

Antrag

der Abgeordneten Dr. Armin Grau, Stefan Schmidt, Corinna Rüffer, Ricarda Lang, Sylvia Rietenberg, Lisa Paus, Timon Dzienus und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Eine Betriebsrente für alle

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Nur etwas mehr als die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat aktuell mindestens eine Anwartschaft in der betrieblichen Altersvorsorge (https://renten-update.drv-bund.de/DE/1_Archiv/Archiv/2025/09_Mehrsaeulensystem). Im Vergleich mit anderen europäischen Ländern ist dies ein sehr geringer Wert. In den Niederlanden ist eine betriebliche Altersvorsorge für nahezu alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein selbstverständlicher Teil der Altersvorsorge, ebenso in Dänemark oder der Schweiz (www.spiegel.de/wirtschaft/rente-sechs-schlaue-ideen-aus-anderen-laendern-fuer-eine-bessere-altersvorsorge-a-a9c5673d-9abe-453b-a943-1e138ae35005). Zwar ist in allen genannten Ländern die gesetzliche Rentenversicherung in deutlich stärkerem Maß als in Deutschland eine Basisabsicherung (www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/11/pensions-at-a-glance-2025_76510fe4/e40274c1-en.pdf), aber auch in Deutschland ist das Niveau der gesetzlichen Rentenversicherung spätestens seit der Absenkung des Rentenniveaus im Zuge der Riester-Reformen nicht ausreichend, um den Lebensstandard im Alter alleine abzusichern. Die genannten Länder zeigen beispielhaft, dass die betriebliche Altersvorsorge in hohem Maße geeignet ist, um diese Lücke zu füllen: durch die kollektive Anlage ist es möglich, bei verhältnismäßig geringem Risiko eine recht hohe Rendite am Kapitalmarkt zu erzielen. Bei der Erbringung der Beitragszahlung ist der Arbeitgeber im Gegensatz zu einer rein privaten Vorsorge mit im Boot und kann sich teilweise sogar deutlich überparitätisch beteiligen.

Um die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu erhöhen, wurde mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz unter anderem das Sozialpartnermodell neu eingeführt und mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz II die Möglichkeiten erweitert, um einem bestehenden Sozialpartnermodell beitreten zu können bzw. es auszudehnen. Aktuell gibt es jedoch Branchen und Arbeitgeber, bei denen der Zugang zu einer Betriebsrente weiterhin nicht ohne Hürden möglich ist. Für kleine Arbeitgeber ist es oft zu komplex und mit zu großen Haftungsrisiken verbunden, eine Form der Betriebsrente mit Leistungszusage und Haftung anzubieten. Und der Zugang zum Sozialpartnermodell ist nur dann möglich, wenn die Sozialpartner in der eigenen Branche ihn unterstützen. In Branchen, in denen dies nicht der Fall ist, bleibt der Zugang verwehrt.

Um allen Beschäftigten eine Betriebsrente zu ermöglichen sind daher weitere Maßnahmen notwendig. Eine Stärkung der Tarifbindung ist ein entscheidendes Mittel, um

Betriebsrentensysteme auf mehr Beschäftigte auszuweiten, wie internationale Vergleiche zeigen. Angesichts der geringen und weiter abnehmenden Tarifbindung sind aktuell aber weitere Maßnahmen erforderlich, damit allen Arbeitnehmer*innen Zugang zu einer guten und vom Arbeitgeber zumindest mitfinanzierten Betriebsrente gegeben ist. Um in Zukunft allen einen ausreichenden Lebensstandard im Alter zu sichern, müssen möglichst alle Beschäftigten durch eine Betriebsrente abgesichert werden. Im Regelfall sollten sich Anwartschaften in allen drei Säulen zu einer guten Altersvorsorge ergänzen.

- II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung daher auf, gesetzgeberische und weitere Maßnahmen zu ergreifen, mit denen
1. die Tarifbindung in Deutschland erhöht wird und so in stärkerem Umfang Betriebsrenten im Rahmen tarifvertraglicher Regelungen ermöglicht werden;
 2. die betriebliche Mitbestimmung für den Bereich der betrieblichen Altersvorsorge erweitert wird und ein bestehender Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Auswahl des betrieblichen Altersvorgevertrags erhält;
 3. bei allen Formen der betrieblichen Altersvorsorge sich die Arbeitgeber bis zur Grenze von 4 % des beitragspflichtigen Gehalts mindestens paritätisch beteiligen;
 4. obligatorisch ein aktives Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge für alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse ab dem 01.01.2028 in allen Unternehmen ab 500 Beschäftigten und ab dem 01.01.2029 von allen weiteren Arbeitgebern eingeführt wird, wenn die Beschäftigung vertraglich für eine Dauer von mindestens einem Jahr oder unbefristet vereinbart wird, wobei die besonderen Herausforderungen von Klein- und Kleinstunternehmen berücksichtigt werden; geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten sind von der Angebotspflicht ausgenommen;
 5. für Branchen und Betriebe, in denen keine tarifvertraglichen Regelungen zustande kommen, die Öffnungs- und Andock-Klauseln für Sozialpartnermodelle nach § 24 BetrAVG auf alle tarifvertraglich geregelten Formen betrieblicher Altersvorsorge ausgedehnt werden und so zum Beispiel eine kleine Schlosserei an die MetallRente andocken kann;
 6. das öffentlich-rechtliche Standardprodukt, das mit der Reform der privaten Altersvorsorge geschaffen wird, auch für die betriebliche Altersvorsorge geöffnet wird, und zwar zum einen als einfaches, renditestarkes, kostengünstiges und gut portables Anlageprodukt für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge im Rahmen bereits bestehender Durchführungswege und Zusagearten und zum anderen für direkte Vertragsabschlüsse zwischen Arbeitgeber und dem Träger des öffentlich-rechtlichen Standardprodukts als vom Träger des Standardprodukts angebotenes Betriebsrentenprodukt in einer geeigneten Form innerhalb der bestehenden Durchführungswege und Zusagearten;
 7. der bAV-Förderbetrag zu einem umfassenden Fördersystem ausgebaut wird, in dem unter anderem eine Kinderkomponente ergänzt wird, die der Betriebsrente der Beschäftigten zusätzlich gutzuschreiben ist;
 8. die Portabilität von Betriebsrenten deutlich ausgebaut wird;
 9. auch Selbstständigen die Möglichkeit eröffnet wird, Betriebsrentenanwartschaften zu erwerben und insbesondere bestehende Betriebsrenten aus vorheriger Beschäftigung weiter zu besparen;

