

zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

1 Alterssicherung in Deutschland stärken

1.1 Allgemeine Vorbemerkungen zur Alterssicherung in Deutschland

Die Alterssicherung in Deutschland weist große Absicherungsdefizite und international ein unterdurchschnittliches Sicherungsniveau auf. Der Handlungsbedarf ist hier seit Jahren sehr groß und steigt mit jedem Jahr.

Offiziell soll der Lebensstandard in Deutschland durch das sogenannte Drei-Säulen-Modell gesichert sein. Dazu wurde das gesetzliche Rentenniveau bis heute um rund 10 Prozent gekürzt. Die Versicherten sollen daher zusätzlich zur paritätisch finanzierten gesetzlichen Rentenversicherung noch freiwillig eine Betriebsrente (2. Säule) möglichst arbeitgeberfinanziert sowie eine geförderte private Rente (3. Säule) aus eigenen Beiträgen aufbauen.

Es ist festzustellen, dass die zusätzliche geförderte private Vorsorge (sogenannte Riester-Rente) faktisch bedeutungslos für die Lebensstandardsicherung ist. Nur etwa 6 Millionen von über 40 Millionen Berechtigten sparen annähernd vier Prozent ihres Bruttolohns; nur gut 10 Millionen haben überhaupt einen Vertrag. Die ersten Auswertungen zur Auszahlung sind ebenfalls dramatisch schlecht. Nur rund 1 Million Personen hatten 2022 eine Auszahlung aus ihrem Vertrag. Dem stehen rund 21,5 Millionen Rentner*innen gegenüber. Nicht mal jede*r zwanzigste Rentner*in bezieht also eine ergänzende Riester-Rente. Die Hälfte hat eine Zahlung von weniger als 70 Euro brutto im Monat. Dieser Weg steckt offensichtlich in einer Sackgasse ohne Aussicht auf Besserung. Auch zahlen die privaten Riester-Renten in der Regel nicht bei Erwerbsminderung oder eine lebenslange Witwen-/Witwerrente. Zudem wird die laufende Rente regelmäßig nicht an die Lohn- oder Preisentwicklung angepasst, so dass zum Teil erhebliche Kaufkraftverluste während des Rentenbezugs auftreten.

Vor dem Hintergrund des bereits seit 2001 um rund zehn Prozent abgesenkten Rentenniveaus kommt daher der Betriebsrente (2. Säule) eine besondere Bedeutung für die Alterssicherung der Beschäftigten zu. Immerhin haben rund 55 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Betriebsrentenanspruch; das sind rund 18 Millionen Personen. Die Betriebsrente wird außerdem regelmäßig von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern zusammen (50 % der Anwartschaften) oder gar allein von den Arbeitgebern (29 % der Anwartschaften) finanziert. Auch liegt der durchschnittliche Zahlbetrag der Betriebsrenten im Monat bei 605 Euro bei den Männern und bei 238 Euro bei den Frauen (im Jahr 2019, nach Abzug von KV/PV). Bei Betriebsrenten ist regelmäßig auch im Falle der Erwerbsminderung oder an Hinterbliebene eine Rente

12. Juli 2024

Kontaktperson:

Ingo Schäfer
Referatsleiter Alterssicherung
Abteilung Sozialpolitik

Verantwortlich:

Markus Hofmann
Leiter Abteilung Sozialpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

vorgesehen. Das Betriebsrentenrecht schreibt außerdem vor, dass regelmäßig eine Anpassung an Preis- und Lohnentwicklung erfolgen muss, mindestens aber eine festgelegte jährliche Erhöhung der Rente oder die vollständige Verwendung von Überschüssen zur Leistungsverbesserung. Betriebsrenten tragen also spürbar zu einem besseren Einkommen im Alter bei. Wenn der Arbeitgeber sie (mit-)finanziert, entlastet dies außerdem die Beschäftigten.

Für den DGB kann eine gute Alterssicherung aber nur gelingen, wenn das gesetzliche Rentenniveau stabilisiert und wieder angehoben wird. Die aktuell geltende Haltelinie von 48 Prozent soll bis 2039 verlängert werden. Obwohl im Koalitionsvertrag vereinbart, ist diese Zusicherung immer noch nicht beschlossen. Bei Untätigkeit würde das Rentenniveau ab 2026 tendenziell weiter sinken und die Absicherungsdefizite immer weiter vergrößern. Ohne ein ausreichendes und stabiles gesetzliches Rentenniveau kann eine vernünftige Alterssicherung aber nicht gelingen. Beschäftigte können einem sinkenden Niveau nicht hinterher sparen. Einen Beitrag zur Alterssicherung können auch zusätzliche Beitragszahlungen an die Rentenversicherung leisten.

1.2 Betriebsrente stärken – Arbeitgeberfinanzierung ausbauen

Arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten auszubauen und mehr Beschäftigte einzubeziehen ist ein notwendiger und richtiger Schritt – der jedoch kein Ersatz für ein stabiles und erhöhtes Rentenniveau ist oder sein darf. Nur eine Kombination aus beidem kann das Absicherungsniveau in Deutschland spürbar verbessern und international konkurrenzfähig machen.

Der DGB setzt dabei auf den Ausbau und die Stärkung durch tarifvertraglich geregelte Betriebsrentensysteme. So können viele Beschäftigte erreicht und eine Finanzierung allein oder überwiegend durch Arbeitgeber durchgesetzt werden. Dazu ist die Tarifbindung in Deutschland zu stärken. Dabei dürfen aber die tariffreien Bereiche nicht aus dem Blick geraten, denn gerade dort sind Betriebsrenten seltener und meist allein durch Beschäftigte finanziert.

Eine Bewertung des vorliegenden Referentenentwurfs erfolgt daher unter der Maßgabe, dass das Rentenniveau zumindest stabilisiert wird.

