

Stellungnahme

zur Empfehlung 29 der Alterssicherungskommission (BMAS-Sozialpartnerdialog zur betrieblichen Altersvorsorge)

Stand: 17.09.2026

Lobbyregister beim Deutschen Bundestag – Registernummer R000479

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland rund 280.000 Einzelhandelsunternehmen mit mehr als drei Millionen Beschäftigten an 400.000 Standorten einen Umsatz von rund 684 Milliarden Euro jährlich.



Einleitung:

Die Alterssicherungskommission hatte in ihrem Bericht vom 23. Juni 2026 unter anderem empfohlen, im Jahr 2026 im Rahmen eines Sozialpartnerdialogs konkrete Maßnahmen zu erarbeiten, die die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge (baV) insbesondere in bisher unterversorgten Bereichen deutlich erhöhen und von beiden Sozialpartnern mitgetragen werden. Diese Maßnahmen sollen im Anschluss in ein Gesetzgebungsverfahren überführt werden. Eine annähernd flächendeckende Verbreitung der baV sollte perspektivisch angestrebt werden, um ein lebensstandardsicherndes Gesamtversorgungsniveau der Alterssicherung für alle Beschäftigten zu erreichen (Empfehlung 29).

Im Einzelhandel sind in Deutschland mehr als 3,1 Millionen Menschen beschäftigt. Damit ist die Branche einer der größten Arbeitgeber und auch Ausbilder in Deutschland. Es ist damit unerlässlich, auch im Handel und damit branchenübergreifend für viel Akzeptanz hinsichtlich der Arbeitsergebnisse zu sorgen.

Die tarifliche Altersvorsorge ist für die Einzelhandelsbranche sehr wichtig. Die Flächentarifverträge im Einzelhandel sehen aktuell einen allein arbeitgeberfinanzierten tariflichen Altersvorsorgebetrag von 420 Euro für Vollzeitkräfte im Jahr vor. Dieser Betrag wurde im Jahre 2023 im Rahmen der damaligen Tarifeinigung bundesweit angehoben, zuvor lag der Betrag bei 300 Euro jährlich. Die Beschäftigten müssen hierfür keinerlei Eigenanteil beisteuern, die tarifliche Regelung sieht allerdings eine Antragspflicht für Beschäftigte vor. Die Inanspruchnahmequote kann daher branchenweit in den Unternehmen variieren – abhängig davon, wie hoch die Verbreitung und die Kenntnis des Modells ist. In einigen Großunternehmen wird der Altersvorsorgebetrag bereits als Standardangebot etwa bei Einstellung aktiv beworben, teils melden Mitgliedsunternehmen die Arbeitnehmer vorbehaltlich eines Widerspruchs auch ohne Antrag beim Versorgungsträger an, teils stocken die Mitgliedsunternehmen den Beitrag zusätzlich finanziell auf. Im Einzelhandel existiert damit eine umfassende tarifliche Regelungsmethodik zur betrieblichen Altersvorsorge. Orientiert an der gesetzlichen Regelung lassen die Tarifregelungen für Arbeitnehmer, die den tariflichen Altersvorsorgebetrag ausgeschöpft haben, eine Entgeltumwandlung zu. Arbeitnehmer können bis zu einer Höhe von 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung weitere tarifliche Entgeltansprüche ganz oder teilweise durch Entgeltumwandlung (z. B. Urlaubsgeld, Sonderzahlung) für die betriebliche Altersvorsorge in einem vom Arbeitgeber angebotenen Durchführungsweg verwenden. Der Arbeitgeber fördert diese Umwandlung künftiger Entgeltansprüche, soweit er dadurch Beiträge an die Sozialversicherung erspart, mit einem Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Betrages; einzelne Großunternehmen zahlen auch höhere Zuschüsse.

