunden gelten.

Bewertung: Die Regelung erscheint unproblematisch, wenn auch nicht erkennbar ist, wieso hier eine Abfindung fingiert werden muss. Auch hier wäre es sachgerecht, eine Einzahlung in die GRV als Wahlrecht zu ermöglichen und damit eine laufende Rentenzahlung zu gewährleisten.

### 3.4 Anspruch auf Betriebsrente auch bei Teilrenten wegen Alters (§ 6 BetrAVG- GE, § 232 VAG-GE) – Artikel 1 Nr. 3 und Artikel 3 Nr. 5

Inhalt: Die Neuregelung soll auch bei Bezug einer Teilrente wegen Alters den Anspruch auf die Betriebsrente gewähren, sofern auch die Wartezeit und die weiteren Leistungsvoraussetzungen (insbesondere, wenn das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Voraussetzung ist) erfüllt sind. Der § 232 VAG regelt als Folge, dass Pensionskassen auch Renten zahlen dürfen, wenn eine Vollrente bezogen wird und selbst regeln dürfen, ob auch bei Teilrente gezahlt wird.

Bewertung: **Diese Regelung wird positiv gesehen.** Beschäftigte, die weiterarbeiten und ihre gesetzliche Rente als Teilrente beziehen, können danach auch ihre Betriebsrente beanspruchen. Da dies bereits in den vier anderen Durchführungswegen, wie auch den Pensionsfonds, gesetzlich zulässig ist, ist es folgerichtig, das gesetzliche Verbot auch bei den Pensionskassen zu streichen.

**Zu kritisieren ist, dass weiterhin das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als weitere Bedingung festgelegt sein darf.** Damit wird das neue Rentenrecht, neben der Erwerbstätigkeit frei über den Bezug der Altersrente entscheiden zu dürfen, nur unzureichend auf das Betriebsrentenrecht übertragen. Auch das politische Ziel eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben, welches über die Aktivrente mit vielen Millionen gefördert werden soll, wird hier wieder konterkariert. **Daher sollte bei „sonstige Leistungsvoraussetzungen“ das Kriterium des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschlossen werden.**

Die Änderung in § 232 VAG ist insoweit folgerichtig. Ebenso, dass kein Anspruch auf Teilbetriebsrente etabliert wird, sondern dass dies weiterhin der Regelungshoheit der Träger obliegt.

Kann der Anspruch auf Betriebsrente weiterhin an das Ausscheiden gebunden sein, so können Beschäftigte in eine Regelungslücke geraten, wenn sie neben dem Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung weiterarbeiten. Da sie nicht ausgeschieden sind, bekommen sie die

Betriebsrente nicht ausgezahlt (wenn Ausscheiden Leistungsvoraussetzung ist). Gleichzeitig haben sie aber aufgrund des Altersrentenbezugs der Gesetzlichen Rentenversicherung grundsätzlich Anspruch („Leistungsfall“), womit sie den Anspruch auf weitere Einzahlung verlieren können – inkl. eventueller Arbeitgeberansprüche. Dies kann nicht gewollt sein. Sollte an der Ausscheidebedingung festgehalten werden, wäre daher zu regeln, dass Beschäftigte, die ihren Anspruch auf Betriebsrente noch nicht realisieren dürfen, weiterhin zu den allgemeinen Bedingungen einzahlen dürfen; dies hat für etwaige Arbeitgeberbeiträge gleichermaßen zu gelten. Unabhängig davon ist sicherzustellen, dass Beschäftigte, die neben dem Bezug der gesetzlichen Rente weiterarbeiten und noch keine betrieblichen Versorgungsleistungen beziehen (wollen), auch weiter Anwartschaften in der bestehenden Versorgungszusage nach den auch ohne Rentenbezug geltenden Regeln aufbauen dürfen – Beschäftigten dürfen nicht aufgrund des Rentenbezugs diskriminiert werden, unabhängig von einer Teil- oder Vollrente.

**Im Sinne einer Nahtlosigkeit wäre also regelbar, dass entweder Leistungen der betrieblichen Versorgung ab dem Beginn der gesetzlichen Altersrente gewährt werden oder die Zusage bis zum Beginn der Betriebsrentenzahlung fortgesetzt wird und weiter wie bisher einzuzahlen ist.**

Diese Überlegungen gelten gleichermaßen für die Phase jenseits der Regelaltersgrenze und den Fall einer Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung. Auch hier wäre sicherzustellen, dass kein Ausschluss zulässig ist und Leistungen unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis gewährt werden.

### 3.5 Regelungen für den PSVAG bzw. den Träger der Insolvenzsicherung

Bewertung: Diese werden begrüßt.

- Digitale Kommunikation (Artikel 1 Nr. 4)  
Der PSVAG darf künftig bei Zustimmung des Berechtigten Ansprüche und Anwartschaften digital übermitteln.
- Übertragung (Nr. 5 und 6 sowie Artikel 8 Nummer 2)  
Hier erfolgen Klarstellungen bezüglich der Übertragung auf den PSVAG.
- Vollautomatische Erstellung von Beitragsbescheiden (Artikel 1 Nr. 7)  
Träger der Insolvenzsicherung dürfen Beitragsbescheide (an die Mitgliedsunternehmen) vollautomatisch erstellen, wenn keine Ermessens- und Bewertungsspielräume bestehen. Das Widerspruchsrecht bleibt davon unberührt.
- Einholung der Betriebsnummer und Informationen (Artikel 1 Nr. 8)  
Sofern dem Träger der Insolvenzsicherung die Betriebsnummer und andere Informationen nicht, unrichtig oder unvollständig vorliegen, kann er bei der Agentur für Arbeit bzw. der Rentenversicherung diese Daten anfordern, soweit es für die Aufgabenerledigung notwendig ist.

