

Betriebliche Altersvorsorge: Ausbau durch attraktivere Rahmenbedingungen

Position
Stand: Februar 2026

Die bayerische Wirtschaft

vbw

bayme
vbm



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.



Vorwort

Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge weiter steigern

Das Sicherungsniveau der umlagefinanzierten gesetzlichen Rente wird demografiebedingt in den nächsten Jahren sinken. Um den Lebensstandard im Alter halten zu können, wird es immer wichtiger, die Altersvorsorge um kapitalgedeckte Elemente zu ergänzen. Neben der privaten Vorsorge leistet die betriebliche Altersversorgung hierzu einen wesentlichen Beitrag.

Die Zahlen zur betrieblichen Altersvorsorge zeigen, dass die notwendige weitere Verbreitung ins Stocken geraten ist. Das ist ein klares Indiz für Reformbedarf. Umso bedauerlicher ist es, dass das kürzlich verabschiedete Betriebsrentenstärkungsgesetz II weit hinter den Erwartungen zurückbleibt. Anstelle von echten Impulsen für die betriebliche Altersvorsorge werden kleinteilige Reparaturen am bestehenden System umgesetzt. Das reicht nicht, für eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge. Das System muss so weiterentwickelt werden, dass die Attraktivität für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen steigt. Neben der wachsenden Bedeutung der Entgeltumwandlung beteiligt sich in den meisten Fällen der Arbeitgeber an der Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge. Arbeitgeber liefern damit ein klares Bekenntnis zur betrieblichen Altersvorsorge. Ihr freiwilliges Engagement darf nicht durch gesetzliche Vorgaben ausgebremst bzw. behindert werden.

Für noch mehr sozialen Einsatz brauchen Arbeitgeber Planungssicherheit. Das ist nur durch eine echte Enthftung bei der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen. Auch in Deutschland müssen die international vorherrschenden *defined contribution* Versorgungszusagen möglich werden. Bislang könnte hierzulande eine reine Beitragszusage nur über ein sogenanntes Sozialpartnermodell umgesetzt werden. Dieses umständliche Konstrukt kann sich aber seit seiner Einführung im Jahr 2018 nicht durchsetzen. Es muss als gescheitert betrachtet werden. Für eine wirkungsvolle Weiterverbreitung der betrieblichen Altersvorsorge müssen wir neue Wege beschreiten.

In unserem Positionspapier zeigen wir auf, an welchen Punkten zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge angesetzt werden muss. Unser Ziel ist es, den Charakter der betrieblichen Altersvorsorge als personalpolitisches Gestaltungselement zu erhalten. Gesetzliche Zwangslösungen für verpflichtende Betriebsrentensysteme lehnen wir ab.

Bertram Brossardt
Februar 2026



Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge	2
2 Vorschläge zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge	3
2.1 Weiterentwicklung des Betriebsrentengesetzes	3
2.1.1 Reine Beitragszusage ermöglichen	3
2.1.2 Doppelverbeitragung vermeiden	4
2.1.3 Geringverdienerförderung optimieren	4
2.1.4 Weitere Anpassung der Riester-Förderung	5
2.2 Steuerliche Hemmnisse abbauen	5
2.3 Besonderheiten der Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge durch Aufsichtsregeln beachten	6
2.4 Anlagemöglichkeiten verbessern	6
2.5 Bürokratie abbauen	7
2.5.1 Digitalisierungspotenziale nutzen	7
2.5.2 Erleichterungen bei der Anpassung von laufenden Betriebsrenten	7
Ansprechpartner/Impressum	8

Position auf einen Blick

Betriebliche Altersvorsorge weiterentwickeln und Freiwilligkeit erhalten

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) ist wesentlicher Bestandteil eines ausgewogenen Altersvorsorgemix. Stand 2023 verfügen 51,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland über aktive Anwartschaften in der bAV. Um Impulse zur Weiterverbreitung der bAV zu setzen, ist es wichtig, die Attraktivität weiter zu verbessern und bislang unterdurchschnittlich erschlossene Beschäftigtengruppen zu erreichen.

