

Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands – Lennéstraße 11 – 10785 Berlin

Versand per E-Mail an:

xxx

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Abteilung IV - Sozialversicherung, Alterssicherung

xxx

Wilhelmstraße 49
10117 Berlin

Datei-Nr.: 862554-g26.docx

Seite 1/3

**Empfehlungen der Alterssicherungskommission zur Reform der
Altersvorsorge
hier: Stellungnahme des Bundesverbands Öffentlicher Banken
Deutschlands, VÖB**

02.09.2026

Sehr geehrte xxx xxx,
sehr geehrte Damen und Herren,

als kreditwirtschaftlicher Spitzenverband vertreten wir die Interessen von 64 Mitgliedsunternehmen, darunter die Landesbanken, Förderbanken, große Sparkassen und weitere Unternehmen. Wir sind zugleich Arbeitgeberverband und Tarifträger unseres Verbandstarifvertrags für die öffentlichen Banken, dem 48 unserer Institute mit rund 65.000 Beschäftigten angehören.

Wir begrüßen, dass die Bundesregierung die Altersvorsorge in Deutschland nachhaltig und generationengerecht reformieren will und dazu zeitnah einen Gesetzentwurf zur Umsetzung der Empfehlungen der Alterssicherungskommission vorlegen wird.

Zu diesen Empfehlungen der Alterssicherungskommission gehören unter anderem:

- eine weitere Anhebung der Regelaltersgrenze nach 2031,
- die Anhebung der Altersgrenze für langjährig Versicherte von 63 auf 64 Jahre,
- der Wegfall der heutigen abschlagsfreien Altersrente für besonders langjährig Versicherte (45 Versicherungsjahre) und
- die Anhebung des Mindestalters für Altersteilzeit von 55 Jahren auf 58 Jahre.

Bundesverband Öffentlicher Banken
Deutschlands, VÖB, e.V.
Lennéstraße 11, 10785 Berlin
www.voeb.de

Präsident: Thomas Groß
Stellvertretender Präsident:
Erk Westermann-Lammers
Hauptgeschäftsführerin und
geschäftsführendes Vorstandsmitglied:
Iris Bethge-Krauß

Auswirkungen auf bereits abgeschlossene Vorruhestands- und Altersteilzeitvereinbarungen

In den vergangenen Jahren haben Teile unserer Mitgliedsinstitute mit ihren Beschäftigten betriebliche Vorruhestandsvereinbarungen abgeschlossen, deren Laufzeit an die aktuell geltenden Altersgrenzen (insbesondere an das Renteneintrittsalter 63 Jahre mit Abschlägen) anknüpft. Damit sollte nach dem Willen der Vertragspartner ein unmittelbarer Übergang in die Rente gewährleistet werden. Die Vertragspartner haben ihre Entscheidungen auf Grundlage der bei Vertragsabschluss geltenden rentenrechtlichen Altersgrenzen kalkuliert. Die wirtschaftliche Grundlage dieser Vereinbarungen beruhte auf der Erwartung, dass ein Renteneintritt zu den zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Altersgrenzen möglich ist. Zur Veranschaulichung zwei Beispiele:

Beispiel 1: Renteneintritt bei besonders langjährig Versicherten

Ein Unternehmen schließt mit seinen Beschäftigten im Jahr 2024 eine Vorruhestandsvereinbarung mit folgendem Inhalt ab:

- Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 59. Lebensjahres
- Vorruhestandsgeld bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres
- Anschließender Übergang in die abschlagsfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte nach 45 Versicherungsjahren.

Folge der Rentenreform

Die Abschaffung der derzeitigen Regelung für besonders langjährig Versicherte könnte dazu führen, dass der Rentenbeginn erst mit 66 oder 67 Jahren erfolgt.

Das Vorruhestandsgeld würde jedoch mit Vollendung des 65. Lebensjahres enden. Es entstünde somit eine ungeplante Versorgungslücke von bis zu zwei Jahren.

