



Betriebliche Altersvorsorge entbürokratisieren und für kleine Betriebe und Geringverdiener attraktiv machen – Anreize für längere Lebensarbeitszeit setzen

Positionspapier

Frankfurt am Main, 22.10.2025

Die betrieblichen Altersvorsorge (bAV) muss durch eine mutige Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen entbürokratisiert sowie insbesondere für Geringverdiener und kleine Betriebe erheblich attraktiver gemacht werden. Nur so kann die dringend nötige bessere Verbreitung der bAV erreicht werden. Derzeit hat gut die Hälfte der Arbeitnehmer eine Anwartschaft auf eine Betriebsrente. Betriebliche Altersversorgung hat einen Anteil von immerhin 7 Prozent am Einkommen Älterer (Alterssicherungsbericht 2024). Der Anteil der Unternehmen, deren sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mindestens eine Betriebsrentenanwartschaft haben, verringert sich aber erheblich, je kleiner der Betrieb ist und je geringer der Verdienst des Beschäftigten.

Viel mehr kapitalgedeckte Betriebsrentenanwartschaften sind ein entscheidender Baustein für eine auskömmliche Altersversorgung und gegen die Überlastung der umlagefinanzierten gesetzlichen Rente. Immer weniger Erwerbstätige und immer mehr Rentner dürfen nicht zu immer neuen Rekord-Sozialversicherungsbeiträgen führen, die Arbeitsplätze vernichten würden.

Die kapitalgedeckte betriebliche Altersvorsorge ist eine ideale Ergänzung der umlagefinanzierten gesetzlichen Rente, weil damit jede Generation für sich selbst vorsorgt und die Versorgungslasten nicht in die Zukunft verschiebt. Deutschland hat im internationalen Vergleich bei der Verbreitung der bAV noch viel Luft nach oben: Das Volumen der kapitalgedeckten bAV bleibt hierzulande mit 17 Prozent des Bruttoinlandsprodukts deutlich hinter dem OECD-Durchschnitt von rund 50 Prozent zurück (OECD Pension Outlook 2024).

Kontraproduktiv für höhere Renditechancen wirkt die in Deutschland tief verankerten Risikoaversion zusammen mit dem Wunsch nach garantierter Höhe der Altersbezüge. Hier muss einerseits die Politik höhere Aktienanteile in Altersvorsorgeprodukten ohne garantierte Auszahlungssumme ermöglichen. Andererseits sollten alle rentenpolitisch Verantwortlichen in der Öffentlichkeit für die Chancen der Anlage in Sachwerten, also vor allem Aktien, werben. Für ein stabiles Altersvorsorgesystem der drei Säulen ist es wichtig, dass dieser schwierige Mentalitätswandel in Deutschland gelingt. Länder wie zum Beispiel Schweden, Dänemark oder Norwegen zeigen, dass es geht.

Auch für Arbeitnehmer, die von der Versorgungspflicht befreit und Mitglied in berufsständischen Versorgungswerken sind, müssen die Regelungen des Betriebsrentenrechts anwendbar sein. Dies betrifft z.B. die Möglichkeit der Abfindung von Kleinstanwartschaften, die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme einer betrieblichen Altersversorgung und die Neuregelungen zu Wertguthaben. Weiterhin sollte an allen Stellen, an denen das Betriebsrentenrecht eine Betriebsvereinbarung zur Voraussetzung macht, auch die Möglichkeit einer Vereinbarung mit einem Sprecherausschuss ergänzt werden. Dies betrifft etwa die Regelungen zu Optionssystemen. Weiterhin muss die reine Beitragszusage auch für Unternehmen ohne Betriebsrat möglich sein. Andernfalls blieben bedeutende Beschäftigtengruppen ausgeschlossen.