Vor diesem Hintergrund begrüßt der DGB das Ziel des BMAS, mit dem vorliegenden Referentenentwurf eines 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes, die Verbreitung und Anwartschaften der Betriebsrente weiter zu stärken und auszubauen. Insbesondere folgende Regelungen begrüßt der DGB (Erläuterungen sowie Hinweise und Änderungswünsche unter dem entsprechenden Punkt):

- Steuerfreiheit von Beitragszahlungen aufgrund einer Abfindung von Kleinanwartschaften i. S. d. § 3 Abs. 2a BetrAVG n. F. in die gesetzliche Rentenversicherung (Artikel 1 Nr. 1);
- in § 100 EstG die Erhöhung des bAV-Förderbetrags und Erhöhung sowie Dynamisierung der maßgeblichen Lohngrenze (Artikel 2, Nr. 2);

- Erweiterung des Anspruchs auf Betriebsrenten auch bei Bezug einer Teilrente (Artikel 1 Nr. 3 und Artikel 3 Nr. 3).
Abgelehnt wird hingegen, dass als sonstige Leistungsvoraussetzung für die bAV das Ausscheiden aus dem Betrieb festgelegt werden darf. Wird am Ausscheidekriterium festgehalten, ist sicherzustellen, dass die*der Beschäftigte nicht von der Zusage ausgeschlossen werden darf (dass also weiter eingezahlt werden kann), solange wegen fehlender sonstiger Leistungsvoraussetzungen oder unerfüllter Wartezeit keine Rente gewährt wird.
- Fortführung der Versorgungszusage zu unveränderten Bedingungen nach unbezahlten Freistellungen – bspw. Elternzeit, Pflegezeit, Krankengeldbezug (Artikel 6 Nr. 2 und Artikel 7);
- Auszahlung eines Wertguthabens (Sabbatical) auch neben dem Rentenbezug (bis zur Regealtersgrenze) (Artikel 8 Nr. 1 b, Nr. 3 und Nr. 4a).

1.3 Ergänzende Forderungen des DGB

Über den Referentenentwurf hinaus sind folgende Änderungen dringend geboten, um die Verbreitung weiter voranzubringen und die Betriebsrenten zu stärken.

1.3.1 Finanzierungsanteil des Arbeitgebers bei Betriebsrente ausbauen

Im Vergleich zu vielen europäischen Ländern werden Arbeitgeber in Deutschland vollkommen unzureichend zur Finanzierung von Betriebsrenten verpflichtet. Um die finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber an den Betriebsrenten zu stärken, **sollte ein verpflichtender Arbeitgebermindestbeitrag zu allen Betriebsrenten gesetzlich festgeschrieben** werden. Dieser sollte jährlich mit der Lohnentwicklung angepasst werden.

1.3.2 Vom Arbeitgeber eingesparte Beiträge zur Sozialversicherung vollständig weitergeben

Der DGB fordert, dass Arbeitgeber ohne Ausnahme **bei der Entgeltumwandlung eingesparte Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe an die Beschäftigten weitergeben** bzw. in die Versorgung der Beschäftigten einzahlen. Auch sollte im Gesetz durchgehend sprachlich klargestellt werden, dass die Weitergabe der vom Arbeitgeber bei einer Entgeltumwandlung eingesparten Beiträge zur Sozialversicherung kein Zuschuss des Arbeitgebers ist.

Das geltende Recht sieht in § 1a Abs. 1a BetrAVG nur eine pauschale Weitergabe von 15 Prozent des umgewandelten Betrags und damit weniger als die regelmäßig eingesparten Beiträge zur Sozialversicherung vor. Unbesehen der Forderung nach Weitergabe der gesamten arbeitgeberseitig eingesparten Sozialbeiträge bedarf es hier einer **gesetzlichen Klarstellung: Eine gemäß § 19 mögliche Abweichung von § 1a Abs. 1a durch Tarifvertrag ist ganz oder teilweise nur wirksam, wenn der Tarifvertrag nach der gesetzlichen Änderung abgeschlossen oder bestätigt wurde. Insbesondere darf das**

Fehlen einer diesbezüglichen Formulierung in einem vorher abgeschlossenen Tarifvertrag nicht als Willen der Tarifpartner gewertet werden, die gesetzliche Pflicht zur Weitergabe von 15 Prozent ausschließen zu wollen.

1.3.3 Förderung systematisieren

Aktuell gibt es verschiedene, sich teilweise ausschließende Fördersysteme, die sich noch dazu je nach Durchführungsweg, Zusageart und Finanzierungsverfahren unterscheiden. Dies ist nicht sachlich geboten, sondern allein historisch gewachsen. Eine durchgehende Systematisierung würde Ungleichbehandlungen beseitigen, die Transparenz erhöhen und die Anreize verbessern.

Der DGB schlägt vor:

- a) Die **bestehenden unterschiedlichen Regelungen zur steuerlichen** (§ 3 Nr. 56 und Nr. 63 EStG) **und beitragsrechtlichen** (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4a und Nr. 9 SvEV) **Behandlung** von Beiträgen zu Betriebsrenten **zu harmonisieren**, um Verzerrungen zu vermeiden. Der „Hinzurechnungsbetrag“ nach § 1 Abs. 1 Satz 3 und 4 SvEV ist – 46 Jahre nach seiner erstmaligen Einführung als Übergangsregelung! – ersatzlos zu streichen.
- b) Die bisher in den §§ 79 ff EStG geregelte **Systematik einer Zulagenförderung** sollte **als eigenständiges Förderinstrument für Betriebsrentensysteme etabliert** werden. Dieses Zulageninstrument sollte dann für alle Durchführungswege und Zusagearten in der betrieblichen Altersversorgung geöffnet werden und damit eine systematische, soziale Förderung von Eigenbeiträgen der Beschäftigten ermöglichen.
- c) Die **verschiedenen Förderwege** (§ 3 Nr. 63 – inkl. Nr. 56 –, das Zulageninstrument analog §§ 79 ff und der Geringverdienerförderbetrag nach § 100) sollten **frei kombinierbar** sein, um so für mehr Transparenz und eine insgesamt verbesserte Fördersystematik zu sorgen.

1.3.4 Allgemeinverbindlichkeit bei Betriebsrenten erleichtern

Notwendig ist eine **erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die Betriebsrenten regeln**. Dies würde maßgeblich zur Verbreitung von guten Systemen beitragen und auch die Ungleichheit verringern. Insbesondere die bislang unterentwickelte Verbreitung bei Beschäftigten von Klein- und Kleinstbetrieben ließe sich dadurch adressieren. Auch die im Betriebsrentenbereich häufig als Vorbilder genannten Länder, wie Niederlande oder Schweden, erreichen ihre sehr hohe Verbreitung von kollektiv geregelten Betriebsrentensystemen über eine hohe Tarifbindung – noch dazu werden diese Systeme maßgeblich durch Arbeitgeber finanziert (bspw. Schweden: 4,5 Prozent Beitrag des Arbeitgebers – bei höheren Einkommen sogar 30 Prozent).