Das zum 01. Januar 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz hat zu umfangreichen Änderungen in der bAV geführt und in Teilen dazu beigetragen, diese zu stärken. Die Entwicklungen der letzten Jahre haben aber Schwächen der Reform offenbart und weiteren Anpassungsbedarf aufgezeigt. Diesen sollte durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz II begegnet werden, das mittlerweile größtenteils ebenfalls in Kraft getreten ist.

Leider sorgt das Betriebsrentenstärkungsgesetz II nur für kleine Verbesserungen. Die Dynamisierung der Geringverdienerförderung, Anpassungen bei der Abfindung von Kleinstanwartschaften und veränderte Aufsichtsregeln für Pensionskassen sind zwar zu begrüßen, reichen aber nicht aus, um die Verbreitung der bAV nachhaltig zu stärken. Hierfür wäre es nötig, politisch einzugestehen, dass das Sozialpartnermodell in der Praxis gescheitert ist. Hinter dem Begriff Sozialpartnermodell steht eine umständliche Konstruktion, die die Durchführung einer reinen Beitragszusage nur über tarifliche Versorgungswerke erlaubt. Hier muss angesetzt werden und die reine Beitragszusage ohne Tarifizwang ermöglicht werden.

Leider hat das Betriebsrentenstärkungsgesetz nicht dazu beigetragen, steuerliche Hemmnisse, die aus Unternehmensperspektive den Ausbau der bAV erschweren, abzubauen. Nach wie vor werden Betriebsrentenverpflichtungen bei Direktzusagen nicht im vollen Umfang steuerlich anerkannt, wodurch es für die Unternehmen zu einer Besteuerung von Scheingewinnen kommt. An diesem Punkt besteht dringender Entlastungsbedarf.

Außerdem gilt es, künftige doppelte Verbeitragungen zu verhindern und die Geringverdienerförderung für alle Durchführungswege nutzbar zu machen.

Alle Anstrengungen zur Weiterentwicklung der bAV müssen dem Grundsatz Rechnung tragen, dass die arbeitgeberfinanzierte bAV eine freiwillige Leistung der Arbeitgeber ist und bleiben muss. Jegliche Überlegungen, gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberbeiträge zur bAV einzuführen oder entsprechende Optionsmodelle aufzusetzen, lehnen wir ab. Sie führen zu langfristig unkalkulierbaren Kostenbelastungen der Arbeitgeber, gefährden so die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und missachten den Charakter der bAV als personalpolitisches Gestaltungselement.

1 Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge

Neue Impulse für die Weiterverbreitung der bAV sind nötig.

Die bAV ist wesentlicher Bestandteil der Alterssicherung in Deutschland und wird verstärkt mit der Erwartung konfrontiert, für möglichst viele Arbeitnehmer das unvermeidlich sinkende Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung zu kompensieren. Mit den Betriebsrentenstärkungsgesetzen 2018 und 2026 wurden verschiedene Maßnahmen auf den Weg gebracht, um insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie Geringverdienern eine Weiterverbreitung der bAV zu erreichen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt regelmäßig die „Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung“ in Auftrag, um die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nachzuverfolgen. Ende 2023 gab es demnach 20,9 Millionen aktive Betriebsrentenanwartschaften. Im Jahr 2001 lag dieser Wert noch bei 14,6 Millionen, somit hat sich die Zahl der aktiven Betriebsrentenanwartschaften in diesem Zeitraum um über 43 Prozent erhöht. Allerdings ist zuletzt der Trend zu beobachten, dass die Weiterverbreitung der bAV stockt. Rechnet man Mehrfachanwartschaften heraus, zeigt sich, dass deutschlandweit 18,1 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte über eine Anwartschaft in der bAV verfügen. Auch hier ist zu beobachten, dass der Anteil der Beschäftigten mit bAV-Anwartschaft an allen Beschäftigten zuletzt leicht rückläufig war.

Trotz der wachsenden Bedeutung der Entgeltumwandlung wird die bAV maßgeblich durch die Arbeitgeber finanziert. Nach dem Sozialbudget 2022 der Bundesregierung lagen die Aufwendungen der Privatwirtschaft für die bAV geschätzt bei 28,588 Milliarden Euro im Jahr 2022.