Der Entwurf eines Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz setzt zwar kleine Schritte in die richtige Richtung, ist aber insgesamt viel zu mutlos. Deshalb schlagen wir vor:

1. Reine Beitragszusage für alle Betriebe ermöglichen

Vor allen Dingen muss die sog. reine Beitragszusage endlich allen Unternehmen ermöglicht werden. Durch die reine Beitragszusage müssen Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten freiwillig Beiträge für eine Betriebsrentenanwartschaft zuwenden, nicht auch noch zusätzlich oft jahrzehntelange unkalkulierbare Haftungsrisiken und Verwaltungskosten übernehmen. Umgesetzt wird die reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell, das von Gewerkschaften und Arbeitgebern gestaltet wird.

Um die Chance der reinen Beitragszusage möglichst vielen Arbeitgebern und Beschäftigten zu eröffnen, muss die Bezugnahme auf ein bestehendes Sozialpartnermodell auch für Unternehmen aus Branchen anderer Gewerkschaftsorganisationen möglich sein. Im bisherigen Gesetzentwurf bleibt hingegen ein einschlägiger Tarifvertrag bzw. die Tarifizzuständigkeit der das Sozialpartnermodell tragenden Gewerkschaft Voraussetzung (§ 24 Abs. 2 BetrAVG-E). Ohne eine weitergehende Öffnung besteht die Gefahr, dass für einen Großteil der Beschäftigten in Deutschland auch weiter keine reine Beitragszusage möglich ist, weil die Mehrheit der Gewerkschaften bislang kein Sozialpartnermodell vereinbart hat.

Voraussetzung für den Beitritt zu einem Sozialpartnermodell ist die Zustimmung der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien. Dritte, die ein Sozialpartnermodell nutzen, können zu Recht an den Kosten der Durchführung und Steuerung beteiligt werden (§ 24 Abs. 4 BetrAVG-E). So können seitens der Sozialpartner Zusatzbeiträge für nicht Verbandsangehörige festgelegt werden, die an die jeweiligen Sozialpartner fließen.

Über den bisherigen Gesetzentwurf hinaus sollten nicht nur Mitarbeiter der das Sozialpartnermodell tragenden Tarifvertragsparteien dieses nutzen können (§ 24 Abs. 3 BetrAVG-E), sondern auch Arbeitnehmer, die bei den Tarifvertragsparteien angeschlossenen regionalen oder fachlichen Organisationen sowie weiteren Organisationen der fachlichen Interessenvertretung derselben Branche beschäftigt sind. Andernfalls wären aufgrund des föderalen Aufbaus vieler Tarifvertragsparteien und der weit verbreiteten Aufteilung der Interessenvertretung in Arbeitgeberverband und Industrieverband in jeweils rechtlich selbständigen regionalen oder fachlichen Gliederungen nur ein kleiner Teil der infrage kommenden Mitarbeiter erfasst.

2. Beteiligungspflicht der Tarifvertragsparteien am Sozialpartnermodell streichen

Der geplante Wegfall der Pflicht zur Beteiligung an der Durchführung und Steuerung, wenn ein Tarifvertrag dies vorsieht (§ 21 Abs. 2 BetrAVG-E), ist zwar sachgerecht, geht aber nicht weit genug. Die Pflicht zur Beteiligung sollte insgesamt ersatzlos gestrichen werden, denn die Unklarheit der Bedeutung von „Durchführung und Steuerung“ und die Unklarheit der Rechtsfolgen bei einer Verletzung haben viel dazu beigetragen, dass Tarifverträge zum Sozialpartnermodell erst spät und bislang nur in kleiner Zahl vereinbart wurden. Der Gesetzgeber sollte nicht in die Tarifautonomie eingreifen und es stattdessen den Tarifvertragsparteien allein überlassen, inwieweit sie sich bei der Durchführung und Steuerung einer reinen Beitragszusage beteiligen.

3. Optionsmodell automatische Entgeltumwandlung allen Betrieben ermöglichen

Die geplante Möglichkeit, ein Optionssystem zur automatischen Entgeltumwandlung auch ohne tarifvertragliche Grundlage einführen zu können (§ 20 Abs. 3 BetrAVG-E) ist positiv zu bewerten, geht aber nicht weit genug.