Im Detail zum Referentenentwurf:

2 Änderungen im Betriebsrentenrecht

2.1 Einführung eines Optionssystems durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung – Artikel 1 Nr. 1 (§ 1b BetrAVG) und Nr. 7 (§ 20 BetrAVG)

Inhalt: Die vorgesehene Optionsregelung soll zu einer größeren Verbreitung von Betriebsrenten führen, in dem diese durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung eingeführt werden können. Soweit eine solche Regelung auf Betriebsebene eingeführt wird, muss der Arbeitgeber die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge pauschaliert in Höhe von 20 Prozent des umgewandelten Betrags ebenfalls einzahlen.

Bewertung:

Der DGB sieht diese Neuregelung sehr kritisch.

Eine Verhandlung „auf Augenhöhe“ ist im Rahmen des Betriebsverfassungsrechts bzw. der Personalvertretungsrechte nicht möglich, da den betrieblichen Interessenvertretungen keine Instrumente des Arbeitskampfes zur Verfügung stehen. Daher sind aus gutem Grund insbesondere Fragen der Entlohnung den Tarifvertragssystemen vorbehalten. Dies gilt auch für Betriebsrentensysteme, die nach gefestigter Rechtsauffassung als Entlohnungsbestandteil anzusehen sind.

Es dürfte schwer vorstellbar sein, dass bei Regelungen zu einem Optionssystem auf Betriebsebene, ohne tatsächliche Verhandlungsmacht der Interessenvertretung, auch nur eine vom Arbeitgeber mitfinanzierte Betriebsrentenzusage herauskäme – eine rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente darf der Arbeitgeber für alle Beschäftigten sogar ohne Abwahlmöglichkeit einführen. Ein Optionssystem verpflichtet also Beschäftigte dazu – bei Abwahlmöglichkeit – eigene Lohnbestandteile in eine Betriebsrente einzuzahlen. Es geht hier also weniger um die systematische Verbreitung von arbeitgeberfinanzierten Betriebsrenten, sondern um die Verbreitung von Betriebsrente egal welcher Qualität, auch in Form von rein arbeitnehmerfinanzierter Absicherung.

Die Regelung und Ausgestaltung von Betriebsrentensystemen ist bisher im Tarifvertragsrecht zu verorten. Immer mehr Arbeitgeber ziehen sich aber aus der Tarifbindung und den Arbeitgeberverbänden zurück bzw. sind dort Mitglied ohne Tarifbindung. In der Folge werden immer weniger Beschäftigte von Tarifverträgen erfasst, die eine gute und im Wesentlichen arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente etablieren. Durch die Einführung eines Optionssystems auf Betriebsebene wird die Tarifbindung weiter geschwächt und es droht in bestehenden Tarifsystemen der Altersvorsorge eine Tarifflicht.

Tarifverträge zur Altersvorsorge sehen in der Regel Entgeltumwandlung auf freiwilliger Basis vor und erfüllen damit den Entgeltumwandlungsanspruch der Beschäftigten gemäß § 1a BetrAVG. Werden Optionssysteme auf betrieblicher Ebene ohne den Tarifvorbehalt des § 20 Abs. 1 BetrAVG ermöglicht, wird die

bestehende Systematik aufgebrochen, dass Entgeltansprüche, die auf Tarifvertrag beruhen, nur durch Tarifvertrag umgewandelt werden können und dadurch der Entgeltumwandlungsanspruch der Beschäftigten erfüllt ist. Arbeitgeber können sich ermutigt fühlen, bestehende Altersvorsorge-Tarifverträge zu kündigen bzw. aus dem Arbeitgeberverband auszutreten. Denn sie können mit dem neuen § 20 Abs. 3 BetrAVG mit minimalem Aufwand den Entgeltumwandlungsanspruch der Beschäftigten aus dem Betriebsrentengesetz erfüllen. Gleichzeitig reduzieren sie ihr Haftungsrisiko, da der neue § 20 Abs. 3 BetrAVG keine Mindestentgeltumwandlung vorsieht und somit auch Beiträge deutlich unterhalb von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze den Entgeltumwandlungsanspruch erfüllen können. Zugleich können sich Arbeitgeber auf diese Weise der eigenen Beteiligung durch angemessene Arbeitgeberbeiträge an einem System zur Altersvorsorge entziehen und dennoch behaupten, sie würden ihren Beschäftigten eine zusätzliche Alterssicherung anbieten.

Abgelehnt wird auch die Formulierung „auch ohne tarifvertragliche Grundlage“. Diese erlaubt ein Optionssystem auf betrieblicher Ebene einzuführen, selbst wenn die Tarifparteien sich dagegen entschieden haben, ein Optionsmodell einzuführen oder die Einführung den Betriebsparteien zu eröffnen. Das Gesetz greift hier in die Tarifautonomie ein, indem sie den Betriebsparteien Rechte einräumt, die dem erklärten Willen der Tarifparteien widersprechen. Für nicht tarifgebundene Arbeitnehmer*innen dürfte dies wohl sogar gelten, wenn der Tarifvertrag Entgeltumwandlung ausschließt.

§ 20 Abs. 3 BetrAVG-RefE bricht damit auch mit § 77 BetrVG und Grundsätzen der Mitbestimmung: Sachverhalte, die üblicherweise in Tarifverträgen geregelt werden oder sind, dürfen nicht in Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Wenn aber ein Tarifvertrag kein Optionsmodell vorsieht, dann ist damit das Optionsmodell nach Abs. 2 ausschließend geregelt und dennoch dürfte nun auf Betriebsebene eine solche Regelung eingeführt werden.

Die Formulierung im zweiten Halbsatz des Abs. 3 löst den Anspruch auf 15-prozentige pauschalisierte Weitergabe bei Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG vollständig ab – unabhängig davon, ob der Umfang der Umwandlung die in § 1a BetrAVG erlaubten vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze erreicht.