### 3.6 Regelungen zum Sozialpartnermodell (reine Beitragszusage)

Artikel 1 Nr. 9 und Nr. 10 a

#### Inhalt:

- Der Begriff „Sozialpartnermodell“ wird gesetzlich legal definiert (Nr. 9 a und b aa).
- Es wird klargestellt, dass eine mangelhafte Beteiligung an Steuerung und Durchführung durch die Sozialpartner nicht zur Unwirksamkeit des Sozialpartnermodells führt (Nr. 9 b bb).
- Verbesserung der Portabilität beim SPM: wenn ein SPM nicht mehr über die bisherige, sondern eine neue Versorgungseinrichtung durchgeführt wird, darf der Beschäftigte das Kapital auf die neue Versorgungseinrichtung übertragen darf (Nr. 10 a)

#### Bewertung:

Die **Einführung des Begriffs Sozialpartnermodell (Nr. 9 a und b aa) wird begrüßt.**

**Die Klarstellung, dass eine mangelhafte Beteiligung an der Steuerung- und Durchführung nicht zur Unwirksamkeit führt (Nr. 9 b bb), wird als sachgerecht bewertet.**

**Die Regelung zur Fortführung- bzw. Mitnahme beim Wechsel eines Sozialpartnermodells (Nr. 10 a) ist sinnvoll.** Hier wird angeregt, gesetzlich zu regeln, dass im Falle der Fortführung die Sicherungsbeiträge nicht vom Beschäftigten zu tragen sind.

In Nr. 8 c werden zwei Sollvorschriften (§ 21 Abs. 2 und 3 BetrAVG) gestrichen.

**Die Streichung der Sollvorschrift, bestehende Betriebsrentenzusagen zu berücksichtigen, wird kritisch gesehen (Nr. 9 c - § 21 Abs. 2 BetrAVG).** Der Druck auf bestehende Zusagearten könnte dadurch weiter erhöht werden, wenn Tarifparteien bestehende Systeme nicht mehr angemessen berücksichtigen sollen.

**Die Sollvorschrift, nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Zugang zu Sozialpartnermodellen nicht zu verwehren, zu streichen, ist unschädlich.**

### 3.7 Erleichterte Teilnahme nicht tarifgebundener Unternehmen am Sozialpartnermodell (§24) – Artikel 1 Nr. 11

#### Inhalt: Neufassung des § 24 BetrAVG für drei Fragestellungen

- Erleichterte Teilnahme nicht tarifgebundener Unternehmen und Arbeitnehmer an Sozialpartnermodellen (Abs. 1 und 2)

Ziel der Neuregelung der Absätze 1 und 2 ist laut Gesetzentwurf, dass „[...] der Kreis potenzieller Teilnehmer erheblich erweitert“ wird. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber sollen also leichter an bestehenden Sozialpartnermodellen teilnehmen können. Dabei wird zwischen der Anwendung einschlägiger und nicht einschlägiger Regelungen unterschieden. Dazu könnten „[...] sich bestehende Sozialpartnermodelle für alle Arbeitsverhältnisse im Zuständigkeitsbereich der das Modell tragenden Gewerkschaften öffnen.“ Um die Verbreitung des Sozialpartnermodells in tariffreien Bereichen noch weiter zu erleichtern, räumt Absatz 2 Nr. 2 erstmalig eine Erlaubnis ein, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch einen nicht einschlägigen Tarifvertrag in Bezug nehmen können.

- Neue Möglichkeit, dass Beschäftigte der tarifschließenden Parteien an ihren eigenen Sozialpartnermodellen teilnehmen dürfen (Absatz 3).
- Teilnehmende Dritte können zur Beteiligung an den Kosten der tarifschließenden Parteien für die Durchführung und Steuerung beteiligt werden; erlaubt ist dies auch im Rahmen des Sozialpartnertarifs.

Bewertung:

Die **Erleichterungen und Öffnung für nicht tarifgebundene Unternehmen werden im DGB unterschiedlich bewertet.**

Das Ziel einer allgemein stärkeren Verbreitung von Betriebsrenten ist grundsätzlich zu begrüßen. Die vorgeschlagenen Regelungen sind grundsätzlich geeignet, eine weitere Verbreitung des Sozialpartnermodells zu erreichen. Dieses Ansinnen wird von den im DGB vertretenen Einzelgewerkschaften allerdings unterschiedlich bewertet.

- Teilweise wird das Sozialpartnermodell aufgrund der fehlenden Garantien und Arbeitgeberhaftung insgesamt abgelehnt – auch für tarifungebundene Arbeitsverhältnisse.
- Teilweise schließen Gewerkschaften seit mehreren Jahren Tarifverträge zur reinen Beitragszusage ab. Darunter viele, die eine fast ausschließlich arbeitgeberfinanzierte bAV auch für bisher Unversorgte oder schlecht Versorgte einführen – auch mit umfassender Einbeziehung aller vom Geltungsbereich Erfassten. Dabei wird auch ein Andocken durch Tarifvertrag erfolgreich praktiziert. Dies stärkt die Tarifbindung und verbreitert eine Versorgung mit Betriebsrenten.

