

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Gerrit Huy, René Springer, Tobias Matthias Peterka, Jürgen Pohl und der Fraktion der AfD  
– Drucksache 20/14329 –**

### **Status und Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Infolge längerer Lebenserwartungen und der seit den 1970er-Jahren abnehmenden Geburtenrate in Deutschland (Statistisches Bundesamt, „Bevölkerungsentwicklung bis 2060“, [www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/\\_inhalt.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/_inhalt.html)) gerät die gesetzliche Rentenversicherung immer stärker in Schieflage. Auskömmliche Renten sind auch nach 45 Beitragsjahren häufig nicht mehr zu erwarten, weil sich das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentenempfängern zunehmend verschlechtert und sich zudem die Rentenzuschüsse anteilig erniedrigt haben. Ohne umfassende Reformen werden die Rentenbeiträge vermutlich steigen müssen, um das Niveau der Rentenzahlungen aufrechtzuerhalten, oder es müssen die staatlichen Zuschüsse erhöht werden. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, können betriebliche und private Zusatzversicherungen helfen.

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) bietet in diesem Zusammenhang eine wichtige Säule der Altersvorsorge, die jedoch noch nicht ausreichend verbreitet ist. Laut der „Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2021“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hatten im Jahr 2023 48,1 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten keine betriebliche Altersversorgung. Gegenüber 2020 ist dieser Anteil damit sogar um 2,2 Prozentpunkte gestiegen, sodass die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung aktuell rückläufig ist (Alterssicherungsbericht 2024 – Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2024, Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung, S. 125).

Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ist die Verbreitung von Betriebsrenten deutlich geringer. So liegt die Verbreitungsquote bei Betrieben mit ein bis neun Arbeitnehmern im Jahr 2023 bei lediglich 25 Prozent im Vergleich zu 86 Prozent bei Betrieben mit 1 000 Beschäftigten und mehr (Alterssicherungsbericht 2024 – Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2024, BAV-Verbreitung nach Betriebsgröße, S. 129). Kleine Unternehmen stehen insbesondere vor hohen administrativen Herausforderungen, weil sie über weniger oder keine Mitarbeiter in der Personalabteilung verfügen. Die Förderung kleiner Unternehmen bleibt ein zentrales Anliegen der Politik, um die bAV zu verbreiten. Insbesondere das sogenannte Sozialpartnermodell könnte hier Abhilfe schaffen, allerdings

greifen diese Reformen bisher nicht ausreichend, und viele KMU zögern aus verschiedenen Gründen weiterhin, Betriebsrenten anzubieten ([www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb444-machbarkeitsstudie-bav-in-kmu.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb444-machbarkeitsstudie-bav-in-kmu.html)).

1. Wie viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben nach Kenntnis der Bundesregierung derzeit keine betriebliche Altersvorsorge, und wie verteilen sich diese auf die verschiedenen Betriebsgrößen?

Laut Arbeitgeber- und Trägerbefragung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland (BAV 2023) haben im Jahr 2023 unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten rund 48 Prozent (16,8 Millionen der 34,9 Millionen Beschäftigten) keine aktive betriebliche Altersversorgung, in der sie aktuell Anwartschaften über Beitragszahlungen oder Zusagen erwerben. Die Verteilung der Verbreitung nach Betriebsgröße ist der nachfolgenden Tabelle 1 zu entnehmen.

Tabelle 1: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung nach Betriebsgröße

<b>Betriebsgröße (Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten)</b>	<b>mit betrieblicher Altersversorgung</b>	<b>ohne betriebliche Altersversorgung</b>
1 bis 9	25 %	75 %
10 bis 49	36 %	64 %
50 bis 249	48 %	52 %
250 bis 499	60 %	40 %
500 bis 999	74 %	26 %
1 000 und mehr	86 %	14 %
<b>Gesamt</b>	<b>52 %</b>	<b>48 %</b>

Quelle: Arbeitgeber- und Trägerbefragung der betrieblichen Altersversorgung 2023

2. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung ggf., um die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in kleinen Unternehmen zu erhöhen?