Bei der Verbreitung der bAV ist eine Korrelation mit der Betriebsgröße zu beobachten. Nach Zahlen der letzten Trägerbefragung hatten in Deutschland insgesamt im Dezember 2023 nur 25 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betriebsstätten mit ein bis unter zehn Mitarbeitenden eine Anwartschaft erworben, in Großunternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten waren es 86 Prozent. Diese Zahlen verdeutlichen, dass verstärkt kleine und mittlere Unternehmen für die bAV gewonnen werden müssen und diese gezielt durch Vereinfachungen bei der Durchführung der bAV unterstützt werden müssen.

Zudem variiert der Verbreitungsgrad der bAV nach Branchen. Während zum Beispiel im Bereich Kredit- und Versicherungsgewerbe ein Verbreitungsgrad von 81 Prozent erreicht wird und im verarbeitenden Gewerbe von 56 Prozent, liegt dieser Anteil im Handel lediglich bei 37 Prozent und im Gastgewerbe nur bei 15 Prozent. Auch diese Verteilung muss bei weiteren Ansätzen zur Stärkung der bAV beachtet werden.

2 Vorschläge zur Weiterentwicklung der betrieblichen Altersvorsorge

Entlastungen für Unternehmen und Anreize für Arbeitnehmer tragen zur Weiterverbreitung der bAV bei.

Um das Ziel der Weiterverbreitung der bAV zu erreichen, gilt es ihre Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gezielt zu stärken und so die Attraktivität weiter zu erhöhen. Aus Perspektive der Arbeitnehmer bietet das kollektive Sparen Effizienzvorteile und einen verbesserten Risikoausgleich im Versichertenkollektiv. Für die Arbeitgeber kann die bAV als personalpolitisches Gestaltungselement genutzt werden und dazu beitragen, Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.

Diese Vorteile dürfen nicht durch steigende Kostenbelastungen für Arbeitgeber und schrumpfende Gestaltungsspielräume bei der Durchführung der bAV riskiert werden. Im Folgenden skizzieren wir den Handlungsbedarf zur Weiterentwicklung der bAV.

2.1 Weiterentwicklung des Betriebsrentengesetzes

Die mittlerweile beschlossenen Anpassungen am Betriebsrentengesetz reichen nicht aus. Eine Betriebsrentenstärkungsgesetz III muss zeitnah auf den Weg gebracht werden. Im Folgenden skizzieren wir den nötigen Anpassungsbedarf.

2.1.1 Reine Beitragszusage ermöglichen

Durch die reine Beitragszusage erhalten Unternehmen die Möglichkeit, Betriebsrentenzusagen ohne Garantie zu geben und werden dadurch enthaftet. Diese Möglichkeit ist ausdrücklich zu begrüßen, im Ausland werden diese Art von Zusagen *defined contribution* genannt und sind längst etabliert und erfolgreich. Nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz I kann aber die reine Beitragszusage in Deutschland nur als sogenanntes „Sozialpartnermodell“ eingeführt werden. Das bedeutet, es müssten sich in jedem Fall Tarifvertragsparteien auf ein Versorgungswerk einigen und dessen Bedingungen im Detail regeln, damit die tarifgebundenen Arbeitgeber reine Beitragszusagen erteilen können.

Seit der Einführung des Sozialpartnermodells konnte sich dieses nicht durchsetzen. Neben dem Tarifvorbehalt an sich sorgt insbesondere der künstliche administrative Aufwand dafür, dass das Sozialpartnermodell in der Praxis nicht umgesetzt wird. Oft verlangt die Gewerkschaftsseite kostspielige zusätzliche Sicherungskonstrukte mit arbeitgeberfinanzierten Zusatzbeiträgen, die dem wesentlichen Vorteil der reinen Beitragszusage, die laufenden Kosten zu senken und mehr Renditechancen zu bieten, entgegenlaufen. Deshalb hat sich das sogenannte Sozialpartnermodell nicht durchsetzen können und muss als gescheitert

betrachtet werden. Die geplanten punktuellen Anpassungen am Sozialpartnermodell lehnen wir als nicht zielführend ab, da sie die dargestellten Grundprobleme nicht beseitigen.