**Einigkeit besteht darin, dass eine stärkere Verbreitung von Betriebsrenten gleichzeitig nicht zulasten der Tarifbindung und einer Erosion bestehender Tarifverträge gehen darf, die eine andere Zusageart vorsehen.**

Gewerkschaften setzen sich für gute Tarifverträge und eine tarifvertraglich geregelte Betriebsrente ein, mit einer angemessenen Arbeitgeberbeteiligung oder gar einer alleinigen Arbeitgeberfinanzierung. Dies zeigen auch die bisher vorhandenen Sozialpartnermodelle. **Daher ist es richtig und schützenswert, dass Sozialpartnermodelle nur auf der Grundlage von Tarifverträgen**

**errichtet werden dürfen.** Das ist der „Goldstandard“, der bei Sozialpartnermodellen besonders wichtig ist, um gute Standards zu halten und einen Ausgleich für die fehlende Haftung der Arbeitgeber durchzusetzen.

Solche tarifvertraglich geregelten Systeme auch ohne Tarifbindung individualrechtlich in Bezug nehmen zu können, kann die Verbreitung von solchen Betriebsrenten tatsächlich erleichtern und voranbringen. Sofern diese aber über beitragsbefreite Entgeltumwandlung rein arbeitnehmerfinanziert sind, führt dies lediglich zu einer Art Aktivtausch: den neuen Betriebsrentenanwartschaften steht eine geringere gesetzliche Rentenanwartschaft gegenüber. Die Mobilisierung eines echten Arbeitgeberbeitrags ist also für eine bessere Altersversorgung zentral.

Allerdings ist es nicht zwingend, dass die Neuregelung generell zu mehr Betriebsrentenanwartschaften führt. Dies würde nur gelten, wenn nicht tarifgebundene Arbeitgeber, die bisher keine (teil-)arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente anbieten, nur aufgrund des Zugangs zur reinen Beitragszusage und damit ihrer vollständigen Enthaftung ihren Beschäftigten eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente andienen würden. Dies dürfte nicht zuletzt auch davon abhängen, ob und in welcher Höhe der Arbeitgeber durch die Anwendung des Tarifvertrags für ein Sozialpartnermodell verpflichtet ist, einen eigenen Beitrag einzuzahlen.

**Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die reine Beitragszusage auch jetzt schon attraktiv ist und verstärkt nachgefragt ist. Abgeschlossene Tarifverträge beispielsweise von ver.di zeigen, dass eine überwiegende und sogar ausschließliche Arbeitgeberfinanzierung inklusive einer sozialen Komponente aushandelbar ist, gerade auch in bisher unversorgten Bereichen.** Der Druck auf Arbeitgeber, sich tariflich zu binden sollte hier also nicht ohne Not und nicht stark gemindert werden.

**Hinzuweisen ist aber auch darauf, dass durch die Enthaftung des Arbeitgebers im Sozialpartnermodell der Druck auf bewährte Betriebsrentensysteme z.B. von gemeinsamen Einrichtungen wächst, ebenfalls Systeme ohne Haftung der Arbeitgeber einzuführen.** Ziel darf nicht sein, lediglich bestehende Betriebsrentensysteme umzustellen, ohne bisher unversorgte Beschäftigte zu erreichen.

### **3.7.1 Bewertung des §24 Abs. 1 BetrAVG-GE (Inbezugnahme einschlägiger Tarifverträge)**

Der Absatz entspricht der bisherigen Regelung und wird insoweit als unkritisch angesehen.

### **3.7.2 Bewertung des §24 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG-GE (Anerkennungstarifverträge für nicht einschlägige Tarifverträge)**

Einen nicht einschlägigen Tarifvertrag zu einem Sozialpartnermodell durch einen eigenständigen Tarifvertrag anwenden zu können, erleichtert es ebenfalls, andere Unternehmen – tarifgebunden oder bis dahin nicht

tarifgebunden – an einem Sozialpartnermodell teilnehmen zu lassen. Dadurch kann die Verbreitung von tariflich geregelten Betriebsrentensystemen forciert werden und auch die Tarifbindung wird gestützt.

### **3.7.3 Bewertung des §24 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG-GE (Inbezugnahme nicht einschlägiger Tarifverträge durch nicht tarifgebundene Unternehmen):**

Die **Sozialpartnermodelle auch für nicht tarifgebundene**

**Beschäftigtengruppen** ganz ohne Tarifvertrag zugänglich zu machen, kann unter Umständen dazu beitragen, **in noch mehr Fällen ein**

**Sozialpartnermodell anzubieten. Damit steht mittelbar** auch jenen Beschäftigten ohne Tarifbindung **eine tarifvertraglich geregelte und vorwiegend arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente in Form einer reinen**

**Beitragszusage offen**, was insoweit dann zumindest ein Vorteil gegenüber den in diesen Betrieben üblicherweise sonst verbreiteten arbeitnehmerfinanzierten Direktversicherungen wäre. **Ziel des DGB und seiner**

**Mitgliedsgewerkschaften ist, die Tarifbindung auszuweiten und darüber einklagbare Ansprüche der Beschäftigten zu begründen.**

An der Neuregelung ist **kritisch zu sehen**, dass **die Abkehr vom Einschlägigkeitserfordernis die einzelvertragliche Inbezugnahme branchenfremder Tarifverträge bedeutet**. In der Vergangenheit bewährte Prinzipien des Tarifrechts werden so in Frage gestellt: Dass nämlich Tarifverträge nur anwendbar sein sollen, wenn der betriebliche, räumliche, sachliche und persönliche Geltungsbereich eröffnet ist. Eine dem Gutdünken der Arbeitgeber unterliegende Rosinenpickerei wird durch diese Öffnung befördert. Denn grundsätzlich gilt bei Betriebsrenten, dass der nicht tarifgebundene Arbeitgeber die Zusageart, den Durchführungsweg und die durchführende Einrichtung sowie die Beitragshöhe nach eigenem Ermessen frei auswählt. Beschäftigte können das Angebot nur so annehmen oder ansonsten keine Betriebsrente aufbauen. Den Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG könnten nicht tarifgebundene Arbeitgeber dann ohne relevante Kosten und ohne Haftung in eine reine Beitragszusage umlenken. Ohne Tarifbindung würde der Arbeitgeber diesen Weg nur anbieten, wenn er diesen für sich als vorteilhaft ansieht. Dies steht aber dem Zweck der Tarifbindung entgegen, die eben darauf abzielt, dass die Tarifparteien „auf Augenhöhe“ verhandeln, unter welchen Bedingungen eine reine Beitragszusage durchgeführt wird.