Am 18. September 2024 hat das Bundeskabinett den Entwurf für ein Zweites Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (2. Betriebsrentenstärkungsgesetz, Bundesratsdrucksache 488/24) beschlossen. Ausgehend von der Problemanalyse, wonach insbesondere in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit geringen Einkommen im Hinblick auf die Betriebsrente noch große Verbreitungslücken bestehen, sah der Regierungsentwurf vor, den rechtlichen Rahmen für eine weiterhin grundsätzlich freiwillige betriebliche Altersversorgung zielgerichtet fortzuentwickeln. In den letzten Jahren deutlich gewordene Verbreitungshindernisse sollten beseitigt und neue Anreize gesetzt werden, damit in möglichst vielen Unternehmen Betriebsrenten zum festen Bestandteil der Altersvorsorge der Beschäftigten werden. Schwerpunkt der ca. 30 vorgesehenen Einzelmaßnahmen sollten dabei Verbesserungen im Arbeits-, Finanzaufsichts- und Steuerrecht bilden. Der Regierungsentwurf wurde wegen der Beendigung der Koalition nicht weiter beraten.

3. Werden Arbeitgeber gefördert, die eine betriebliche Altersvorsorge anbieten, wenn ja, wie, und welche Änderungen sind ggf. geplant?

Arbeitgeber, die Beiträge für Betriebsrenten für Beschäftigte mit geringeren Einkommen finanzieren, erhalten einen Teil der Beiträge durch den BAV-Förderbetrag nach § 100 des Einkommensteuergesetzes (EStG) im Rahmen der Lohnsteuerabführung ersetzt. Der Regierungsentwurf für ein 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz sah vor, den Förderhöchstbetrag anzuheben und die Einkommensgrenze für Begünstigte zu dynamisieren.

Im Übrigen können Aufwendungen für Betriebsrenten steuerlich als Betriebsausgaben geltend gemacht und im Rahmen von Direktzusagen Pensionsrückstellungen gebildet werden.

4. Welche zusätzlichen Anreize plant die Bundesregierung ggf., um Arbeitgeber zur Einrichtung von Modellen zur betrieblichen Altersvorsorge zu motivieren?

Leistungszusagen steht aus Sicht der Arbeitgeber häufig entgegen, dass ein unter Umständen jahrzehntelanges Haftungsrisiko übernommen werden muss. Auch um dieses Ausbreitungshemmnis zu beseitigen, werden seit 2018 im Rahmen tariflicher Sozialpartnermodelle Betriebsrenten auf der Grundlage reiner Beitragszusagen zugelassen. Dieses Modell sollte mit dem Regierungsentwurf eines 2. Betriebsrentenstärkungsgesetzes so weiterentwickelt werden, dass auch nichttarifgebundene und damit häufig kleinere Unternehmen und ihre Beschäftigten an dieser Form einfacher, effizienter und sicherer Betriebsrenten hätten teilnehmen können (siehe auch die Antwort zu Frage 8).

5. Wann gehen nach Kenntnis der Bundesregierung die ersten Menschen mit Ansprüchen aus dem Sozialpartnermodell in Rente?
6. Mit welchem Rentenzahlbetrag aus dem Sozialpartnermodell können die ersten Rentner nach Kenntnis der Bundesregierung rechnen?

Die Fragen 5 und 6 werden gemeinsam beantwortet.

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Informationen vor.

7. Welche Branchen nutzen nach Kenntnis der Bundesregierung derzeit hauptsächlich die Sozialpartnermodelle zur betrieblichen Altersvorsorge?

Bezogen auf die durchführende Einrichtung haben mittlerweile vier Sozialpartnermodelle ihre Arbeit aufgenommen: eines im Bereich der Energiewirtschaft, eines im Bankgewerbe sowie zwei in der Chemiebranche. Aktuell planen Tarifvertragsparteien bzw. haben schon beschlossen, sich diesen bestehenden Organisationsstrukturen anzuschließen. Ein solches Anschließen, das den Aufwand einer Neugründung erspart, ist unter bestimmten Voraussetzungen bereits auf der Basis des geltenden Rechts möglich.

8. Welche Auswirkungen erwartet die Bundesregierung von einer Öffnung der Sozialpartnermodelle für nichttarifgebundene Betriebe?

