



Bund der Steuerzahler Deutschland e.V.

10117 Berlin, Reinhardtstraße 52, ☎ 030 / 25 93 96 0

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum oben genannten Gesetzentwurf. Die betriebliche Altersversorgung ist ein wichtiger Baustein für finanzielle Situationen im Rentenalter. Daher sollten Arbeitgeber grundsätzlich mehr Anreize bekommen, den Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung anzubieten. Dieses Angebot sollte aus unserer Sicht aber stets freiwillig bleiben.

Anpassung § 100 EStG

Wir begrüßen daher, dass mit den Anpassungen im § 100 EStG eine Verbesserung bei der Förderung von Beiträgen des Arbeitgebers für eine betriebliche Altersversorgung angestrebt wird. Die Anpassung der maximalen Förderbeträge sowie die Anhebung der Verdienstgrenzen sind ein richtiger und wichtiger Schritt, auch unter dem Gesichtspunkt, dass die aktuellen Beträge seit vielen Jahren unverändert bestehen. Für die Arbeitgeber ist dies ein richtiges Signal, um in die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten zu investieren.

Die maximale Gehaltsgrenze an die Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung zu koppeln, ist ebenfalls ein wichtiger Schritt, da so sichergestellt werden kann, dass zukünftig eine automatische Anhebung der Grenze erfolgen kann und sich so die Arbeitgeber auch jährlich auf die Anpassungen einstellen können. So kann vermieden werden, dass durch regelmäßige Gehaltsanpassungen wegen der Inflation eine Förderung der Beiträge der Arbeitgeber zur betrieblichen Altersversorgung in diesem Bereich ausfällt. Für die Arbeitgeber ist dies ein wichtiges Signal, weil so auch Planungssicherheit erreicht werden kann.

Dennoch wird mit dem Satz von 3 % eine neue Grenze im Bereich der betrieblichen Altersversorgung eingeführt. Bisher sind die Grenzen von 4 % und 8 % in der Praxis bekannt. Auch die Zusatzversorgungskassen, die gemäß § 3 Nr. 56 EStG den geltenden Bedingungen steuerfrei sind, haben bereits den Stand von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze erreicht. Daher ist eine Angleichung der Prozentsätze sinnvoll.

Petition: Wir empfehlen daher, den Prozentsatz der maximalen Gehaltsgrenze auf 4 % zu erhöhen, um so eine Angleichung aller Sätze zu erreichen.

Ohne weitere Dynamisierung soll der maximale Arbeitgeberbetrag, der gefördert werden soll, auf 1.200 Euro angehoben werden. Die Anhebung ist auf jeden Fall notwendig und sinnvoll, um eine gezielte Altersversorgung zu erreichen.

Es sollte aber überdacht werden, ob auch hier eine Dynamisierung eingeführt wird, so dass zukünftige Gesetzgebungsverfahren vermieden werden können. Für die Softwarehersteller und Programmierer sind geregelte Dynamisierungen ebenfalls wichtig, weil so die notwendigen Jahreswechseländerungen rechtzeitig programmiert und umgesetzt werden können, ohne dass auf den Abschluss von Gesetzgebungsverfahren gewartet werden muss. Zudem erreicht eine Dynamisierung des Betrages auch entsprechende Planungssicherheit bei den Arbeitgebern.

Petition: Wir empfehlen daher, auch den maximal geförderten Arbeitgeberbetrag zu dynamisieren, damit Steigerungen aufgrund der Inflation und somit der endgültigen Altersversorgung erreicht werden können und regelmäßig erfolgen, ohne weitere Gesetzgebungsverfahren durchzuführen. Möglich wäre aus unserer Sicht auch hier einen Prozentsatz der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung oder der Bezugsgröße in der Sozialversicherung (z. B. 1,5 % oder 2 % oder die Beitragsbemessungsgrenze durch 72 zu teilen) zu wählen. So könnten auch entsprechende Lohn- und Gehaltsprogramme einfach programmiert werden. Im Übrigen bezieht sich die gesamte betriebliche Altersversorgung immer auf die Abhängigkeit zur Beitragsbemessungsgrenze bzw. der Bezugsgröße.

Anhebung Selbstbehaltsgrenzen

Zuletzt möchten wir noch darauf hinweisen, dass wenn die betriebliche Altersversorgung im Rentenbezug steigt, was grundsätzlich zu befürworten ist, auch die für staatliche Leistungen im Alter geregelten Selbstbehalte nach oben angepasst werden müssen. Ansonsten würde es zu dem Effekt kommen, dass die erhöhten Beiträge zur Altersversorgung angerechnet werden und faktisch verpuffen.

Anpassung § 7c SGB IV

Mit der Änderung schafft der Gesetzgeber Sicherheit für die Arbeitgeber, weil die Arbeitnehmer häufig vor der Regelaltersrente eine Rente beziehen, aber ihr Wertguthaben bei Eintritt der Regelaltersgrenze ausreichend ist. Es ist positiv, dass nunmehr geregelt wird, dass wenn zum Eintritt der Regelaltersrente noch ein Wertguthaben besteht, dieses dann zum Störfall wird und entsprechend aufzulösen ist. Daher entfällt für die Arbeitgeber das entsprechende Risiko.

Dieses sollte bereits für die rückliegenden Zeiträume gelten (mindestens ab 2023). Die Spitzenverbände der Sozialversicherung haben in einem Besprechungsergebnis über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs vom 23. November 2023 anderweitige Regelungen getroffen, die zur Unsicherheit bei den Arbeitgebern führen. Aus diesem Grund sollte die Anwendung ab 2023 gesetzlich klargestellt werden.

Die Feststellung in der Gesetzesbegründung, dass die oben genannte Änderung für Wertguthaben aus einer Altersteilzeitvereinbarung nach dem Altersteilzeitgesetz nicht gilt, ist richtig und sollte unbedingt beibehalten werden.

Wir würden uns freuen, wenn die Anregungen in die Beratungen in das weitere Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt werden. Für weitere Gespräche stehen wir gern zur Verfügung.

Bund der Steuerzahler Deutschland e. V.

7. August 2025