Daher ist in § 20 Abs. 3 BetrAVG-RefE der zweite Halbsatz wie folgt zu formulieren: „der Anspruch aus § 1a Absatz 1a ist bezüglich des aufgrund des Optionsmodells umgewandelten Entgeltbestandteils insoweit abgegolten.“

Unbesehen der Ablehnung eines Optionsmodells auf Betriebsrente ohne tarifvertragliche Grundlage ist die in § 1b-RefE ergänzte Einbeziehung der Arbeitnehmer*innen-Beiträge inklusive der mit 20 Prozent pauschalierten Weitergabe von eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen in die sofortige Unverfallbarkeit sachgerecht und folgerichtig geregelt.

2.2 Erweiterte Abfindungsregelungen (§ 3 Abs. 2a BetrVG-RefE, § 22 Abs. 4 Satz 3 BetrAVG-RefE) - Artikel 1 Nr. 2 a und Nr. 9 b

Inhalt: Ergänzend zur bestehenden einseitigen Abfindung von Kleinstansprüchen durch den Arbeitgeber nach § 3 Abs. 2 (bei einer laufenden Rente von bis zu einem Prozent der Bezugsgröße bzw. 120 Prozent bei Kapitalleistungen) soll eine erweiterte Abfindung ermöglicht werden, wenn der/die Arbeitnehmer*in zustimmt und die Abfindung in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird.

In § 22 Abs. 4 Satz 3 war bisher eine einseitige Abfindung analog § 3 Abs. 2 möglich. Diese soll nun in unbegrenzter Höhe bei Zustimmung der Tarifvertragsparteien möglich sein.

Bewertung: Die Abfindungsregelungen zu erweitern wird grundsätzlich kritisch gesehen. Zweck einer Alterssicherung ist die lebenslange Rentenzahlung und Einkommenssicherung. Zumal auch mehrere nebeneinander vorliegende Kleinstrenten alle abgefunden werden könnten, selbst wenn sie in Summe ganz wesentlich zum Einkommen der Berechtigten beitragen.

Die **konkrete Regelung in § 3 Abs. 2a** ist aber **ausgewogen**, da mit der Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung eine laufende Rente gesichert ist und die Arbeitnehmer*innen vorher zustimmen müssen.

Die **unbegrenzte Abfindung in § 22 Abs. 4 Satz 3 wird abgelehnt**. Denn im Rahmen des Sozialpartnermodells war explizit vorgesehen, dass die Leistungen nicht kapitalisierbar sein sollen, um dem Zweck der Alterssicherung gerecht zu werden. Mit der Öffnungsklausel wird die Frage um die (Teil-)Kapitalisierung nun aber ohne Not auf die Ebene der Tarifparteien verlagert. Dabei erscheint der Bedarf einer einseitigen Abfindung im Sozialpartnermodell eher geringer zu sein, da keinerlei Haftung und Garantie bestehen. Sofern an der unbegrenzten Abfindung festgehalten wird, wäre zu regeln, dass dies im jeweiligen Tarifvertrag festzulegen ist und nicht von der Versorgungseinrichtung entschieden wird, unter Zustimmung der Tarifpartner.

Der DGB schlägt vor, die Möglichkeit zur Einzahlung von Erstattungen bzw. Abfindungen in die gesetzliche Rentenversicherung über den § 3 Abs. 2a neu hinaus in folgenden Fällen vorzusehen:

- Eine Erstattung von Beiträgen bei nicht erfüllter Wartezeit (verfallbare Anwartschaft) sollte in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden können – auch hier wäre eine Zustimmung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin denkbar.
- Ebenfalls sollte den Arbeitnehmer*innen ein Wahlrecht zur Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung bei Abfindung nach § 3 Abs. 2 bzw. 22. Abs. 4 Satz 3 (alte oder auch neue Fassung) eingeräumt werden.

2.3 Abfindungsfiktion (§ 3 Abs. 7 BetrAVG-RefE) – Artikel 1 Nr. 2 b

Inhalt: Wird eine Pensionskasse aufgelöst und das Kapital ausgezahlt, soll die Anwartschaft als abgefunden gelten.

Bewertung: Die Regelung erscheint unproblematisch, wenn auch nicht erkennbar ist, wieso hier eine Abfindung fingiert werden muss. Allerdings stellt sich die Frage, ob nicht auch hier eine Einzahlung in die GRV als Wahlrecht möglich sein könnte, um eine weitere Rentenzahlung zu sichern.

2.4 Anspruch auf Betriebsrente auch bei Teilrenten (§ 6 BetrAVG-RefE, § 232 VAG-RefE) – Artikel 1 Nr. 3 und Artikel 3 Nr. 3

Inhalt: Die Neuregelung soll auch bei Bezug einer Teilrente den Anspruch auf die Betriebsrente gewähren, sofern auch die Wartezeit und die weiteren Leistungsvoraussetzungen (insbesondere, wenn das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Voraussetzung ist) erfüllt sind. Der § 232 VAG regelt als Folge, dass Pensionskassen auch Renten zahlen dürfen, wenn eine Vollrente bezogen wird und selbst regeln dürfen, ob auch bei Teilrente gezahlt wird.

Bewertung: Diese Regelung wird positiv gesehen. Beschäftigte, die weiterarbeiten und ihre gesetzliche Rente als Teilrente beziehen, können danach auch ihre Betriebsrente beanspruchen. Da dies bereits in den vier anderen Durchführungswegen, wie auch den Pensionsfonds, gesetzlich zulässig ist, ist es folgerichtig, das gesetzliche Verbot auch bei den Pensionskassen zu streichen.

Zu kritisieren ist, dass weiterhin das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als weitere Bedingung festgelegt sein darf. Damit wird das neue Rentenrecht, neben der Erwerbstätigkeit frei über den Bezug der Altersrente entscheiden zu dürfen, nur unzureichend auf das Betriebsrentenrecht übertragen. Daher sollte „sonstige Leistungsvoraussetzungen“ gestrichen werden bzw. das Kriterium des Ausscheidens ausgeschlossen werden.

Die Änderung in § 232 VAG ist insoweit folgerichtig. Ebenso, dass kein Anspruch auf Teilbetriebsrente etabliert wird, sondern dass dies weiterhin der Regelungshoheit der Träger obliegt.