Auch tarifgebundene Unternehmen sollten Optionsmodelle zur automatischen Entgeltumwandlung vereinbaren können, auch wenn der Tarifvertrag dies nicht zulässt. Andernfalls können Optionsmodelle vielfach nicht eingeführt werden, weil ein großer Teil der Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland tariflich geregelt ist. Weiterhin sollte der Gesetzgeber ermöglichen, dass ein Optionsmodell generell per kollektivrechtliche Regelung eingeführt werden kann, also auch mit Betriebsvereinbarung oder Sprecherausschussrichtlinie. Die Erweiterung des Optionsmodells ist insbesondere auch deshalb gerechtfertigt, weil der Beschäftigte von seiner Option Gebrauch machen und so auf die Entgeltumwandlung verzichten kann.

Schließlich sollte bei einem Optionsmodell zur automatischen Entgeltumwandlung auf betrieblicher Ebene ein Arbeitgeberzuschuss von lediglich 15 Prozent verlangt werden, wie dies auch bei den sonstigen Fällen der Entgeltumwandlung der Fall ist (§ 1a Abs. 1a BetrAVG). Für den jetzt für das Optionsmodell vorgesehenen erhöhten Arbeitgeberzuschuss von 20 Prozent (§ 20 Abs. 3 BetrAVG-E) gibt es keinen Sachgrund. Vielmehr dürfte in vielen Fällen die Sozialversicherungsbeitrags-Ersparnis durch Entgeltumwandlung ohnehin deutlich unter 15 Prozent liegen.

4. Abfindungen spürbar erleichtern

Um unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand bei Arbeitgebern bzw. Versorgungsträgern zu vermeiden und Bürokratie abzubauen sollten Abfindungen bei Kleinstanwartschaften mit monatlichen Rentenbezügen i.H.v. 2 Prozent der monatlichen Bezugsgröße (bislang ein Prozent) möglich sein (§ 3 Abs. 2 BetrAVG; 2025: 74,90 Euro). Neben der Ersparnis von erheblichem Verwaltungsaufwand spricht hierfür auch, dass viele Arbeitgeber bisher deshalb nicht zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses betriebliche Altersvorsorge zusagen, weil mit der überdurchschnittlichen Fluktuation von Beschäftigten in den ersten Dienstjahren eine Vielzahl von Kleinstanwartschaften verbunden wäre.

Weiterhin sollte eine mit Zustimmung des Arbeitnehmers vorgesehene Abfindungsmöglichkeit in die gesetzliche Rentenversicherung in Höhe von 4 Prozent der monatlichen Bezugsgröße zulässig sein, nicht wie jetzt vorgesehen lediglich i.H.v. 2 Prozent (§ 3 Abs. 2a BetrAVG-E). Klargestellt werden sollte hier weiterhin, dass der Arbeitgeber den Betrag direkt an die gesetzliche Rentenversicherung zahlen kann.

5. Längerer Übergang für vorzeitigen Bezug einer Betriebsrente

Mit der vorgesehenen Möglichkeit, eine Betriebsrente nicht nur neben einer Voll- sondern auch neben einer Teilrente aus der gesetzlichen Versicherung zu beziehen (§ 6 BetrAVG-E), werden richtigerweise Anreize für Ältere geschaffen, länger zu arbeiten. Allerdings erfordert diese grundlegende Änderung Anpassungen in einer Vielzahl von Versorgungsordnungen. Beispielhaft genannt sei eine neben dem Bezug der Betriebsrente fortgesetzte Entgeltumwandlung, die verwaltungstechnisch derzeit oft nicht abgebildet werden kann. Ein Inkrafttreten zum 1. Juli 2027 würde den Arbeitgebern ausreichend Zeit geben, auf die geänderten Bedingungen zu reagieren.