Angesichts der neu eingeführten Nummer 1 in §24 Absatz 2 BetrAVG (Anwendung nicht einschlägiger Sozialpartnermodelle durch Tarifvertrag) und der bereits bestehenden Möglichkeit der Inbezugnahme einschlägiger Tarifverträge erscheint zudem **keine Notwendigkeit zu bestehen, darüber hinaus nicht tarifgebundenen Unternehmen auch die einzelvertragliche Anwendung nicht einschlägiger Tarifverträge zu erlauben. Richtigerweise** ist eine Anwendung nach Nr. 2 **nur zulässig, wenn** die für den Betrieb bzw. den/die Arbeitnehmer\*in **zuständige Gewerkschaft bereits ein**

**Sozialpartnermodell begründet hat.** Gibt es aber eine zuständige Gewerkschaft, die ein Sozialpartnermodell begründet hat, können alle Arbeitgeber in diesem Bereich Zugang zu einem Sozialpartnermodell ohnehin über einen Anerkennungstarifvertrag gemäß Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG-GE erhalten. Dies stärkt gleichzeitig auch die Tarifbindung und damit das Ziel der Bundesregierung, sich für mehr Tarifbindung einzusetzen. Die im BetrAVG-GE vorgesehene Regelung würde stattdessen nicht tarifgebundenen Unternehmen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen sogar die Teilnahme an nicht einschlägigen Tarifverträgen erleichtern, da sie die Auswahl nicht in einem Tarifvertrag aushandeln müssen.

Mit der vorgesehenen Einführung des §24 Abs. 1 Nr. 2 BetrAVG-GE wären darüber hinaus auch ungewollte Folgen zu bedenken. Sollte eine Gewerkschaft – warum auch immer – tatsächlich eine reine Beitragszusage für Entgeltumwandlung und ohne Arbeitgeberbeitrag abschließen, bestünde die Gefahr, dass dieses Modell auch weit außerhalb der Tariffähigkeit dieser Gewerkschaft nicht tarifgebundenen Unternehmen angeboten bzw. eröffnet werden könnte. Denn formal spräche nichts dagegen, dass eine solche Gewerkschaft in ihrer Satzung viele oder alle Branchen als Organisationsbereich benennt. Auf eine Tariffähigkeit in den zusätzlichen Branchen käme es, anders als in der Begründung des Gesetzentwurfs angedeutet, für die satzungsgemäß erklärte Zuständigkeit gerade nicht an.

Ob diese Möglichkeit wahrscheinlich ist, kann nicht vorhergesagt werden, denn um ein Sozialpartnermodell an den Start zu bringen, bedarf es einer durchführenden Einrichtung, nicht unbeträchtlicher Finanzmittel, erheblichen Know-hows und eines erfolgreich durchgeführten Genehmigungsverfahrens bei der BaFin. Nicht ohne Grund gibt es bisher nur drei Versorgungseinrichtungen von Sozialpartnermodellen. Ein Verzicht auf Nr. 2 und Einführung der Regelung nach Nr. 1 würde solchen Konzepten den Boden entziehen.

**Vorschlag:** § 24 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG-GE streichen. Sollte an der Nr. 2 festgehalten werden, wäre gesetzlich ein Stichtag festzulegen, nach dem eine Erweiterung des satzungsgemäßen Zuständigkeitsbereichs für die Anwendung des § 24 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG keine Gültigkeit hätte, bis die entsprechende Gewerkschaft auch Tarifverträge in dem Bereich abgeschlossen hat.

## 4 Änderungen im Einkommensteuerrecht

### 4.1 Steuerfreiheit an die DRV gezahlter Abfindungen nach § 3 Abs. 2a BetrAVG (§ 3 Nr. 55c EStG) – Artikel 2, N. 1

Inhalt: Mit der Ergänzung wird sichergestellt, dass in die DRV eingezahlte Abfindungen steuerfrei sind.

Bewertung: Diese Ergänzung ist sachgerecht.

Es wird davon ausgegangen, dass die Zahlungen in die DRV analog anderen Zahlungen des Arbeitgebers an die DRV als Abfindungen auf das Ende des Arbeitsverhältnisses gewertet werden und damit generell auch beitragsfrei gestellt sind.

Die Steuer- wie Beitragsfreiheit sollte auch gelten, wenn Abfindungen nach § 3 Abs. 2 und Abs. 7 bzw. § 22 Abs. 4 Satz 3-GE in die DRV eingezahlt würden.