Kann der Anspruch auf Betriebsrente weiterhin an das Ausscheiden gebunden sein, können Beschäftigte in eine Regelungslücke geraten, wenn sie neben dem Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung weiterarbeiten. Da sie nicht ausgeschieden sind, bekommen sie die Betriebsrente nicht ausgezahlt (wenn Ausscheiden Leistungsvoraussetzung ist). Gleichzeitig haben sie aber aufgrund des Altersrentenbezugs der Gesetzlichen Rentenversicherung grundsätzlich Anspruch („Leistungsfall“), womit sie den Anspruch auf weitere Einzahlung verlieren können – inkl. eventueller Arbeitgeberansprüche. Dies kann nicht gewollt sein. Sollte an der Ausscheidebedingung festgehalten werden, wäre daher zu regeln, dass Beschäftigte, die ihren Anspruch auf Betriebsrente noch nicht realisieren dürfen, weiterhin zu den allgemeinen Bedingungen einzahlen dürfen; dies hat für etwaige Arbeitgeber-

beiträge gleichermaßen zu gelten. Im Sinne einer Nahtlosigkeit wäre also regelbar, dass entweder Leistungen der betrieblichen Versorgung ab dem Beginn der gesetzlichen Altersrente gewährt werden oder die Zusage bis zum Beginn der Betriebsrentenzahlung fortgesetzt wird und weiter wie bisher einzuzahlen ist.

Unabhängig davon ist sicherzustellen, dass Beschäftigte, die neben dem Bezug der gesetzlichen Rente weiterarbeiten, auch weiter Anwartschaften in der bestehenden Versorgungszusage nach den auch ohne Rentenbezug geltenden Regeln aufbauen dürfen – Beschäftigten dürfen nicht aufgrund des Rentenbezugs diskriminiert werden, unabhängig von einer Teil- oder Vollrente.

2.5 Regelungen für den PSVAG bzw. den Träger der Insolvenzversicherung

Bewertung: Diese werden begrüßt.

- Digitale Kommunikation (Artikel 1 Nr. 4)
Der PSVAG darf künftig bei Zustimmung des Berechtigten Ansprüche und Anwartschaften digital übermitteln.
- Übertragung (Nr. 5 und 6 sowie Artikel 8 Nummer 2)
Hier erfolgen Klarstellungen bezüglich der Übertragung auf den PSVAG.
- Vollautomatische Erstellung von Beitragsbescheiden (Artikel 1 Nr. 7)
Träger der Insolvenzversicherung dürfen Beitragsbescheide (an die Mitgliedsunternehmen) vollautomatisch erstellen, wenn keine Ermessens- und Bewertungsspielräume bestehen. Das Widerspruchsrecht bleibt davon unberührt.
- Einholung der Betriebsnummer und Informationen (Artikel 1 Nr. 8)
Sofern dem Träger der Insolvenzversicherung die Betriebsnummer und andere Informationen nicht, unrichtig oder unvollständig vorliegen, kann er bei der Agentur für Arbeit bzw. der Rentenversicherung diese Daten anfordern, soweit es für die Aufgabenerledigung notwendig ist.

2.6 Regelungen zum Sozialpartnermodell (reine Beitragszusage) Artikel 1 Nr. 8 und Nr. 9 a

Inhalt:

- Der Begriff „Sozialpartnermodell“ wird gesetzlich legal definiert (Nr. 8 a und b aa).
- Es wird klargestellt, dass eine mangelhafte Beteiligung an Steuerung und Durchführung durch die Sozialpartner nicht zur Unwirksamkeit des Sozialpartnermodells führt (Nr. 8 b bb).
- Ergänzung, dass beim Wechsel des Sozialpartnermodells dieses privat fortgeführt oder der Kapitalstock mitgenommen werden darf (Nr. 9 a)

Bewertung:

Die **Einführung des Begriffs Sozialpartnermodell (Nr. 8 a und b aa) wird begrüßt.**

Die Klarstellung, dass eine mangelhafte Beteiligung an der Steuerung- und Durchführung nicht zur Unwirksamkeit führt (Nr. 8 b bb), wird als sachgerecht bewertet.

Die Regelung zur Fortführung- bzw. Mitnahme beim Wechsel eines Sozialpartnermodells (Nr. 9 a) ist sinnvoll. Hier wird angeregt, gesetzlich zu regeln, dass im Falle der Fortführung die Sicherungsbeiträge nicht vom Beschäftigten zu tragen sind.

In Nr. 8 c werden zwei Sollvorschriften (§ 21 Abs. 2 und 3 BetrAVG) gestrichen. **Die Streichung der Sollvorschrift, bestehende Betriebsrentenzusagen zu berücksichtigen, wird kritisch gesehen (Nr. 8 c - § 21 Abs. 2 BetrAVG).** Der Druck auf bestehende Zusagearten könnte dadurch weiter erhöht werden, wenn Tarifparteien bestehende Systeme nicht mehr angemessen berücksichtigen sollen.

Die Sollvorschrift, nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Zugang zu Sozialpartnermodellen nicht zu verwehren, zu streichen, ist unschädlich.

2.7 Erleichterte Teilnahme nicht tarifgebundener Unternehmen am Sozialpartnermodell (§24) – Artikel 1 Nr. 10

Inhalt: Neufassung des § 24 BetrAVG für drei Fragestellungen

- Erleichterte Teilnahme nicht tarifgebundener Unternehmen und Arbeitnehmer an Sozialpartnermodellen (Abs. 1 und 2)
Ziel der Neuregelung der Absätze 1 und 2 ist laut Referentenentwurf, dass „[...] der Kreis potenzieller Teilnehmer erheblich erweitert“ wird. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber sollen also leichter an bestehenden Sozialpartnermodellen teilnehmen können. Dabei wird zwischen der Anwendung einschlägiger und nicht einschlägiger Regelungen unterschieden. Dazu könnten „[...] sich bestehende Sozialpartnermodelle für alle Arbeitsverhältnisse im Zuständigkeitsbereich der das Modell tragenden Gewerkschaften öffnen.“ Um die Verbreitung des Sozialpartnermodells in tariffreien Bereichen noch weiter zu erleichtern, räumt Absatz 2 Nr. 2 erstmalig eine Erlaubnis ein, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch einen nicht einschlägigen Tarifvertrag in Bezug nehmen können.
- Neue Möglichkeit, dass Beschäftigte der tarifschließenden Parteien an ihren eigenen Sozialpartnermodellen teilnehmen dürfen (Absatz 3).
- Teilnehmende Dritte können zur Beteiligung an den Kosten der tarifschließenden Parteien für die Durchführung und Steuerung beteiligt werden; erlaubt ist dies auch im Rahmen des Sozialpartnertarifs.