Der Regierungsentwurf für ein 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz sah vor, dass Sozialpartnermodelle sich für alle Beschäftigten öffnen können, die in den satzungsmäßigen Zuständigkeitsbereich einer das Sozialpartnermodell tragenden

Gewerkschaft fallen. Auf diese Weise wäre die Grundlage geschaffen für eine praktisch flächendeckende Nutzungsmöglichkeit haftungsfreier Betriebsrenten.

9. Wie werden die Renditeerwartungen nach Kenntnis der Bundesregierung für die neuen Sozialpartnermodelle kalkuliert und kommuniziert?

Dazu liegen der Bundesregierung keine Informationen vor. Allgemein gilt: Die gesetzliche Vorgabe, dass im Rahmen von Sozialpartnermodellen die Höhe der Leistungen nicht garantiert werden darf, ermöglicht bei höherem Risiko höhere Erträge. Sozialpartnermodelle bieten damit den Beteiligten in den Grenzen, die das Finanzaufsichtsrecht vorgibt, einen breiten Gestaltungsspielraum bei der Kapitalanlage.

10. Wie werden Modelle der betriebliche Altersvorsorge mit Sozialabgaben und Steuern belastet?

Für die Steuer gilt bei der betrieblichen Altersversorgung der Grundsatz der nachgelagerten Besteuerung: In der Anspar- bzw. Erwerbsphase sind Beiträge an Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung in bestimmten Grenzen steuerfrei (§ 3 Nummer 56 und 63 EStG), in der Auszahlungs- bzw. Rentenphase erfolgt eine Besteuerung der Betriebsrenten nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Zudem besteht in bestimmten Fällen die Möglichkeit der Pauschalversteuerung für Beiträge an Direktversicherungen und Pensionskassen nach § 40b EStG.

Was die Sozialabgaben betrifft, sind Einzahlungen bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sozialabgabenfrei möglich, in der Rentenphase fallen auf die ausgezahlten Betriebsrenten Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge an, wobei in der gesetzlichen Krankenversicherung seit 2020 ein Freibetrag berücksichtigt wird (2025: 187,25 Euro Monatsrente).

11. Werden Doppelbesteuerungen bei der Auszahlung von Betriebsrenten vermieden?

Ja. Betriebsrenten werden in der Auszahlungsphase nach § 22 Nummer 5 Satz 1 EStG nur dann voll besteuert, wenn die auf den Auszahlungsbetrag entfallenden Beitragszahlungen, zum Beispiel durch eine Freistellung im Rahmen einer Entgeltumwandlung, steuerlich gefördert worden sind. Soweit der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin für die Beiträge hingegen keine steuerliche Förderung erhalten hat, werden lediglich die hierauf entfallenden Erträge und Wertsteigerungen besteuert. Im Ergebnis wird auf diese Weise eine doppelte Besteuerung, d. h. eine Besteuerung sowohl der Beiträge in der Ansparphase als auch der entsprechenden Leistungen in der Auszahlungsphase, vermieden.

12. Welche konkreten Flexibilisierungen im Abfindungsrecht sind in ggf. aktuellen Gesetzentwürfen der Bundesregierung vorgesehen?

Entsprechend ihrem Versorgungszweck, also der Sicherstellung einer zusätzlichen Rente im Alter, sind Abfindungen von Betriebsrentenanwartschaften nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und von laufenden Betriebsrenten nach geltendem Recht grundsätzlich verboten (§ 3 des Betriebsrentengesetzes). Von diesem Grundsatz besteht eine Ausnahme bei Kleinstansprüchen (2025: 37,45 Euro Monatsrente), deren Verwaltung unverhältnismäßig aufwändig

wäre. Der Regierungsentwurf für ein 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz sah vor, eine doppelt so hohe Grenze zuzulassen, wenn der Abfindungsbetrag mit Zustimmung der/des Beschäftigten in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird.

13. Wie soll dabei (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller) ggf. die Lockerung der Hinzuverdienstvorschriften für vorzeitige Betriebsrentner ausgestaltet werden?