Beispiel 2: Renteneintritt für langjährig Versicherte

Ein Unternehmen schließt mit seinen Beschäftigten im Jahr 2024 eine Vorruhestandsvereinbarung mit folgendem Inhalt ab:

- Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 55. Lebensjahres
- Vorruhestandsgeld bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres
- Anschließender Übergang in die Altersrente mit Abschlägen für langjährig Versicherte nach 35 Versicherungsjahren.

Folge der Rentenreform

Wird das Renteneintrittsalter auf 64 Jahre erhöht, verschiebt sich der Renteneintritt um ein Jahr. Das Vorruhestandsgeld würde jedoch mit Vollendung des 63. Lebensjahres enden. Es entstünde somit eine ungeplante Versorgungslücke.

Da während des Vorruhestands keine Beiträge in die Arbeitslosenversicherung gezahlt werden, haben die Beschäftigten für den wegfallenden Zeitraum in der Regel keinen Anspruch auf Zahlung von Arbeitslosengeld. Beschäftigte müssten in dieser Zeit private Ersparnisse verwenden, eine vorgezogene Altersrente mit dauerhaften Abschlägen beantragen oder andere Einkommensquellen erschließen.

Diese Folgen waren bei Abschluss der Vereinbarung nicht vorhersehbar. Die gesetzlichen Änderungen könnten somit zu zusätzlichen Kosten, Anpassungsverhandlungen und rechtlichen Unsicherheiten

führen. Auf die Unternehmen könnten wegen der ungeplanten Versorgungslücke Nachforderungen wegen Wegfall der Geschäftsgrundlage mit ungewissem Ausgang zukommen.

Bei Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell sind die Auswirkungen vergleichbar. Auch hier stellen sich Fragen nach einem gesetzlichen Bestandsschutz für laufende Blockmodell-Vereinbarungen, Übergangsfristen und mögliche Stichtage, insbesondere mit Blick auf die Anhebung des Mindestalters und der Regelaltersgrenze.

In den veröffentlichten Empfehlungen der Alterssicherungskommission gibt es keine Feststellungen dazu, dass bereits abgeschlossene Vorruhestands- und Altersteilzeitvereinbarungen von den Änderungen betroffen sind. Andererseits gibt es bislang aber mangels eines Gesetzesentwurfs noch keine konkret formulierten gesetzlichen Übergangs- oder Bestandsschutzregelungen.

Gesetzgeberische Gestaltungsoptionen

Eine ausdrückliche gesetzliche Vertrauensschutzregelung, die einen Bestandsschutz und eine Fortgeltung der bisherigen Altersgrenzen für bereits abgeschlossene Vorruhestands- und Altersteilzeitvereinbarungen vorsieht, ist für unsere Unternehmen und deren Beschäftigte von erheblicher Bedeutung.

Es ist aus unserer Sicht notwendig, bei der Gesetzesreform die Belange von Beschäftigten mit bestehenden Vorruhestands- und Altersteilzeitvereinbarungen besonders zu berücksichtigen und **angemessene Vertrauensschutzregelungen** vorzusehen.

Nach unserer Kenntnis sind von dieser Problemstellung auch viele andere Unternehmen branchenübergreifend betroffen. Es wäre daher erstrebenswert, dass der Gesetzgeber bereits bestehende Verträge schützt, so wie es auch in früheren Reformen geschehen ist.

Bei der schrittweisen Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre hatte der Gesetzgeber in der Vergangenheit in § 235 Abs. 2 S. 3 SGB VI einen Bestandschutz für bereits abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarungen geschaffen.

Gerne stellen wir Ihnen bei Bedarf in einem persönlichen Austausch unsere Anregungen und weitergehende Informationen zur Verfügung. Soweit noch nicht geschehen, würden wir Sie höflich bitten, uns in Ihren Verbändevertreiter für künftige Konsultationen aufzunehmen (xxx).

Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, VÖB

Xxx

xxx