Für eine wirksame Weiterverbreitung der bAV brauchen wir eine echte reine Beitragszusage in Deutschland, die unabhängig von Tarifvertragswerken selbstständig durch die Arbeitgeber umgesetzt werden kann.

2.1.2 Doppelverbeitragung vermeiden

Grundsätzlich muss gelten, dass private und betriebliche Altersvorsorge stets nur einmal mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet werden: Entweder durch Belastung des Einkommens, das der Finanzierung der Altersvorsorge dient, oder durch Belastung der Versorgungsleistung.

Durch die Ausweitung des steuerlichen Dotierungsrahmens von vier auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung im Zuge des Betriebsrentenstärkungsgesetzes besteht nun die Gefahr, dass es zu einer Doppelverbeitragung kommt, da der sozialabgabenfreie Rahmen weiterhin bei vier Prozent liegt. Wird nun im Korridor zwischen vier und acht Prozent des Entgelts umgewandelt, kommt es für diesen Betrag zur einer Doppelverbeitragung.

Durch eine Anhebung des sozialabgabenfreien Dotierungsrahmens auf ebenfalls acht Prozent, kann eine Doppelverbeitragung verhindert werden.

2.1.3 Geringverdienerförderung optimieren

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz II wurde die Geringverdienerförderung dynamisiert und die Einkommensgrenze an die Entwicklung der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung gekoppelt. Das ist begrüßen, reicht aber nicht aus.

Um sicherzustellen, dass die Geringverdienerförderung umfassend genutzt werden kann, muss die Beschränkung auf externe Durchführungswege aufgehoben werden und eine Förderung auch dann möglich werden, wenn der Arbeitgeber die bAV in internen Durchführungswegen organisiert.

Außerdem ist nicht nachvollziehbar, warum die Förderung nur für Zusagen gilt, die nach dem 31.12.2016 gegeben wurden. So werden Arbeitgeber benachteiligt, die bereits in der Vergangenheit Geringverdienern eine Altersvorsorge finanziert haben. Die Förderung sollte daher auch für diese Altzusagen gewährt werden.

2.1.4 Weitere Anpassung der Riester-Förderung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde die Riester-Grundzulage von 154 Euro auf 175 Euro angehoben. Diese Anpassung hat die Attraktivität der Riester-Förderung verbessert. Künftig sollte jedoch eine dynamische Anpassung der Grundzulage und der Höchstbeiträge an die Einkommensentwicklung erfolgen, um konstante Förderquoten aufrecht zu erhalten. Ebenso sollte die Kinderzulage einheitlich auf 300 Euro festgelegt werden.

Anpassungsbedarf besteht auch beim Sonderausgabenabzug. Dieser beträgt derzeit 2.100 Euro und ermöglicht es so vielen Arbeitnehmern nicht, den erwarteten jährlichen Altersvorsorgebeitrag von vier Prozent des Jahresverdienstes, steuerfrei zu leisten. Entsprechend sollte eine Anhebung auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung erfolgen (= derzeit 3.624 Euro).

2.2 Steuerliche Hemmnisse abbauen

Betriebsrentenverpflichtungen müssen künftig wieder in voller Höhe steuerlich anerkannt werden. Nach dem heutigen Steuerrecht können teilweise kaum mehr als die Hälfte der handelsrechtlich zu bilanzierenden Pensionsverpflichtungen steuerlich geltend gemacht werden.

Die steuerliche Regelung von Betriebsrentenverpflichtungen muss daher deutlich verbessert werden. Deshalb sollten die nach dem Handelsgesetzbuch zu bildenden Rückstellungen für betriebliche Altersvorsorge in voller Höhe steuerlich anerkannt werden. Wenn der erforderliche Aufwand zur Erfüllung von Betriebsrentenverpflichtungen steuerlich nur unzureichend berücksichtigt wird, schwächt das unweigerlich die Bereitschaft der Unternehmen, Betriebsrenten zuzusagen. Dies kann aber in Anbetracht der zunehmend wichtigen Rolle der ergänzenden Altersvorsorge nicht gewollt sein.