Bewertung:

Die Erleichterungen und Öffnung für nicht tarifgebundene Unternehmen werden im DGB unterschiedlich bewertet.

Das Ziel einer allgemein stärkeren Verbreitung von Betriebsrenten ist grundsätzlich zu begrüßen. Die vorgeschlagenen Regelungen sind grundsätzlich geeignet, eine weitere Verbreitung des Sozialpartnermodells zu erreichen. Dieses Ansinnen wird von den im DGB vertretenen Einzelgewerkschaften allerdings unterschiedlich bewertet. Teilweise wird das Sozialpartnermodell aufgrund der fehlenden Garantien und Arbeitgeberhaftung insgesamt abgelehnt – auch für tarifungebundene Arbeitsverhältnisse.

Eine stärkere Verbreitung von Betriebsrenten darf gleichzeitig nicht zulasten der Tarifbindung und einer Erosion bestehender Tarifverträge gehen, die eine andere Zusageart vorsehen. Gewerkschaften setzen sich für gute Tarifverträge und eine tarifvertraglich geregelte Betriebsrente ein, mit einer angemessenen Arbeitgeberbeteiligung oder gar einer alleinigen Arbeitgeberfinanzierung. Dies zeigen auch die bisher vorhandenen Sozialpartnermodelle. Daher ist es richtig und schützenswert, dass Sozialpartnermodelle nur auf der Grundlage von Tarifverträgen errichtet werden dürfen. Das ist der „Goldstandard“, der bei Sozialpartnermodellen besonders wichtig ist, um gute Standards zu halten und einen Ausgleich für die fehlende Haftung der Arbeitgeber durchzusetzen.

Solche tarifvertraglich geregelten Systeme auch ohne Tarifbindung individualrechtlich in Bezug nehmen zu können, kann die Verbreitung von solchen Betriebsrenten tatsächlich erleichtern und voranbringen. Allerdings ist es nicht zwingend, dass die Neuregelung generell zu mehr Betriebsrentenanwartschaften führt. Dies setzt voraus, dass der Zugang zur reinen Beitragszusage und damit zur vollständigen Enthftung für nicht tarifgebundene Arbeitgeber ausschlaggebend dafür ist, ihren Beschäftigten aktiv eine Betriebsrente anzudienen. Dies dürfte nicht zuletzt auch davon abhängen, ob und in welcher Höhe der Arbeitgeber durch die Anwendung des Tarifvertrags für ein Sozialpartnermodell verpflichtet ist, einen eigenen Beitrag einzuzahlen.

Hinzuweisen ist auch darauf, dass durch die Enthftung des Arbeitgebers im Sozialpartnermodell der Druck auf bewährte Betriebsrentensysteme z.B. von gemeinsamen Einrichtungen wächst, ebenfalls Systeme ohne Haftung der Arbeitgeber einzuführen. Folge könnte auch sein, dass bestehende Betriebsrentensysteme teilweise nur umgestellt werden, ohne dass bisher unversorgte Beschäftigte eine Anwartschaft durch Sozialpartnermodelle aufbauen.

2.7.1 Bewertung des Abs. 1 BetrAVG-RefE (Inbezugnahme einschlägiger Tarifverträge)

Der Absatz entspricht der bisherigen Regelung und wird insoweit als unkritisch angesehen.

2.7.2 Bewertung des Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG-RefE (Anerkennungstarifverträge für nicht einschlägige Tarifverträge)

Einen nicht einschlägigen Tarifvertrag zu einem Sozialpartnermodell durch einen eigenständigen Tarifvertrag anwenden zu können, erleichtert es ebenfalls, andere Unternehmen – tarifgebunden oder bis dahin nicht tarifgebunden

– an einem Sozialpartnermodell teilnehmen zu lassen. Dadurch kann die Verbreitung von tariflich geregelten Betriebsrentensystemen forciert werden und auch die Tarifbindung wird gestützt.

2.7.3 Bewertung des Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG-RefE (Inbezugnahme nicht einschlägiger Tarifverträge durch nicht tarifgebundene Unternehmen):

Die Sozialpartnermodelle auch für nicht tarifgebundene Beschäftigtengruppen ganz ohne Tarifvertrag zugänglich zu machen, kann unter Umständen dazu beitragen, in noch mehr Fällen ein Sozialpartnermodell anzubieten. Damit steht mittelbar auch jenen Beschäftigten ohne Tarifbindung eine tarifvertraglich geregelte und vorwiegend arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente in Form einer reinen Beitragszusage offen, was insoweit dann zumindest ein Vorteil gegenüber den in diesen Betrieben üblicherweise sonst verbreiteten selbst finanzierten Direktversicherungen wäre. Ziel des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist die Tarifbindung auszuweiten und darüber einklagbare Ansprüche der Beschäftigten zu begründen.

An der Neuregelung ist kritisch zu sehen, dass die Abkehr vom Einschlägigkeitserfordernis die einzelvertragliche Inbezugnahme branchenfremder Tarifverträge bedeutet. In der Vergangenheit bewährte Prinzipien des Tarifrechts werden so in Frage gestellt: Dass nämlich Tarifverträge nur anwendbar sein sollen, wenn der betriebliche, räumliche, sachliche und persönliche Geltungsbereich eröffnet ist. Eine dem Gutdünken der Arbeitgeber unterliegende Rosinenpickerei wird durch diese Öffnung befördert. Denn grundsätzlich gilt bei Betriebsrenten, dass der nicht tarifgebundene Arbeitgeber die Zusageart, den Durchführungsweg und die durchführende Einrichtung sowie die Beitragshöhe nach eigenem Ermessen frei auswählt. Beschäftigte können das Angebot nur so annehmen oder ansonsten keine Betriebsrente aufbauen. Den Anspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG könnten nicht tarifgebundene Arbeitgeber dann ohne relevante Kosten und ohne Haftung in eine reine Beitragszusage umlenken. Ohne Tarifbindung würde der Arbeitgeber diesen Weg nur anbieten, wenn er diesen für sich als vorteilhaft ansieht. Dies steht aber dem Zweck der Tarifbindung entgegen, die eben darauf abzielt, dass die Tarifparteien „auf Augenhöhe“ verhandeln, unter welchen Bedingungen eine reine Beitragszusage durchgeführt wird.