6. Störfälle bei Wertguthaben auch nach der Regelaltersgrenze vermeiden

Es ist ein großer Fortschritt, dass Wertguthaben zukünftig auch parallel zum Rentenbezug entspart werden können, allerdings nur bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 7c Be-

trAVG-E). Die Regelung sollte aber im Gleichlauf mit der Flexibilisierung des Hinzuverdienstes auch über die Regelaltersgrenze hinaus greifen. Andernfalls ist zu erwarten, dass Arbeitnehmer mit Wertguthaben weiter rechtzeitig vor der Regelaltersgrenze aus dem Arbeitsleben ausscheiden, um noch ihre Wertguthaben entsparen zu können, obwohl sie sonst bereit wären, noch bis zur Regelaltersgrenze oder länger zu arbeiten. Das kann nicht gewollt sein.

Zudem sollte gewährleistet werden, dass auch Altersteilzeitverhältnisse neben dem Bezug von vorgezogenen Altersrenten weitergeführt werden können. Als spezielle Form des Wertguthabens gilt für Altersteilzeit (§ 8a SGB IV) zwar gesetzessystematisch die Regelung des § 7c SGB IV, denn die Spezialregelung des § 8a SGB IV trifft keine abweichende Regelung. Im Widerspruch hierzu heißt es jedoch in der Gesetzesbegründung, dass die Neuregelung nicht für Altersteilzeitvereinbarungen gelte. Im Interesse der Flexibilisierung des Rentenübergangs und für einen längeren Verbleib im Erwerbsleben sollte diese widersprüchliche Passage in der Gesetzesbegründung gestrichen werden.

7. Geringverdiener-Förderung auf alle Durchführungswege ausweiten

Das 2018 eingeführte Fördermodell für Geringverdiener wurde 2023 bereits von 92.000 Arbeitgebern in gut 1 Million Fälle für Beschäftigte genutzt (Alterssicherungsbericht 2024).

Die Erhöhung der Einkommensgrenze auf monatlich 2.898 Euro und deren Dynamisierung durch Festlegung auf 3 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (§ 100 EStG-E) sind richtig, weil so Beschäftigte mit geringem Einkommen nicht wegen Gehaltsanpassungen zunehmend aus dieser Förderung herausfallen. Ebenso zu begrüßen ist die Erhöhung des Förderbetrags auf bis zu 360 Euro (§ 100 EStG-E), weil hierdurch eine Anpassung an die Lohn- und Gehaltsentwicklung erfolgt. Die verbesserte Förderung sollte allerdings bereits ab dem 1.1.2026 gelten und nicht erst ein Jahr später. Arbeitgeber und Versorgungsträger sind zu einer zeitnahen Umsetzung der verbesserten Förderung in der Lage.

Darüber hinaus muss die Geringverdiener-Förderung aber auch auf die internen Durchführungswege (Direktzusage und Unterstützungskasse) ausgeweitet werden, die bisher zu Unrecht ausgenommen sind. Auch in diesem Bereich würden stärkere Anreize für Arbeitgeber dabei mithelfen, für mehr Geringverdiener (höhere) Betriebsrenten aufzubauen.

8. Garantieforderungen bei Arbeitgeberzusagen sachgerecht begrenzen

Mit Blick auf die geplante Abweichung von der 100-prozentigen Beitragsgarantie bei versicherungsförmigen Produkten der privaten Altersvorsorge müssen auch bei der Beitragszusage mit Mindestleistung die Garantieforderungen flexibler gestaltet werden. Das Festhalten an der 100-prozentigen Beitragsgarantie hat bereits dazu geführt, dass die meisten Versorgungseinrichtungen die Beitragszusage mit Mindestleistung für Neuzusagen nicht mehr anbieten können. Zudem sind mit einem größeren Spielraum bei der Kapitalanlage auch höhere Rendite-Chancen verbunden.

Gesetzlich klargestellt werden sollte, dass bei Nutzung der beitragsorientierten Leistungszusage keine Mindestleistung zugesagt wird, sondern sich die arbeitsrechtliche Garantie auf die Leistungshöhe bezieht, die sich aus den jeweils aktuellen versicherungsmathematischen Grundlagen der Versorgungseinrichtung ergibt. Zwar spricht viel dafür, dass die vorgeschlagene Klarstellung ohnehin dem geltenden Recht entspricht. Allerdings besteht in dieser Frage derzeit eine große Verunsicherung bei den Arbeitgebern, was beitragsorientierte Leistungszusagen vielfach verhindern dürfte.