Die aktuelle steuerliche Diskriminierung von Betriebsrentenverpflichtungen muss auch deshalb beendet werden, weil sie dem verfassungsrechtlichen Gebot einer Besteuerung nach Leistungsfähigkeit widerspricht. Denn soweit der Gesetzgeber handelsrechtlich festlegt, dass die Leistungsfähigkeit eines Arbeitgebers durch Pensionsverpflichtungen gemindert ist, darf er nicht im Steuerrecht eine ungeminderte Leistungsfähigkeit unterstellen und die handelsrechtlich bestehenden Verpflichtungen bei der Ermittlung des steuerlich relevanten Gewinns unberücksichtigt lassen. Sonst werden Scheingewinne besteuert.

Eine Wiederableichung von steuer- und handelsrechtlicher Bilanz bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen ist auch aus einem anderen Grund sinnvoll: Durch das Auseinanderfallen von handels- und steuerrechtlicher Bewertung der Pensionsverpflichtungen – wie seit dem Inkrafttreten des Bilanzmodernisierungsgesetzes der Fall – sind die Unternehmen gezwungen, zwei statt lediglich ein Gutachten für die Bewertung ihrer Pensionsrückstellungen in Auftrag zu geben. Die Folge ist ein erheblicher zusätzlicher Bürokratie- und damit Kostenaufwand. In der Gesetzesbegründung von 2008 wurden die Kosten auf 35 Millionen Euro jährlich für die Unternehmen mit bAV geschätzt, mittlerweile dürfte der

Betrag deutlich höher liegen. Dieser zusätzliche Aufwand könnte vermieden werden, wenn künftig steuerrechtlich wieder der volle nach handelsrechtlichen Vorschriften sich ergebende Verpflichtungsumfang für Betriebsrenten anerkannt würde.

2.3 Besonderheiten der Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge durch Aufsichtsregeln beachten

Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge unterscheiden sich in ihrer Ausrichtung klar von reinen Finanzinstitutionen und übernehmen eine sozialpolitische Funktion. Dieser Besonderheit muss auch im Aufsichtsrecht Rechnung getragen werden und es gilt, eigene Aufsichtsregeln für die Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge zu schaffen.

Das Versicherungsaufsichtsgesetz zielt vornehmlich auf einen Ausgleich der unternehmerischen Interessen von Versicherungsunternehmen sowie Finanzdienstleistern und den Verbraucherinteressen. Bei der bAV haftet allerdings grundsätzlich der Arbeitgeber und Firmenpensionskassen /-fonds werden nicht gewerblich betrieben – somit kann an vielen Punkten der im Versicherungsaufsichtsgesetz festgehalten Regelungsbedarf entfallen und eine Entlastung der Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge erfolgen. Davon profitieren durch Kosteneinsparungen direkt die Betriebsrentner und Betriebsrentenanwärter.

Um den spezifischen Bedürfnissen der betrieblichen Altersvorsorge besser Rechnung zu tragen, sollte innerhalb der BaFin eine eigene Interessengruppe für betriebliche Altersvorsorge eingerichtet werden, damit die Besonderheiten der betrieblichen Altersvorsorge bei der Beaufsichtigung der Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge Berücksichtigung finden. In dieser Interessengruppe sollten – auf gesetzlicher Basis – vor allem Vertreter der Trägerunternehmen und der Einrichtungen vertreten sein.

2.4 Anlagemöglichkeiten verbessern

Die arbeitsrechtliche Garantieforderung an die Beitragszusage mit Mindestleistung muss an das Leistungsniveau angepasst werden, das Versorgungsträger auch in einer Niedrigzinsphase sicher gewährleisten können. Die vorgeschriebene 100-prozentige Beitragsgarantie hat dazu geführt, dass praktisch keine Versorgungseinrichtung die Beitragszusage mit Mindestleistung für Neuzusagen überhaupt noch anbieten kann. Davon sind insbesondere die kleinen und mittleren Betriebe betroffen, die die versicherungsförmigen Durchführungswege wegen ihrer leichteren Administrierbarkeit nutzen. Auch bestehende, in Tarifverträgen oder Gruppenverträgen geregelte Versorgungspläne sind gefährdet.