#### **4.2 BAV-Förderbetrag anheben und Einkommensgrenze dynamisieren (§ 100) – Artikel 2 Nr. 2**

Inhalt: Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz aus dem Jahr 2017 wurde erstmals ein Förderbetrag für Arbeitgeber eingeführt (§ 100 EStG). Diesen bekommen Arbeitgeber, die für Beschäftigte mit einem Bruttolohn unter 2.575 Euro eine Betriebsrente finanzieren (oder mitfinanzieren). Der Zuschuss beträgt 30 %, maximal 288 Euro im Jahr pro Beschäftigtem/Beschäftigter, wenn der Arbeitgeber mindestens 240 Euro im Jahr zusätzlich einzahlt. Der Gesetzentwurf will die Einkommensgrenze nun auf 3 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung festlegen (2024 = 2.718 Euro) und damit leicht anheben, aber vor allem an die Lohnentwicklung koppeln. Ferner soll der maximale Förderbetrag auf 360 Euro erhöht werden.

Bewertung:

Der DGB hat von Anfang an gefordert, dass die maßgebliche Einkommensgrenze jährlich mit den Löhnen steigen soll, damit die Beschäftigten nicht aus der Förderung „rauswachsen“. Der **DGB begrüßt** daher ausdrücklich, **dass der vorliegende Gesetzentwurf** hier dieser Forderung nachkommt und vorsieht, **den maßgeblichen Lohn künftig mit der allgemeinen Lohnentwicklung steigen zu lassen.**

Der **DGB begrüßt** auch, dass der Gesetzentwurf den **maximal möglichen Förderbetrag auf 360 Euro anhebt.**

**Der DGB schlägt ergänzend vor, den maximalen Förderbetrag ebenfalls an die Lohnentwicklung zu koppeln.** Ziel der Alterssicherung ist eine Absicherung des laufenden Lohns. Ein konstanter maximaler Förderbetrag verliert mit steigenden Löhnen jedoch an Bedeutung. Dies käme auch Regelungen zugute, die nicht einen festen Zuschuss, sondern einen Prozentwert des Bruttolohns als Arbeitgeberzuschuss vorsehen. Damit reduziert sich das Risiko für den Arbeitgeber, dass die Berechtigten durch Lohnerhöhungen aus der Förderung "rauszuwachsen", was die Bereitschaft steigern dürfte, eine Betriebsrente zuzusagen.

## 5 Änderungen im Versicherungsaufsichtsgesetz

### 5.1 Berichtigungen und kleinere Regelungen im VAG inkl. Digitalisierung – Artikel 3 Nr. 1, Nr. 2, Nr. 4, Nr. 6, Nr. 9 bis 14

Bewertung: Diese sind nicht zu beanstanden.

### 5.2 Vorübergehende Unterdeckung bei Pensionskassen (Artikel 3 Nummer 3 und Nr. 7)

Inhalt: Die Regelung erlaubt Pensionskassen eine vorübergehende Unterdeckung von maximal zehn Prozent, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind – insbesondere muss ein Sicherungsvermögensplan inklusive Zahlpflichten des Arbeitgebers vorliegen. Auch ist als Notlösung eine Sanierungsklausel Voraussetzung, welche einen Eingriff in die Leistung aufgrund der Unterdeckung erlaubt.

Bewertung: Grundsätzlich erscheint dies sachgerecht und dürfte helfen, die Betriebsrenten der Berechtigten zu sichern.

### 5.3 Einführung von Ratenzahlungen bei Pensionsfonds (§ 236 VAG) (Artikel 3 Nr. 8 und Artikel 4 Nr. 4)

Inhalt: Analog zu den Pensionskassen soll hier auch ermöglicht werden, dass die Kapitalisierung des Anspruchs auch als Ratenzahlung erfolgen kann.

Bewertung: Der DGB sieht die Tendenzen zu Ratenzahlungen in der Alterssicherung kritisch. Diese dienen aufgrund ihrer fixen zeitlichen Laufzeit nicht mehr der Absicherung der Langlebigkeit. Damit aber dienen sie weniger der Alterssicherung als vielmehr dem Vermögensaufbau. Im konkreten Fall erscheint die Änderung aber akzeptabel, weil sie der Harmonisierung dient.

## 6 Pensionsfonds-Aufsichts-VO – Artikel 4 (außer Nr. 4)

Keine Einwände – außer zu Ratenzahlungen in Nr. 4: dazu siehe Abschnitt 5.3

## 7 Änderungen des Versicherungsvertragsgesetz – Artikel 5

### 7.1 Informationspflichten (Nummer 1)

Keine Einwände

## 7.2 Fortführung zu alten Bedingungen nach Beitragsfreistellung (§ 212 VVG) –Nummer 4 und Artikel 6

Inhalt: Die Regelung in § 212 VVG sieht vor, dass nach einer Beitragsfreistellung aufgrund einer unbezahlten Freistellung im bestehenden Arbeitsverhältnis die anschließende Fortsetzung des Versicherungsvertrages unter den alten Vertragsbedingungen erfolgt. Analog dazu regelt § 4a EGVVG, dass die Regelung des § 212 VVG auch auf Bestandsfälle anzuwenden ist.

Bewertung: **Dies wird vom DGB begrüßt, zumal dies eine DGB-Forderung ist.** Bisher kam die Regelung nur im Falle der Elternzeit zum Tragen, aber nicht während Pflegezeit, nach der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder einem Sabbatical. Der Träger hatte bisher ein Wahlrecht, ob er zu neuen oder alten Vertragsbedingungen fortsetzt. Dies kommt faktisch einer Verschlechterungsoption gleich. Mit der Neuregelung wird im Falle einer Freistellung auch über die Elternzeit hinaus der alte Vertrag mit den alten Vertragsbedingungen fortgeführt, was derzeit vor allem der Alterssicherung von Frauen zugutekommt. Eine Benachteiligung der Beschäftigten wegen der Inanspruchnahme einer Freistellung in den genannten Fällen ist damit nicht mehr möglich.