9. Anpassungsmöglichkeiten für zukünftige Anwartschaften erleichtern

Für die noch erdienbaren Teile der Anwartschaft (sog. Future-Service) müssen Zusagen in angemessenem Umfang abänderbar sein, um die begrenzten Mittel der Arbeitgeber generationengerecht verteilen und Versorgungswerke aufrechterhalten zu können. Es muss verhindert werden, dass die junge Generation den Ruhestand der Älteren in immer höheren Maße finanzieren muss und zugleich die eigene Altersvorsorge geringer ausfällt.

Demgegenüber führt die so genannte Drei-Stufen-Theorie des Bundesarbeitsgerichts zu einer nicht akzeptablen Rechtsunsicherheit, da die Gerichte bis zum Renteneintritt warten, um einen Günstigkeitsvergleich zwischen der alten und der neuen Versorgungsordnung anzustellen. Zudem wird bei der Prüfung der Rechtfertigungsgründe für Anpassungen bislang das Ziel der Generationengerechtigkeit sowie Verhinderung von Fehlentwicklungen der Versorgung nicht berücksichtigt.

10. Betriebsrentenverpflichtungen steuerlich voll anerkennen

Die nach dem Handelsgesetzbuch zu bildenden Rückstellungen für betriebliche Altersvorsorge sollten in voller und nicht wie bisher nur in teilweiser Höhe steuerlich anerkannt werden. Andernfalls schwächt dies unweigerlich die Bereitschaft der Unternehmen, Betriebsrenten zuzusagen.

11. Gesetzliche Rente stabilisieren

Die demographischen Herausforderungen für die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung sind enorm: Denn vor 60 Jahren standen einem Rentner noch sechs Beitragszahler gegenüber, heute sind es nur noch gut zwei und das Verhältnis wird sich noch weiter verschlechtern. Seit über 50 Jahren hat Deutschland eine der niedrigsten Geburtenraten weltweit, während Rentner heute doppelt so lange Rente erhalten wie früher, nämlich über 20 Jahre. Und die Lebenserwartung steigt erfreulicherweise weiter.

Das mit einem Anteil von 53 Prozent am Alterseinkommen mit Abstand wichtigste Alterssicherungssystem gesetzliche Rentenversicherung muss angesichts des bevorstehenden Wechsels der geburtenstarken Jahrgänge vom Arbeitsmarkt in die Rente durch Anreize für eine längere Lebensarbeitszeit stabilisiert werden. Andernfalls drohen die in Arbeit stehenden Generationen durch immer höhere Rentenversicherungsbeiträge immer stärker belastet zu werden. Im Zusammenspiel mit den ohne Reformen explodierenden Kosten in der Kranken- und Pflegeversicherung würde der finanzielle Spielraum für Arbeitnehmer, auch für eigene Vorsorge, immer geringer werden. Ebenso wie der Spielraum für Arbeitgeber, freiwillige Leistungen zuzusagen. Gleichzeitig drohen Arbeitsplatzverluste, wenn der Gesamtsozialversicherungsbeitrag vom derzeitigen Rekordstand von über 42 Prozent auf bis zu 50 Prozent im Jahr 2035 ansteigt.

Auch höhere Steuerzuschüsse sind keine Alternative. Mit knapp 128 Milliarden Euro geht schon heute knapp ein Viertel des gesamten Bundeshaushalts an die gesetzliche Rentenversicherung (2026). Inzwischen fließt auch fast die Hälfte des Bundeshaushalts in Sozialausgaben, während dies 1992 nur 35 Prozent waren (IW 2025).

Wer länger und gesünder alt wird, muss auch länger zur Finanzierung seiner Rente beitragen und kann dies nicht nachfolgenden Generationen überlassen. Die richtige stufenweise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre bis zum Jahr 2031 darf deshalb nicht weiter

unterlaufen werden durch einen abschlagsfreien Rentenzugang nach 45 Versicherungsjahren. Die „Rente mit 63“ muss deshalb umgehend auslaufen.