Es sollte gesetzlich klargestellt werden, dass bei Nutzung der beitragsorientierten Leistungszusage keine Mindestleistung in Form der Beitragsgarantie zugesagt wird, sondern sich die arbeitsrechtliche Garantie auf die Leistungshöhe bezieht, die sich aus den jeweils aktuellen versicherungsmathematischen Grundlagen der Versorgungseinrichtung ergibt. Derzeit besteht eine große Verunsicherung bei Arbeitgebern hinsichtlich der Frage, ob im Rahmen der beitragsorientierten Leistungszusage auch eine Mindestleistung in Form einer

Beitragsgarantie zugesagt wird. Ohne eine Klarstellung im genannten Sinn werden Arbeitgeber oftmals nicht mehr bereit sein, eine beitragsorientierte Leistungszusage zu geben. Die gesetzliche Klarstellung müsste dabei mindestens dahin gehen, rechtssicher eine beitragsorientierte Leistungszusage mit 80-Prozent-Garantie zusagen zu können. Diese sogenannte „boLZ 80“ hat sich am Versicherungsmarkt als Standard für ausgewogene Risiko-Rendite-Struktur herauskristallisiert. Arbeitgeber werden sich hier aber nur engagieren, wenn sie mit dem Produkt keine unkalkulierbaren Haftungsrisiken eingehen.

2.5 Bürokratie abbauen

Insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen führen die bestehenden und wachsenden Bürokratielasten bei der Einführung und Durchführung zu großer Zurückhaltung, Betriebsrentensysteme auszubauen. Ein Bürokratieabbau ist deshalb ein wichtiger Hebel, um die Weiterverbreitung der bAV zu fördern.

2.5.1 Digitalisierungspotenziale nutzen

Immer noch sieht das Nachweisgesetz vor, dass Arbeitnehmer eine schriftliche Ausfertigung ihrer wesentlichen Arbeitsbedingungen – einschließlich der Informationen zur zugesagten betrieblichen Altersversorgung – in strenger Schriftform verlangen können. Das bedeutet Papierform mit Unterschrift! Diese Vorgabe geht unnötigerweise über die dem Nachweisgesetz zugrundeliegende europäische Richtlinie hinaus und verhindert eine abschließende rechtssichere digitale Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten.

Viele Unternehmen haben in den letzten Jahren elektronische Mitarbeiterportale eingerichtet, um Beschäftigten den Überblick über ihre betriebliche Altersversorgung und die Anpassung von Sparbeiträgen zu erleichtern. Dieser richtige Weg sollte keine Effizienzblockaden haben, indem die Unternehmen weiterhin Prozesse vorhalten müssen, auf Anforderung sämtliche Unterlagen ausdrucken und durch einen bevollmächtigten Unternehmensvertreter unterschreiben zu lassen.

2.5.2 Erleichterungen bei der Anpassung von laufenden Betriebsrenten

Für Betriebsrentenzusagen, die seit 1999 erteilt worden sind, kann die jährliche Anpassungsprüfungsverpflichtung (nach § 16 Abs. 1 BetrAVG) entfallen, wenn sich der Arbeitgeber zu einer jährlichen Anpassung der Betriebsrenten in Höhe von ein Prozent verpflichtet. Wir fordern, dass dieser Wegfall der jährlichen Anpassungsprüfung auch für Altverträge, also Zusagen, die vor 1999 erteilt worden sind, gelten soll. Dies wäre ein erheblicher Beitrag zur Entbürokratisierung und zu Vereinfachung.



Ansprechpartner/Impressum

Beate Neubauer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534

beate.neubauer@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

bayme

Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

vbm

Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

vbw

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.baymevbm.de www.vbw-bayern.de