



Competence Center
Arbeitsmarkt

Stellungnahme des VDMA e.V. (Lobbyregister: R000802)

zum Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze

(2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Stand: 25. Juli 2024

Der VDMA vertritt 3.600 deutsche und europäische Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus. Die Industrie steht für Innovation, Exportorientierung und Mittelstand. Die Unternehmen beschäftigen insgesamt rund 3 Millionen Menschen in der EU-27, davon mehr als 1,2 Millionen allein in Deutschland. Damit ist der Maschinen- und Anlagenbau unter den Investitionsgüterindustrien der größte Arbeitgeber, sowohl in der EU-27 als auch in Deutschland. Er steht in der Europäischen Union für ein Umsatzvolumen von geschätzt rund 860 Milliarden Euro. Rund 80 Prozent der in der EU verkauften Maschinen stammen aus einer Fertigungsstätte im Binnenmarkt.

A. Allgemeine Anmerkungen

Der Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP für die 20. Legislaturperiode sieht vor, dass die betriebliche Altersversorgung gestärkt werden soll. Wir begrüßen, dass dieses Vorhaben nun umgesetzt werden soll. Der Referentenentwurf enthält gute Ansätze zur Verbreitung von betrieblicher Altersversorgung. Gleichzeitig enthält er weiterhin Hürden, vor allem für nicht-tarifgebundene Unternehmen und Unternehmen ohne Betriebsrat, was gerade mit Blick auf den geringen Verbreitungsgrad von betrieblicher Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen bedauerlich ist.

Zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung: Die Verbreitungsquote der betrieblichen Altersversorgung nimmt kontinuierlich ab (vgl. Statistisches Bundesamt 2024). Je kleiner der Betrieb ist, desto geringer ist der Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter mit einer betrieblichen Altersversorgung. Während die Quote bei Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten bei 88 Prozent liegt, liegt sie bei Betrieben bis 249 Beschäftigten bei 48 Prozent, bei Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten nur bei 40 Prozent, bei Kleinstunternehmen sogar nur noch bei 29 Prozent (vgl. Alterssicherungsbericht des BMAS 2020). Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten arbeitet in kleinen und mittleren Unternehmen (vgl. Statistisches Bundesamt 2024). Das zeigt, wie wichtig die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gerade in kleinen und mittleren Unternehmen ist.

B. Anmerkungen zu den einzelnen Artikeln

Art. 1 Nr. 2 – Erhöhung der Bagatellgrenze bei Abfindungen

Die Erhöhung der Abfindungsmöglichkeiten von derzeit einem auf zwei Prozent der monatlichen Bezugsgröße ist grundsätzlich zu begrüßen, da dies den Aufwand von Unternehmen bei der Verwaltung von Kleinstanwartschaften verringert. Dass dies jedoch nur möglich gemacht werden soll, wenn die angesparten Mittel zur Zahlung von Beiträgen der gesetzlichen Rentenversicherung verwendet werden, erschließt sich nicht. Die Einzahlungen in die betriebliche Altersvorsorge sollten dem ursprünglichen Zweck einer ergänzenden Vorsorge neben der gesetzlichen Rente dienen. Die Bedingung sollte daher gestrichen werden, stattdessen sollte der Arbeitnehmer selbst entscheiden dürfen, ob er die Auszahlung für Beiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung oder anderweitig nutzt.

Art. 1 Nr. 7 – Optionssysteme für nicht-tarifgebundene Unternehmen

Eine Öffnung der Möglichkeit für Optionssysteme für nicht-tarifgebundene Unternehmen ist grundsätzlich positiv, da auf diesem Weg ganze Beschäftigtengruppen unkompliziert einbezogen werden können. Dass hierfür jedoch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung Voraussetzung sein soll, wie es der Referentenentwurf vorsieht, ist nicht nachzuvollziehen. Lediglich 10 Prozent aller Betriebe in Deutschland hatten 2023 einen Betriebsrat (Quelle: IAB-Betriebspanel 2023). Gerade in kleineren und mittleren Unternehmen gibt es häufig keinen Betriebsrat. Diese Unternehmen könnten ihren Beschäftigten nach wie vor keine Optionssysteme anbieten. Es ist auch nicht nachzuvollziehen, wofür der Betriebsrat hier zwingend benötigt wird, denn das Widerspruchsrecht der Beschäftigten gegen ein Optionssystem bleibt unangetastet.