Auf eigenen Wunsch sollte eine vorgezogene Rente ab drei Jahre vor der Regelaltersgrenze möglich bleiben, jedoch nur mit kostenneutralen Abschlägen. Denn der Frührentner erhält seine Rente länger als der im Regelrenteneintrittsalter ausscheidende Arbeitnehmer. Die freiwillige Entscheidung für eine frühere Rente sollten nicht andere finanzieren, sondern der Frührentner durch eine entsprechend niedrigere Rente selbst. Wer hingegen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten kann, erhält bei Vorliegen der Voraussetzungen Erwerbsminderungsrente.

Die von der Koalition vereinbarte Aushebelung des Nachhaltigkeitsfaktors darf nicht kommen, ebenso wenig wie die dritte Stufe der so genannten Mütterrente. Zusammen würden diese beiden Maßnahmen bis zum Jahr 2040 200 Milliarden Euro Zusatzkosten verursachen. Das sog. Rentenpaket (Entwurf eines Gesetzes zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten, BT-Drs. 21/1929) sollte gestoppt werden.

Denn der vor rund 25 Jahren für die gesetzliche Rentenversicherung gefundene Kompromiss bleibt richtig: Wenn im Umlagesystem weniger Arbeitnehmer mehr Rentner finanzieren, sollen die Renten weniger stark steigen als die Löhne. Dieses "sinkende Rentenniveau" ist eine rententechnische Kunstgröße und wird oft so missverstanden, als gäbe es weniger Rente für den Einzelnen. Tatsächlich steigen aber die Renten nach den bis Ende 2030 reichenden Prognosen der Bundesregierung um durchschnittlich über 2 Prozent pro Jahr.

Ebensowenig ist die nachträgliche Besserstellung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder gerechtfertigt, weil die Versicherungsbedingungen damals wesentlich anders waren. So gilt für Versicherungszeiten vor 1992 eine günstigere Rente nach Mindesteinkommen, die Beitragssätze waren für Versicherungszeiten jedenfalls vor 1970 deutlich niedriger und es gab für Frauen der Jahrgänge bis 1951 einen Rentenzugang mit 60 Jahren.

Um die Diskussion über das Renteneintrittsalter zu versachlichen, sollte darüber nachgedacht werden, die steigende Lebenserwartung automatisch an ein höheres Renteneintrittsalter zu knüpfen, wie dies bereits in den Niederlanden oder einigen skandinavischen Ländern der Fall ist. Für eine um ein Jahr längere Lebenserwartung bedeutet dies neun Monate länger zu arbeiten und drei Monate zusätzlich Rente zu beziehen. Mit diesem regelhaften und transparenten Verfahren wäre die unpopuläre Frage der Erhöhung des Renteneintrittsalters dem politischen Tagesgeschäft und dem politischen Wettbewerb entzogen.

Die jetzt auf den Weg gebrachte sog. Aktivrente, bei der Rentner ab der Regelaltersgrenze bis zu 2.000 Euro steuerfrei mit einer Beschäftigung verdienen können sollen, ist ein wichtiges Signal an alle Beschäftigten. Der dringend notwendige Mentalitätswandel für eine längere Lebensarbeitszeit kann so voran gebracht werden.

Die Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU)

Die VhU vertritt die branchenübergreifenden Interessen von 86 Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden in Hessen, in denen über 100.000 Unternehmen mit 1,5 Millionen Beschäftigten Mitglied sind. Alle Unternehmensgrößenklassen und alle Branchen sind vertreten: Von Landwirtschaft und Rohstoffen über Bau, Industrie, Handel und Energie bis zu Handwerk, Verkehr, Banken, Versicherungen, Medien und IKT sowie weitere Dienstleistungen.

Die VhU ist die Stimme der freiwillig organisierten hessischen Wirtschaft. Sie bündelt die gemeinsamen politischen Anliegen ihrer Mitgliedsverbände. Sowohl für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) als auch für den Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) ist die VhU die Landesvertretung in Hessen.