Angesichts der neu eingeführten Nummer 1 in Absatz 2 (Anwendung nicht einschlägiger Sozialpartnermodelle durch Tarifvertrag) erscheint zudem keine Notwendigkeit zu bestehen, darüber hinaus nicht tarifgebundenen Unternehmen auch die einzelvertragliche Anwendung nicht einschlägiger Tarifverträge zu erlauben. Richtigerweise ist eine Anwendung nach Nr. 2 nur zulässig, wenn die für den Betrieb bzw. den/die Arbeitnehmer*in zuständige Gewerkschaft bereits ein Sozialpartnermodell begründet hat. Gibt es aber eine zuständige Gewerkschaft, die ein Sozialpartnermodell begründet hat, können alle Arbeitgeber in diesem Bereich Zugang zu einem Sozialpartnermodell ohnehin über einen Anerkennungstarifvertrag gemäß Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG-RefE

erhalten. Dies stärkt gleichzeitig auch die Tarifbindung und damit das Ziel der Bundesregierung, sich für mehr Tarifbindung einzusetzen. Die im BetrAVG-RefE vorgesehene Regelung würde stattdessen nicht tarifgebundenen Unternehmen gegenüber tarifgebundenen Unternehmen sogar die Teilnahme an nicht einschlägigen Tarifverträgen erleichtern, da sie die Auswahl nicht in einem Tarifvertrag aushandeln müssen.

Mit der vorgesehenen Einführung des Abs. 1 Nr. 2 BetrAVG-RefE wären darüber hinaus auch ungewollte Folgen zu bedenken. Sollte eine Gewerkschaft – warum auch immer – tatsächlich eine reine Beitragszusage für Entgeltumwandlung und ohne Arbeitgeberbeitrag abschließen, bestünde die Gefahr, dass dieses Modell auch weit außerhalb der Tariffähigkeit dieser Gewerkschaft nicht tarifgebundenen Unternehmen angeboten bzw. eröffnet werden könnte. Denn formal spräche nichts dagegen, dass eine solche Gewerkschaft in ihrer Satzung viele oder alle Branchen als Organisationsbereich benennt. Auf eine Tariffähigkeit in den zusätzlichen Branchen käme es, anders als in der Begründung des Referentenentwurfs angedeutet, für die satzungsgemäß erklärte Zuständigkeit gerade nicht an. Ob diese Möglichkeit wahrscheinlich ist, kann nicht vorhergesagt werden, denn um ein Sozialpartnermodell an den Start zu bringen, bedarf es einer durchführenden Einrichtung, nicht unbeträchtlicher Finanzmittel, erheblichen Know-hows und eines erfolgreich durchgeführten Genehmigungsverfahrens bei der BaFin. Nicht ohne Grund gibt es bisher nur drei Versorgungseinrichtungen von Sozialpartnermodellen. Ein Verzicht auf Nr. 2 und Einführung der Regelung nach Nr. 1 würde solchen Konzepten den Boden entziehen.

Vorschlag: § 24 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG-RefE streichen. Sollte an der Nr. 2 festgehalten werden, wäre gesetzlich ein Stichtag festzulegen, nach dem eine Erweiterung des satzungsgemäßen Zuständigkeitsbereichs für die Anwendung des § 24 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG keine Gültigkeit hätte.

3 Änderungen im Einkommensteuerrecht

3.1 Steuerfreiheit der an die DRV gezahlten Abfindungen nach § 3 Abs. 2a BetrAVG (§ 3 Nr. 55c EStG) – Artikel 2 N. 1

Inhalt: Mit der Ergänzung wird sichergestellt, dass in die DRV eingezahlte Abfindungen steuerfrei sind.

Bewertung: Diese Ergänzung ist sachgerecht.

Es wird davon ausgegangen, dass die Zahlungen in die DRV analog anderen Zahlungen des Arbeitgebers an die DRV als Abfindungen auf das Ende des Arbeitsverhältnisses gewertet werden und damit generell auch beitragsfrei gestellt sind. Sollte dies nicht so sein, oder Unsicherheit bestehen, wäre dies entsprechend zu normieren.

Die Steuer- wie Beitragsfreiheit sollte auch gelten, wenn Abfindungen nach § 3 Abs. 2 und Abs. 7 bzw. § 22 Abs. 4 Satz 3-RefE in die DRV eingezahlt würden.

3.2 BAV-Förderbetrag anheben und Einkommensgrenze dynamisieren (§ 100) – Artikel 2 Nr. 2

Inhalt: Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz aus dem Jahr 2017 wurde erstmals ein Förderbetrag für Arbeitgeber eingeführt (§ 100 EStG). Diesen bekommen Arbeitgeber, die für Beschäftigte mit einem Bruttolohn unter 2.575 Euro eine Betriebsrente finanzieren (oder mitfinanzieren). Der Zuschuss beträgt 30 %, maximal 288 Euro im Jahr pro Beschäftigtem/Beschäftigter, wenn der Arbeitgeber mindestens 240 Euro im Jahr zusätzlich einzahlt. Der Referentenentwurf will die Einkommensgrenze nun auf 3 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung festlegen (2024 = 2.718 Euro) und damit leicht anheben, aber vor allem an die Lohnentwicklung koppeln. Ferner soll der maximale Förderbetrag auf 360 Euro erhöht werden.

Bewertung:

Der DGB hat von Anfang an gefordert, dass die maßgebliche Einkommensgrenze jährlich mit den Löhnen steigen soll, damit die Beschäftigten nicht „rauswachsen“. Der **DGB begrüßt** daher ausdrücklich, **dass der vorliegende Referentenentwurf** hier dieser Forderung nachkommt und vorsieht, **den maßgeblichen Lohn künftig mit der allgemeinen Lohnentwicklung steigen zu lassen**.

Der **DGB begrüßt** auch, dass der Referentenentwurf den **maximal möglichen Förderbetrag auf 360 Euro anhebt**.