Der Regierungsentwurf für ein 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz sah vor, mit Blick auf die Neuregelung des Hinzuverdienstrechts in der gesetzlichen Rentenversicherung die Voraussetzungen für einen vorzeitigen Betriebsrentenbezug (§ 6 des Betriebsrentengesetzes) entsprechend anzupassen. Konkret sollte künftig ein vorzeitiger Betriebsrentenbezug unabhängig davon möglich sein, ob in der gesetzlichen Rentenversicherung eine Voll- oder Teilrente bezogen wird. Die unter Versorgungsgesichtspunkten geübte Praxis, als Leistungsvoraussetzung das Ausscheiden der/des Beschäftigten beim Arbeitgeber oder aus dem Erwerbsleben vorzusehen, sollte von der Neuregelung unberührt bleiben.

14. Wie bewertet die Bundesregierung die derzeitige Verbreitung und Akzeptanz der betrieblichen Altersvorsorge bei Geringverdienern?

Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge bei Geringverdienern ist nach Auffassung der Bundesregierung unbefriedigend. Der Regierungsentwurf für ein 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz sah deshalb u. a. vor, die steuerliche Förderung der Betriebsrenten von Geringverdienern zu verbessern (siehe auch die Antwort zu Frage 3).

15. Wie viele Betriebe haben nach Kenntnis der Bundesregierung seit der Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes 2018 neue Modelle der betrieblichen Altersvorsorge eingeführt?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Daten vor. Es wird auf die Antwort zu Frage 7 verwiesen.

16. Welche Rolle spielt die betriebliche Altersvorsorge in der Gesamtstrategie der Bundesregierung zur Alterssicherung?

Grundpfeiler des Alterssicherungssystems ist die gesetzliche Rentenversicherung. Es ist ein zentrales Versprechen unseres Sozialstaats, dass dieses System den Beschäftigten, die jahrzehntelang gearbeitet und dort eingezahlt haben, eine angemessene Absicherung bietet. Die weitere finanzielle Stärkung dieses Systems war das Kernanliegen des von der Bundesregierung vorgeschlagenen Rentenpakets II, das wegen der Beendigung der Koalition nicht weiter beraten werden konnte. Die Rolle der betrieblichen Altersvorsorge ebenso wie der privaten Altersvorsorge ist es, mit ihren Leistungen ergänzend zu der gesetzlichen Rente dem Ziel einer den Lebensstandard sichernden Alterssicherung möglichst nahezukommen.

17. Welche Schutzmechanismen sind dabei (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller) vorgesehen, um die Rentenansprüche aus renditeorientierten Modellen abzusichern?

Kapitalgedeckte Altersvorsorgesysteme wie die betriebliche Altersversorgung bewegen sich in der Kapitalanlage naturgemäß in einem breiten Spektrum von Renditeerwartungen und entsprechenden Risiken. Soweit die Frage auf garantiefreie Sozialpartnermodelle abstellt, soll hier in den entsprechenden Tarifverträgen ein Sicherungsbeitrag vereinbart werden (§ 23 des Betriebsrentengesetzes), was in den bislang implementierten Modellen auch in verschiedener Ausgestaltung erfolgt ist. Siehe im Übrigen auch die Antwort zu Frage 9.

18. In welchem Umfang sind betriebliche Altersvorsorgepläne nach Kenntnis der Bundesregierung durch den Pensionssicherungsverein abgesichert?

Der Pensionssicherungsverein (PSV) tritt dann für Betriebsrenten ein, wenn die durchführende Einrichtung Leistungen nicht mehr erbringt und der Arbeitgeber, der dann für die Erfüllung der Betriebsrentenzusage einstehen muss, insolvent wird. Nachdem 2020 auch über Pensionskassen organisierte Betriebsrenten unter den Schutz des PSV gestellt wurden, besteht bei Insolvenz eines Arbeitgebers praktisch ein umfassender Schutz von Betriebsrenten in Form von Leistungszusagen. Ein Schutz durch den PSV auch von im Rahmen von Sozialpartnermodellen erfolgten reinen Beitragszusagen, die keine bestimmte Leistungshöhe garantieren, kommt dagegen nicht in Betracht.

19. Wie möchte die Bundesregierung ggf. die Transparenz und Verständlichkeit der betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitnehmer verbessern?

Die Informationsverpflichtungen der Träger der betrieblichen Altersversorgung sind in den letzten Jahren ausgebaut worden. Darüber hinaus binden sich zunehmend Versorgungsträger auch der betrieblichen Altersversorgung an die Digitale Rentenübersicht an.