10. bei Betriebsrentenprodukten außerhalb von tarifvertraglichen Regelungen eine bessere Orientierung gewährleistet wird und Arbeitgeber und Arbeitnehmende vor teuren und ineffizienten Produkten wirkungsvoll geschützt werden.

Berlin, den 7. Juli 2026

Katharina Dröge, Britta Haßelmann und Fraktion

Begründung

Zu 4.

Die Angebotspflicht soll eine erhebliche Veränderung gegenüber dem bereits vorhandenen Recht auf Entgeltumwandlung aus § 1a BetrAVG bedeuten. Beim bisherigen Recht auf Entgeltumwandlung muss der Arbeitgeber auf Verlangen eine Entgeltumwandlung mittels mindestens einer Direktversicherung ermöglichen und sich geringfügig an der Beitragszahlung beteiligen. Er muss aber kein unkompliziertes Verfahren ermöglichen. Die Direktversicherung muss auch nicht attraktiv sein. Und die Initiative muss von den einzelnen Beschäftigten ausgehen. Die neue Angebotspflicht bedeutet dagegen, dass der Arbeitgeber aktiv eine Betriebsrente anbieten muss und, wenn die einzelnen Beschäftigten teilnehmen wollen, ein mindestens paritätischer Arbeitgeberbeitrag bis zur Grenze von 4 % des beitragspflichtigen Gehalts eingezahlt wird. Als Optionen für bisher nicht durch eine betriebliche Altersvorsorge erfasste Arbeitgeber stehen neu die Andockungsmöglichkeiten an einen bAV-Tarifvertrag aus Nummer 5 zur Verfügung. Damit die Angebotspflicht verhältnismäßig ist, muss das Beschäftigungsverhältnis in seiner Dauer relevant sein. Den Arbeitnehmenden müssen dabei unabhängige Informationen über den bAV-Vertrag zur Verfügung gestellt werden, die ihnen eine Bewertung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses erlauben.

Zu 5.

Die Andockungsklauseln nach § 24 BetrAVG sehen bisher nur bei Sozialpartnermodellen in verschiedenen Fallkonstellationen für bisher nicht tarifgebundene Arbeitgeber oder für Arbeitgeber, bei denen manche Angestellten nicht tarifgebunden sind, Andockungsmöglichkeiten an bestehende Sozialpartnermodell-Tarifverträge vor. In Zukunft soll es auch für alle anderen tarifvertraglich geregelten Betriebsrentenformen (also im Wesentlichen Altersvorsorge-Tarifverträge) solche Andockmöglichkeiten geben. Damit wird erreicht, dass jeder Arbeitgeber eine Anschlussmöglichkeit an eine bestehende betriebliche Altersvorsorge hat und die Angebots- und Durchführungspflicht erfüllen kann, ohne selbst den Aufwand zu betreiben, eine eigene Betriebsrente zu organisieren. Das kann ein Sozialpartnermodell sein, es kann aber auch ein Modell wie die MetallRente sein.

Zu 6.

Das öffentlich-rechtliche Standardprodukt der privaten Altersvorsorge soll zukünftig auch Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge als Anlagemöglichkeit zur Verfügung stehen. Das kann beispielsweise so aussehen, dass eine Pensionskasse im Rahmen eines Sozialpartnermodells statt in privatwirtschaftliche ETFs in den Fonds des Standardprodukts anlegt. Außerdem soll der Träger des öffentlich-rechtlichen Standardprodukts Arbeitgeber bzw. Tarifparteien auch selbst das Standardprodukt in Form einer Betriebsrente anbieten, in einem geeigneten Durchführungsweg in mindestens einer der klassischen Zusagearten. Eine reine Beitragszusage außerhalb eines Sozialpartnermodells soll weiterhin nicht möglich sein.