## 8 Änderung des Gesetzes zur Neuregelung der Hüttenknappschaftlichen Zusatzversicherung im Saarland (Artikel 7)

Eingefügt wird ein Hinweis an die Berechtigten auf den Anspruch auf eine Altersrente.

Keine Einwände.

## 9 Änderungen des SGB IV

### 9.1 Einführung Option einer Onlinewahl bei den Sozialwahlen (§§ 7c, 18m, 23b, 53, 54, 56 SGB IV)

Der Gesetzgeber beabsichtigt, das 2023 bei den Krankenkassen erprobte Modellprojekt zu den Online-Wahlen künftig zu verstetigen und auszuweiten. Es soll weiterhin keine Verpflichtung zur Durchführung von Online-Wahlen geben – jeder Sozialversicherungsträger (SVT) soll selbst entscheiden können, ob er dieses Verfahren anwendet. Voraussetzung dafür ist eine entsprechende Satzungsänderung des SVT.

Darüber hinaus werden die Befugnisse der Wahlbeauftragten sowie ihrer Stellvertretungen im Rahmen von Online-Wahlen (§ 54 Abs. 1 SGB IV) erweitert,

insbesondere im Hinblick auf die Überprüfung der Wahlräume sowie die erforderliche räumliche und technische Infrastruktur.

Wie bereits im Rahmen des Modellprojekts bei den Krankenkassen vorgesehen, soll den SVT weiterhin freistehen, sich zur einheitlichen Vorbereitung der Online-Wahlen zu Arbeitsgemeinschaften nach § 94 Abs. 1a SGB X zusammenzuschließen.

Im Zuge dessen soll die Verordnung über die Durchführung einer Online-Wahl im Rahmen des Modellprojekts nach § 194a SGB V vom 23.09.2020 außer Kraft treten.

**Bewertung:** Insgesamt ist die angestrebte Ausweitung und dauerhafte Verankerung von Online-Wahlen aus unserer Sicht zu begrüßen. Besonders wichtig erscheint uns, dass die Entscheidung über die Einführung von Online-Wahlen bei den jeweiligen Sozialversicherungsträgern und damit in der Verantwortung der Selbstverwaltung bleibt. Auch die weiteren Regelungen zur praktischen Umsetzung erscheinen sachgerecht.

Aus Sicht des DGB sollte auch ein strukturiertes Monitoring der Online-Wahlen nach jeder Sozialwahl durchgeführt werden. So können die Träger von- und miteinander lernen.

## 9.2 Fortführung von Wertguthaben bis zur Regelaltersgrenze und während des Rentenbezugs (§ 7c SGB IV) (Artikel 8 Nr. 1, Nr. 3 und Nr. 7)

**Inhalt:** Bisher regelte § 7c, dass Freistellungen aus Wertguthaben insbesondere vereinbart sein können für eine Freistellung bis zum Zeitpunkt eines Rentenbezugs oder Anspruchs auf eine Rente. Nun wird gesetzlich festgelegt, dass ein Wertguthaben längstens bis zur Regelaltersgrenze und eine Freistellung auch über den Bezug einer / Anspruch auf eine Altersrente hinaus bis zur Regelaltersgrenze zulässig ist.

**Bewertung:** **Die Neuregelung ist zu begrüßen.** Die Begrenzung von Wertguthaben auf die Regelaltersgrenze erscheint sinnvoll, auch wenn es im Widerspruch zum Ziel der Bundesregierung steht, auch das Arbeiten nach der Regelaltersgrenze auf freiwilliger Basis zu erleichtern.

Unklar ist, ob die Ergänzung, dass auch parallel zum Rentenbezug bis zur Regelaltersgrenze entspart werden darf, dem beabsichtigten Regelungszweck gerecht wird. **Denn, soweit bestehende Vereinbarungen ein Entsparen bis zum Bezug einer Altersrente oder den Anspruch darauf vorschreiben, bleibt diese Vereinbarung gültig.** § 7c Abs. 1 Nr. 2 nennt diese Grenzen nämlich keineswegs als Vorgaben, sondern als beispielhafte Möglichkeiten für Vereinbarungen.

**Es sollte daher an Abs. 1 ein Satz 2 angefügt werden:** „Bestehende Vereinbarungen, die nach Nr. 2 a) auf den Bezug einer Altersrente oder einen Anspruch abstellen, gelten insoweit als auf die Regelaltersgrenze vereinbart.“

## 10 Änderung des SGB V (Artikel 9)

Siehe Nr. 9.1 Änderungen zur Sozialwahl – Digitale Wahlmöglichkeiten

## 11 Sozialversicherungsentgeltverordnung (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 12 SVEV) – Artikel 10

Inhalt: Sonderzahlungen von Arbeitgebern in eine bAV sind generell beitragsfrei.

Bewertung: Diese Regelung wird begrüßt.

## 12 Änderungen des SGB VI (Artikel 11)

### 12.1 Änderungen des § 148 SGB VI Datenverarbeitung beim Rentenversicherungsträger

Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass in § 148 Abs. 3 Nr. 14 die Ermächtigung zur Übermittlung von Sozialdaten an gemeinsame Einrichtungen auch auf die „Ermittlung und Sicherstellung der Beiträge“ erweitert wird.