Der DGB schlägt ergänzend vor, den maximalen Förderbetrag ebenfalls an die Lohnentwicklung zu koppeln. Ziel der Alterssicherung ist eine Absicherung des laufenden Lohns. Ein konstanter maximaler Förderbetrag verliert mit steigenden Löhnen jedoch an Bedeutung. Dies käme auch Regelungen zugute, die nicht einen festen Zuschuss, sondern einen Prozentwert des Bruttolohns als Arbeitgeberzuschuss vorsehen.

4 Berichtigungen und kleinere Regelungen im VAG inkl. Digitalisierung – Artikel 3 Nr. 1, Nr. 2, Nr. 4, Nr. 7, Nr. 8, Nr. 10 und Nr. 11

Bewertung: Diese sind nicht zu beanstanden.

5 Vorübergehende Unterdeckung bei Pensionskassen (Artikel 3 Nummer 5 und Nr. 9)

Inhalt: Die Regelung erlaubt Pensionskassen eine vorübergehende Unterdeckung von maximal zehn Prozent, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind – insbesondere muss ein Sicherungsvermögensplan inklusive Zahlpflichten des Arbeitgebers vorliegen. Auch ist als Notlösung eine Sanierungsklausel Voraussetzung, welche einen Eingriff in die Leistung aufgrund der Unterdeckung erlaubt.

Bewertung: Grundsätzlich erscheint dies sachgerecht und dürfte helfen die Betriebsrenten der Berechtigten zu sichern.

6 Einführung von Ratenzahlungen bei Pensionsfonds (§ 236 VAG) (Artikel 3 Nr. 6)

Inhalt: Analog zu den Pensionskassen soll hier auch ermöglicht werden, dass die Kapitalisierung des Anspruchs auch als Ratenzahlung erfolgen kann.

Bewertung: Der DGB sieht die Tendenzen zu Ratenzahlungen in der Alterssicherung kritisch. Diese dienen aufgrund ihrer fixen zeitlichen Laufzeit nicht mehr der Absicherung der Langlebigkeit. Damit aber dienen sie weniger der Alterssicherung als vielmehr dem Vermögensaufbau. Im konkreten Fall erscheint die Änderung aber akzeptabel.

7 Änderung der Anlagenverordnung – Artikel 4 Nr. 1 und Nr. 2

Keine Einwände.

8 Pensionsfonds-Aufsichts-VO – Artikel 5

Keine Einwände

9 Versicherungsvertragsgesetz – Artikel 6 Nummer 1

Keine Einwände

10 Fortführung zu alten Bedingungen nach Beitragsfreistellung (§ 212 VVG) – Artikel 6 Nummer 2 und Artikel 7

Inhalt: Die Regelung in § 212 VVG sieht vor, dass nach einer Beitragsfreistellung aufgrund einer unbezahlten Freistellung die anschließende Fortsetzung unter den alten Vertragsbedingungen erfolgt. Analog dazu regelt § 4a EGVVG, dass die Regelung des § 212 VVG auch auf Bestandsfälle anzuwenden ist.

Bewertung: Dies wird vom DGB begrüßt, zumal der DGB dies fordert. Bisher kam die Regelung nur im Falle der Elternzeit zum Tragen, aber nicht während Pflegezeit, nach der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder einem Sabbatical. Der Träger hatte bisher ein Wahlrecht, ob er zu neuen oder alten Vertragsbedingungen fortsetzt. Dies kommt faktisch einer Verschlechterungsoption gleich. Mit der Neuregelung wird im Falle einer Freistellung auch über die Elternzeit hinaus der alte Vertrag mit den alten Vertragsbedingungen fortgeführt. Eine Benachteiligung der Beschäftigten wegen der Inanspruchnahme einer Freistellung in den genannten Fällen ist damit nicht mehr möglich ist.

11 Fortführung von Wertguthaben bis zur Regelaltersgrenze und während des Rentenbezugs (§ 7c SGB IV) (Artikel 8 Nr. 1, Nr. 3 und Nr. 4)

Inhalt: Bisher regelte § 7c, dass Freistellungen aus Wertguthaben insbesondere vereinbart sein können für eine Freistellung bis zum Zeitpunkt eines Rentenbezugs oder Anspruch auf eine Rente. Nun wird gesetzlich festgelegt, dass ein Wertguthaben längstens bis zur Regelaltersgrenze und eine Freistellung auch

über den Bezug/Anspruch auf eine Altersrente bis zur Regelaltersgrenze zulässig ist.

Bewertung: Die Begrenzung von Wertguthaben auf die Regelaltersgrenze erscheint sinnvoll, auch wenn es im Widerspruch zum Ziel der Bundesregierung steht, auch das Arbeiten nach der Regelaltersgrenze auf freiwilliger Basis zu erleichtern.

Unklar ist, ob die Ergänzung, dass auch parallel zum Rentenbezug bis zur Regelaltersgrenze entspart werden darf, dem beabsichtigten Regelungszweck gerecht wird. Denn, soweit bestehende Vereinbarungen ein Entsparen bis zum Bezug einer Altersrente oder den Anspruch darauf vorschreiben, bleibt diese Vereinbarung gültig. § 7c Abs. 1 Nr. 2 nennt diese Grenzen nämlich keineswegs als Vorgaben, sondern als beispielhafte Möglichkeiten für Vereinbarungen.

Es sollte daher an Abs. 1 ein Satz 2 angefügt werden: „Bestehende Vereinbarungen, die nach Nr. 2 a) auf den Bezug einer Altersrente oder einen Anspruch abstellen, gelten insoweit als auf die Regelaltersgrenze vereinbart.“

12 Sozialversicherungsentgeltverordnung (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 12 SVEV) – Artikel 9

Inhalt: Sonderzahlungen von Arbeitgebern sind generell beitragsfrei.

Bewertung: Diese Regelung wird begrüßt.

13 Sonstige Regelungen (SGB 6, SGB 9 und 10) (Artikel 10)

Inhalt: Hier werden verschiedene Dinge richtiggestellt, Digitalisierungsprozesse ermöglicht und Verwaltungsvereinfachungen eingeführt. Außerdem wird die EU-Richtlinie eines einheitlichen europäischen Behindertenausweises umgesetzt (einheitliches Muster zur Anerkennung des Status).

Bewertung: Die Änderungen sind nachvollziehbar und grundsätzlich zu begrüßen.