

15. Oktober 2024

Betriebliche Altersvorsorge: Starkes Signal der Arbeitgeber

Hintergrund

- Trotz Rekordbeschäftigung (3,1 Mio.) waren in der Branche im Jahr 2023 erneut knapp 120.000 zusätzliche offene Stellen unbesetzt (Quelle: IW-Fachkräftedatenbank auf Basis Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024).
- Die Teilzeitquote der überwiegend weiblich Beschäftigten im Einzelhandel liegt bei 62 %. In der stark mittelständisch geprägten Branche sind zudem knapp 50 % der Beschäftigten unter 40 Jahre alt, mehr als 20 % sind über 55 Jahre.
- Die Tarifwerke des Einzelhandels sehen seit 2001 in allen Bundesländern eine durch die Arbeitgeber finanzierte tarifliche Altersvorsorge in Höhe von 300 Euro jährlich in Vollzeit vor (Teilzeit anteilig). Der Beitrag der Arbeitgeber wird für eine Vollzeitkraft ab dem 1. Januar 2025 entsprechend der diesjährigen Tarifvereinbarung auf 420 Euro pro Jahr ansteigen.
- Nach dem TV Altersvorsorge Einzelhandel sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Einzelhandel nach einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten antragsberechtigt und können beim tarifgebundenen Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag stellen („Opt-in“). Gesicherte Daten zur Verbreitung liegen aktuell nicht vor ([FNA-Journal, Heft 2/2022](#)). Bekannt ist aber, dass die Inanspruchnahmequote je nach Unternehmen durchaus stark variieren kann. Einige besonders leistungsstarke Arbeitgeber im Handel zahlen bereits heute freiwillig einen erhöhten Altersvorsorgebetrag.

Aktuelle Lage

- Das Bundeskabinett hat am 18. September 2024 das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz beschlossen. Damit soll die Verbreitung von Betriebsrenten gefördert werden. Dazu soll unter anderem das „Sozialpartnermodell“ gestärkt werden.
- Für Sozialpartner soll es u.a. einfacher werden, sich bei einem anderen Sozialpartnermodell tarifvertraglich „anzudocken“.

Position

- Durch die Anhebung des allein arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorgebetrags haben die Sozialpartner im Einzelhandel in der abgelaufenen Tarifrunde ein starkes Signal zur Stärkung der tariflichen Altersvorsorge gesetzt. So hatten die Arbeitgeber in den vorherigen Tarifrunden im Einzelhandel häufig vergeblich eine Anhebung des jährlichen Altersvorsorgebetrages angeboten. Allerdings hatte die Gewerkschaft damals kurzfristige Lohnanhebungen priorisiert.
- Eine Lösung in Form eines Opt-out-Verfahrens im Tarifvertrag für die Altersvorsorge Einzelhandel ist hingegen nicht zielführend, dies könne bei der überwiegend jungen Belegschaft im Einzelhandel unnötig „Bevormundungsgefühle“ auslösen und abschreckend wirken, zumal diese Gruppe oft auch noch Wechselabsichten hegt und Flexibilität wünscht.
- Zudem steht es den betrieblichen Interessensvertretungen und auch der Gewerkschaft frei, auf Basis der geltenden Tarifverträge in der Branche für mehr Antragsstellung der Beschäftigten im tarifgebundenen Unternehmen zu werben. Ebenso ermöglicht die Digitalisierung einen oft unkomplizierten Zugriff auf entsprechende Informationen und Anträge.
- Die Vorschläge zum besseren Zugang zum **Sozialpartnermodell im 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz** sind gut nachvollziehbar. Sofern eine branchenübergreifend stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge angestrebt wird, müsste man aber den Zugang zum Sozialpartnermodell noch weiter öffnen, so dass die Teilnahme auch für branchenfremde Unternehmen möglich wird, ohne dass dies sich auf den Organisationsbereich einer ein Sozialpartnermodell tragenden Gewerkschaft beziehen müsste. Dies eröffnet zusätzliche Wahlmöglichkeiten.
- Enthaltung als Vorteil! Beim Sozialpartnermodell garantiert der Arbeitgeber keine konkrete Rentenhöhe mehr, sondern gibt eine „reine Beitragszusage“. Garantiert wird nur, regelmäßig den bestimmten Betrag einzuzahlen.
- Problematisch ist jedoch, dass es für bestehende Versorgungszusagen nach wie vor keine Modifizierung der Mindestgarantie im Rahmen der Beitragszusage mit Mindestleistung und keine Klarstellung zum Haftungsumfang bei einer beitragsorientierten Leistungszusage geben soll.
- Die doppelte Verbeitragung der Bezüge aus der Betriebsrente bei KV und PV führt zu einer massiven Verschlechterung der Rendite und macht das Instrument zunehmend unattraktiver. Dies muss rückgängig gemacht werden, wenigstens aber müsste der Freibetrag für Betriebsrentenbezieher oberhalb des bisherigen Anpassungsmechanismus deutlich angehoben werden. Angesichts drohender Kostensteigerungen in PV/KV ist das ein sich stetig vergrößerndes Problem.
- Die Verbesserung der Geringverdienerförderung durch eine Dynamisierung der Einkommensgrenzen ist zu begrüßen, ebenso die geplante Anhebung des Förderhöchstbetrags. Die Förderung müsste für alle Durchführungswege gelten.
- Positiv ist ebenso, dass Wertguthaben parallel zu einer vorgezogenen Altersrente bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden können. Unverständlich ist jedoch, wieso dies für Wertguthaben aus Altersteilzeit nicht gelten soll, da diese auf dem gleichen Wertkontenbegriff basieren und eine Flankierung im Gesetzestext fehlt.