Bewertung

Die Änderung ist sehr begrüßenswert. Die gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien nach § 4 Abs. 2 TVG müssen für die Gewährung von Leistungen sicherstellen, dass sie alle ihr zustehenden Beiträge erhalten. Aus diesem Grund ist die zusätzliche Erweiterung des § 148 Abs. 3 Nr. 14 SGB VI auf der Beitragsseite ein wichtiger Schritt. Hierdurch erhalten gemeinsame Einrichtungen Zugriff auf den sogenannten eSolution Dienst der DRV und können dadurch Sozialdaten aus den Dateisystemen der Träger der Rentenversicherung einsehen. Damit ist SOKA-BAU beispielsweise im Stande, in Prozesssituationen vor den Arbeitsgerichten, wo sie regelmäßig beweispflichtig ist, die notwendigen Zeugen zu laden, um etwa den betrieblichen Geltungsbereich des Sozialkassentarifvertrages zutreffend festlegen zu können. Die Nutzung des eSolution Dienstes durch gemeinsame Einrichtungen ermöglicht eine Entbürokratisierung unter Nutzung bestehender digitaler Verfahren.

### 12.2 Änderung des §187a SGB

**Zahlung zusätzlicher Beiträge für Pflichtversicherte zur GRV erleichtern statt einschränken**

Pflichtversicherte müssen und dürfen Beiträge nur entsprechend ihres versicherten Einkommens zahlen. Höhere oder zusätzliche Beiträge zu zahlen ist grundsätzlich verboten. Für Pflichtversicherte gibt es nach aktuellem Recht nur zwei spezielle Möglichkeiten, ausnahmsweise über das versicherte Entgelt hinaus zusätzliche Rentenansprüche in der GRV zu erwerben:

1. Nachzahlungen für nicht angerechnete Ausbildungszeiten (§ 207 SGB VI) und
2. Zahlungen von Beiträgen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters (§187a SGB VI) (Ausgleich von Abschlägen).

Der Ausgleich von Rentenabschlägen bietet den Pflichtversicherten eine Möglichkeit ergänzender Einzahlungen. Regelmäßig dürften hier 4 bis 8 Entgelpunkte an zusätzlichem Rentenanspruch möglich sein (160 bis 320 Euro monatlich).

Der vorliegende Gesetzentwurf will den 187a SGB VI und damit die Rechte und Möglichkeiten für Pflichtversicherte unnötig und unbegründet weiter einschränken. **Der DGB lehnt das Vorhaben der Bundesregierung und die damit verbundene Schlechterstellung der Pflichtversicherten gegenüber den nicht Versicherten zu verstärken strikt ab.**

#### Bestehende Möglichkeiten verwaltungsaufwändig und sehr ungleich

Das Verfahren nach 187a SGB VI ist sehr verwaltungsaufwändig (Antragstellung mit Kontenklärung und Hochrechnung inklusive Auskunftserteilung). Auch führt das Verfahren zu ungleichen Möglichkeiten, da die maximale Höhe von der erwarteten Renten- und Abschlagshöhe abhängt. Je höher die Rentenansprüche sind, desto mehr zusätzliche Punkte können erworben werden. Gerade wer wegen vielen "Lücken" (z.B. Zeiten der Arbeitslosigkeit, geringer Entlohnung, Teilzeit oder Erziehungsunterbrechung) zusätzliche Möglichkeiten gut gebrauchen könnte, darf nur weniger einzahlen. Frauen und andere am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen werden deshalb durch die bisherige Regelung benachteiligt. Und natürlich hat nicht jede\*r die finanziellen Spielräume, um am Ende des Arbeitslebens Zahlungen von einigen tausend Euro auf einmal an die DRV zu leisten.

Auch das Nachzahlen für Ausbildungszeiten ist problematisch. Denn für Anrechnungszeiten für Ausbildung, Schule und Studium (bis zu acht Jahre ab dem 17. Geburtstag) dürfen keine Beiträge nachgezahlt werden. Lediglich wer Bildungszeiten länger als acht Jahre hat und dafür keiner Beschäftigung nach geht bzw. nachgehen muss und nicht zusätzlich bspw. ein Kind erzieht, kann nachzahlbare Zeiten haben. Davon unabhängig können für das Jahr zwischen dem 16. Und 17. Geburtstag Beiträge nachgezahlt werden, soweit diese Zeiten nicht durch Beitragszeiten belegt sind. Nachzahlungen sind nur bis zum 45. Geburtstag möglich, zu einem Zeitpunkt, in dem viele finanziell kaum in der Lage dazu sind. Damit haben die allermeisten Versicherten kaum bis keine Möglichkeit Beiträge für Bildungszeiten nachzuzahlen.

Neben diesen beiden Wegen können Pflichtversicherte keine Beiträge zahlen. Demgegenüber haben Nicht-Pflichtversicherte deutlich mehr Möglichkeiten. Sie können zusätzlich gemäß § 7 SGB VI ab dem 16. Lebensjahr zwischen 103,42 Euro und 1.404,30 Euro pro Monat an freiwilligen Beiträgen einzahlen.

#### Bestehende Regelung des 187a SGB VI nicht begrenzen

Trotz der beschriebenen Probleme mit der Regelung §187a SGB VI, **lehnt der DGB die vom Gesetzentwurf vorgesehene Begrenzung des §187a SGB VI ab.**

Der Gesetzentwurf des Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes will das bereits eng begrenzte Recht zusätzlicher Zahlungen für Pflichtversicherte noch weiter beschränken. Zahlungen zum Ausgleich von Abschlägen sollen nur noch ab dem 50. Geburtstag möglich sein. Die Begründung verweist auf eine uneinheitliche Rechtspraxis, die auf einer unklaren Rechtslage über den berechtigten Personenkreis beruhe. Daher sei eine Präzisierung nötig.