Art. 1 Nr. 10 – Öffnung der Sozialpartnermodelle

Die Öffnung der bestehenden Sozialpartnermodelle ist aus unserer Sicht mit dem derzeitigen Referentenentwurf unzureichend. Die geplante Änderung sieht vor, dass die das Sozialpartnermodell tragende Gewerkschaft nach ihrer Satzung für das Arbeitsverhältnis zuständig sein müsste, um sich einem bestehenden Sozialpartnermodell anzuschließen. Alternativ müssten die für das Arbeitsverhältnis zuständigen Sozialpartner die Möglichkeit, sich anderen Sozialpartnermodellen anzuschließen, in ihre Tarifverträge aufnehmen. Derzeit gibt es lediglich in drei Branchen Sozialpartnermodelle (Chemie, Energie, Finanzwirtschaft). Unternehmen in Branchen, in denen die für die Arbeitsverträge zuständigen Gewerkschaften, Sozialpartnermodelle ablehnen, haben somit weiterhin keine Möglichkeit, sich bestehenden Sozialpartnermodellen anzuschließen. Das ist aus unserer Sicht bedauerlich.

Es wäre ausreichend gewesen, wenn die Sozialpartner einer Öffnung ihres Sozialpartnermodells für andere Branchen zustimmen müssten, was ebenfalls im Referentenentwurf vorgesehen ist. Hinzu kommt eine Absicherung durch die ebenfalls enthaltene Möglichkeit, Unternehmen, die sich einem Sozialpartnermodell anschließen wollen, an den Kosten zu beteiligen.

Art. 2 Nr. 2 – Erhöhung des Förderbetrags und Dynamisierung der Bruttolohngrenze

Wir begrüßen, dass die Erhöhung des Förderbetrags trotz der angespannten Haushaltssituation Einzug in den Referentenentwurf gefunden hat, um die Anreize auf Seiten der Arbeitgeber zu erhöhen, ihren Beschäftigten, insbesondere Geringverdienern, eine betriebliche Altersversorgung anzubieten.

Die Dynamisierung der Bruttolohngrenze sorgt zudem für eine langfristige Sicherheit für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber, dass diese nicht aus der Förderung herausfallen, wenn sich der Bruttolohn regelmäßig, beispielsweise aufgrund der Inflation, erhöht.

Art. 3 Nr. 5 – Möglichkeit zur Unterdeckung bei Pensionskassen

Wir begrüßen, dass bei den Pensionskassen zukünftig eine vorübergehende Unterdeckung in Höhe von 10 Prozent des Sicherungsvermögens ermöglicht werden soll. Damit sind zukünftig renditereichere Anlagen möglich, was höhere Leistungen bringen kann und damit zur Erhöhung der Attraktivität von betrieblicher Altersversorgung auf Seiten der Beschäftigten beiträgt.

C. Weitere Vorschläge zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung

Um die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung zu erhöhen, braucht es weitere Anreize, vor allem für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hierzu schlagen wir vor:

Erweiterung des Hinterbliebenenbegriffs

Obwohl das Betriebsrentengesetz selbst keine Beschränkung für den Personenkreis der Hinterbliebenen kennt, gilt in allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge ein enger Hinterbliebenenbegriff. Entscheidend sind hier die Erlasse der Finanzverwaltung zur betrieblichen Altersversorgung. Dies führt dazu, dass im Sterbefall lediglich Ehepartner, eingetragene Lebenspartner und kindergeldberechtigte Kinder als Hinterbliebene anerkannt werden. An Hinterbliebene, welche nicht zu diesem Personenkreis gehören, wird lediglich ein Sterbegeld in Höhe von 8.000 Euro ausgezahlt. Diese Regelung macht die betriebliche Altersversorgung vor allem für jüngere Beschäftigte unattraktiv.

Sinnvoll wäre daher eine Regelung im Betriebsrentengesetz, dass eine selbst gewählte begünstigte Person eingetragen werden kann, auf die im Todesfall Ansprüche aus der betrieblichen Altersvorsorge übergehen.

Verringerung der Kranken- und Pflegebeiträge auf ausgezahlte Betriebsrenten

Nach wie vor fallen auf ausgezahlte Betriebsrenten im Alter die vollen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge an, wenn der Freibetrag überschritten wurde. Um die betriebliche Altersversorgung attraktiver zu machen, sollten die bestehenden Abgaben halbiert werden, sodass lediglich der Arbeitnehmerbeitrag fällig wird.

Dass nach § 229 SGB V auch einmalige Leistungen wie monatliche Versorgungsbezüge behandelt werden und somit Beiträge über 120 Monate hinweg gezahlt werden müssen, ist nicht sachgerecht und sollte abgeschafft werden. Stattdessen sollten Einmalzahlung lediglich im Jahr des Erhalts bis zur Beitragsbemessungsgrenze beitragsfällig sein.