

## BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ II

### Schritte in die richtige Richtung

#### KONTEXT

2018 wurden mit dem ersten Betriebsrentenstärkungsgesetz Maßnahmen für bessere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) umgesetzt und mit der reinen Beitragszusage das Sozialpartnermodell mit dem Ziel der Steigerung der Attraktivität der bAV für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im BetrAVG etabliert. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem Fachkräftemangel wird das Rentensystem perspektivisch mit großen Herausforderungen konfrontiert. Falsche Anreize zum frühen Aussteigen aus dem Erwerbsleben wie die abschlagsfreie oder vorgezogene Rente erhöhen zusätzlich den Druck auf die Leistungsfähigkeit des Rentensystems. Zur Entlastung der Sozialkassen erlangt die bAV als zweite Säule der Altersvorsorge eine immer größere Bedeutung. Gleichzeitig bedarf es effektiverer Anreize und Förderungen für ein möglichst spätes Ausscheiden aus dem Erwerbsleben.

#### FAKTEN

- BMAS und BMF haben am 24. Juni 2024 den Referentenentwurf zum 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz veröffentlicht. Die geplanten Maßnahmen sollen zur größeren Verbreitung den Rahmen der bAV als freiwillige Vorsorge weiterentwickeln. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Förderung der Sozialpartnermodelle.
- Der Referentenentwurf sieht daneben in § 7 c SGB IV auch eine Klarstellung vor, wonach die parallele Entspargung von Wertguthaben zum Bezug einer Altersrente in Voll- oder Teilzeit bis zur Regelaltersgrenze möglich ist. Die Entspargung über die Regelaltersgrenze hinaus, soll dagegen nach wie vor einen Störfall auslösen.

## UNSER STANDPUNKT

### Anpassung an Erwerbsrealität - Bürokratie abbauen und Flexibilität erhöhen

- Viele der geplanten Maßnahmen sind Schritte in die richtige Richtung, bedürfen jedoch der Weiterentwicklung unter Beachtung der tatsächlichen Bedürfnisse von Unternehmen und Beschäftigten.
- Das Angebot von bAV sowie die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer müssen für Arbeitgeber attraktiv ausgestaltet sein. Neue Regelungen müssen zu einer Entlastung und nicht mehr Komplexität führen. Bürokratische Hürden müssen so gering, die Instrumente so flexibel wie möglich sein.
- Gesetzesänderungen müssen der Erwerbsrealität entsprechen. Mit dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenze verschwimmen die ehemals starren Grenze zwischen Erwerbsleben und Rentenbezug. Die Verwendung von Wertguthaben und der Bezug von bAV dürfen keinen anderen Grundsätzen unterliegen.

### Konkrete Forderungen zum Gesetzentwurf

- Die Abfindungsmöglichkeiten für bAV müssen noch stärker erweitert werden - § 3 BetrAVG-RefE.
- Der Arbeitgeberzuschusses auch für Optionssysteme ohne tarifvertragliche Basis muss sich an den Ersparnissen der Sozialversicherungsbeiträge orientieren - §§ 1b, 20 Abs. 3 BetrAVG-RefE.
- Optionssysteme sollten für alle Betriebe zugänglich sein - §§ 1b, 20 Abs. 3 BetrAVG-RefE.
- Die Pflicht zur Beteiligung der Tarifvertragsparteien an Durchführung und Steuerung von Sozialpartnermodellen muss auf die begründenden Sozialpartner beschränkt werden - § 21 Abs. 1 BetrAVG-RefE.
- Die Beitrittsoption zu einem Sozialpartnermodell durch individualvertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind um kollektivrechtliche Optionen zu ergänzen- § 24 BetrAVG-RefE.
- Die Nutzung eines Sozialpartnermodells für Verbände in den entsprechenden Branchen darf nicht auf direkte Mitarbeiter der Tarifvertragsparteien beschränkt werden - § 24 Abs. 3 BetrAVG-RefE.
- Die Klarstellung zur Entspargung von Wertguthaben parallel zum Bezug einer Altersrente, darf nicht auf Zeiten bis zur Regelaltersgrenze beschränkt sein. Dies konterkariert die Förderung der Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze und steht im Widerspruch zur Wachstumsinitiative der Bundesregierung.