Diese Argumentation wird nicht geteilt. Auch wenn in §187a SGB VI ein Alter von 50 Jahren genannt wird, können – entgegen der Behauptung der Begründung des Gesetzentwurfs – nach einhelliger und unstrittiger Rechtsauffassung auch Personen vor dem 50. Lebensjahr solche Beiträge zahlen. Voraussetzung ist ein berechtigtes Interesse für eine entsprechende Auskunft nach §109 SGB VI. Eine unklare rechtliche Lage kann auch deswegen nicht behauptet werden, da die gemeinsamen rechtlichen Auslegungen der Rentenversicherungsträger selbst ausdrücklich das Recht auf Zahlung vor dem 50. Lebensjahr unstrittig und eindeutig einräumen – begrenzt lediglich durch das berechtigte Interesse.

In der praktischen Anwendung des §187a i. V. m. §109 SGB VI gab es jedoch bis dato ein uneinheitliches, oftmals nahezu willkürliches Verwaltungshandeln – hierauf verweist der Gesetzentwurf zu Recht. Dieses reichte von Bewilligungen über Ablehnungen bis hin zu unbegründeter Nichtbearbeitung, „Rücksendung“ des Antrags oder „erledigt aus sonstigem Grund“. Dabei sind aus der Praxis jedoch keine Fälle bekannt, in denen jemals nach einem berechtigten Interesse gefragt wurde, obwohl dies ausdrücklich in §109 SGB VI als Rechtsgrund verankert ist. Ein erhöhter Prüfaufwand wie vom Gesetzentwurf behauptet kann somit auch nicht bestätigt werden. Auch sind keine Fälle bekannt, in denen fehlendes berechtigtes Interesse als Ablehnungsgrund angeführt wurde.

Der Gesetzentwurf führt dabei keine sozialpolitische Begründung an, wieso die uneinheitliche Praxis durch eine Begrenzung auf über 50-jährige aufgelöst werden soll. Eine einheitliche Rechtsauslegung hätte auch durch eine entgegengerichtete Klarstellung erreicht werden können, ohne die Möglichkeiten der Pflichtversicherten sachgrundlos zu begrenzen.

#### Zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung systematisieren

Zusätzliche Zahlungen für Pflichtversicherte zuzulassen ist richtig. Denn solidarische Ausgleichselemente für Zeiten mit geringem oder ohne Einkommen wurden durch den Gesetzgeber eingeschränkt oder abgeschafft.

Auch ist der Bedarf an zusätzlicher Absicherung von der Politik bewusst erhöht worden, in dem das Sicherungsniveau der gesetzlichen Rente gesenkt wurde.

Vor diesem Hintergrund sind eine Systematisierung und Entbürokratisierung aller bestehenden Möglichkeiten nicht verpflichtender Beiträge notwendig.

**Als konkrete Maßnahme schlägt der DGB dazu vor, eine bürokratiearme Möglichkeit für zusätzliche Beiträge zu schaffen.** Zahlungen sollten direkt auf ein Konto der Rentenversicherung ohne Antrag und unter Angabe der Sozialversicherungsnummer ermöglicht werden – überzahlte oder unberechtigte Beiträge werden kommentarlos zurückerstattet. Die Anzahl an zusätzlich erwerbbaren Entgeltpunkten sollte für alle gleichermaßen auf max. acht begrenzt sein – im Falle einer Standardrente wären nach heutigem Recht des 187a SGB VI bei 14,4 Prozent Abschlag 7,6 Entgeltpunkte ausgleichbar. Eine Zahlung ist nur bei erfüllter allgemeiner Wartezeit und nur bis zur Regelaltersgrenze möglich. Wie bisher sollten die Beiträge durch die Versicherten, ihre Arbeitgeber oder Dritte gezahlt werden können. Zu prüfen wäre, ob die Zahlungen auf Antrag auch konkreten beitragsfreien Zeiten zugeordnet werden können, ohne zu hohen Verwaltungsaufwand. **Damit könnten das aufwendige Verfahren nach 187a SGB VI abgelöst werden und die Rechte Pflichtversicherter, an die der nicht Pflichtversicherten angeglichen werden.**

**Zusätzliche nicht-verpflichtende Beiträge und daraus resultierende Renten sind so zu organisieren und zu verbuchen, dass sie das systemische Gleichgewicht des auf Pflichtbeiträgen beruhenden regulären Umlageverfahrens nicht beschädigen.** Insbesondere dürfen sie keine systematischen oder nachhaltigen Auswirkungen auf den Beitragssatz und den Rentenwert oder das Sicherungsniveau haben. Das gilt für zusätzliche Einzahlungen Pflicht- wie Nichtpflichtversicherter. Hier sind mehrere Wege einer Umsetzung denkbar, die für sich jeweils eigene Herausforderungen, Vorteile und Nachteile haben. Für den DGB ist das Prinzip der Neutralität gegenüber dem eigentlichen Pflichtsystem sicherzustellen, ohne einen zusätzlichen Kapitalstock aufzubauen.

## 13 Sonstige Regelungen

**Inhalt:** Ferner werden verschiedene Dinge richtiggestellt, Digitalisierungsprozesse ermöglicht und Verwaltungsvereinfachungen eingeführt. Außerdem wird die EU-Richtlinie eines einheitlichen europäischen Behindertenausweises umgesetzt (einheitliches Muster zur Anerkennung des Status).

**Bewertung:** Die Änderungen sind nachvollziehbar und grundsätzlich zu begrüßen.