Zentralverband
des Deutschen Handwerks

ZDH

Stellungnahme

zum Referentenentwurf eines 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Der Entwurf enthält einige sinnvolle Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge. Allerdings fehlen wichtige Reformmaßnahmen, wie die Begrenzung der Arbeitgeberhaftung bei Beitragszusagen mit Mindestleistung und bei beitragsorientierten Leistungszusagen.

Berlin, 07.08.2025

Bei der Förderung von Beschäftigten mit geringem Einkommen soll die Einkommensgrenze durch die Koppelung an die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung dynamisiert und zudem der Förderhöchstbetrag angehoben werden. Dies ist zu begrüßen; diese Maßnahmen können zu einer weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in diesem Einkommensbereich beitragen.

Die Weiterentwicklung des Sozialpartnermodells kann ebenfalls zu einer weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge führen. Ob sich allerdings dieses Modell bei kleinen und mittleren Betrieben im Vergleich zu der “alten Betriebsrentenwelt” als neuer Weg etablieren kann, bleibt abzuwarten.

Auch das allgemeine Zulassen von “Opting-out” kann zu einer weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge führen. Jedoch dürfte der vorgesehene Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 20 Prozent des umgewandelten Entgeltbetrages die Bereitschaft der Betriebe, “Opting-Out-Modelle” einzuführen, bremsen.

Die Flexibilisierung der Abfindungsgrenze ist vor dem Hintergrund einer Bürokratieverringerung zu begrüßen. Ob sich die neue Option, Abfindungen unter bestimmten Voraussetzungen in die gesetzlichen Rentenversicherung einzahlen zu können, als attraktiv erweist, bleibt ebenfalls abzuwarten.

Sachgerecht ist, dass Beschäftigte eine Betriebsrente auch dann vorzeitig mit Abschlägen in Anspruch nehmen können, wenn sie eine als Teilrente geleistete Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen.

Andere notwendigen Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge fehlen jedoch: Hierzu gehört insbesondere eine gesetzlichen Klarstellung, dass bei Nutzung einer beitragsorientierten Leistungszusage keine Beitragsgarantie von 100 Prozent erforderlich ist. Auch muss die arbeitsrechtliche Garantieanforderung bei der Beitragszusage mit Mindesleistung flexibler gestaltet werden. Davon sind häufig die kleinen

und mittleren Betriebe betroffen, die vielfach versicherungsförmige Durchführungswege nutzen, weil sie einfacher zu administrieren sind.

Insgesamt gelingt mit diesem Entwurf keine Vereinfachung der Materie der betrieblichen Altersvorsorge. Somit kann die Komplexität weiterhin ein Hinderungsgrund für eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge gerade in kleinen und mittleren Betrieben darstellen.

Im Übrigen weist der ZDH darauf hin, dass die Beteiligungsfrist zu kurz ist und gegen die Aussage im Koalitionsvertrag verstößt, wonach in der Regel eine vierwöchige Beteiligungsfrist vorzusehen ist. Daher behält sich der ZDH vor, weitere Anmerkungen nachzuliefern.

Bereich: Soziale Sicherung
rs_zdh-sozialpolitik@zdh.de · www.zdh.de

Herausgeber:
Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Lobbyregister: R002265
EU Transparency Register: 5189667783-94

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit rund 5,6 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de