Der HDE begrüßt die von der Alterssicherungskommission angestrebte stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge, insbesondere auch mit Blick auf den nicht tariflich geregelten Teil der Branche, zumeist kleiner und mittelgroßer Unternehmen. Besonders herausfordernd erweisen sich aktuell für Arbeitgeber aller Größen aber die immer weiter ansteigenden Kosten für den Faktor Arbeit durch weiterwachsende Sozialversicherungsbeiträge, die – ohne entschlossene Reformen – sogar in absehbarer Zeit die 50-Prozent-Marke erreichen könnten. Es fehlt in der Praxis oft an dem erforderlichen finanziellen Spielraum, um zusätzliche Kosten für die betriebliche Altersvorsorge stemmen zu können.

Derartige finanzielle Spielräume könnten über eine weitergehende Freistellung (insbesondere auch der Entgeltumwandlung) bei der Versteuerung und Verbeitragung von Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung erreicht werden. Anders als die Steuerfreiheit (§ 3 Nr. 63 EStG) besteht die Beitragsfreiheit nach § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SVEV bei versicherungsförmiger Durchführung nur bis 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung und nicht bis 8%. Ferner führt die Deckelung – gerade bei versicherungsförmiger Durchführung – teils zu einer doppelten Verbeitragung und Versteuerung von Beiträgen und Leistungen der



betrieblichen Altersversorgung. Eine vollständige Freistellung der Beiträge oder jedenfalls eine deutliche Erhöhung der Freibeträge würde zusätzliche Anreize sowohl für eine arbeitgeber- als auch eine arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung schaffen und die zweite Säule erheblich stärken.

Zudem wäre eine konsequente weitere Optimierung der Geringverdienerförderung (§ 100 EStG) wichtig: Hier bräuhete es vor allem eine unbürokratische Dynamisierung auch des maximalen Förderhöchstbetrages, welcher mit dem 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz ab 1. Januar 2027 pro Person auf 360 Euro (aktuell: 288 Euro) pro Jahr angehoben wurde. Insoweit ist es also nicht ausreichend, dass mit dem 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz bisher lediglich die Einkommensgrenze für die Geringverdienerförderung dynamisiert wurde. Eine zusätzliche Dynamisierung des Förderhöchstbetrages wäre konsequent und würde aufwändige weitere Gesetzesanpassungen in Zukunft überflüssig machen und zudem für Unternehmen viel Planungssicherheit bedeuten. Zentral wäre aber vor allem, dass diese Förderung auch für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge gelten müsste. Dies könnte einen effektiven Anreiz für die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland schaffen.

Hinzu kommen die Planungen der Bundesregierung zur „gesetzlichen Kapitalrente“ in der ersten Säule der Alterssicherung. Demnach soll ein zusätzlicher paritätisch zu tragender Beitragssatz von zwei Prozent obligatorisch in die kapitalgedeckte gesetzliche Rente fließen. Die Bundesregierung hat angekündigt, sämtliche Empfehlungen der Alterssicherungskommission zeitnah im Grundsatz gesetzgeberisch umsetzen zu wollen. Daher ist es sehr wichtig, dass diese Beitragssteigerungen zur gesetzlichen Kapitalrente zwingend auf bestehende tarifliche oder betriebliche Regelungen zur arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge anrechenbar gemacht werden, damit Arbeitgeber, die diese Leistungen gewähren, nicht noch zusätzlich belastet werden.

HDE-Position im Einzelnen:

Zu den fünf von der Alterssicherungskommission in ihrem Bericht vom 23. Juni 2026 genannten Handlungsfeldern in der Empfehlung 29 nehmen wir als HDE wie folgt Stellung:

1. Erleichterter Zugang zu Sozialpartnermodellen – und damit zur reinen Beitragszusage – durch voraussetzungslose Öffnung der Sozialpartnermodelle für alle Arbeitgeber und Beschäftigten

Perspektivisch sollten sich alle Arbeitgeber einem Sozialpartnermodell anschließen können, falls dies gewünscht ist. Die bestehende Arbeitgeberhaftung erweist sich außerhalb der Sozialpartnermodelle oftmals als problematisch und verhindert damit effektiv – gerade im oft nicht tarifgebundenen klein- und mittelständischen Bereich – die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge. Daneben führt sie zu sehr konservativer und damit renditeschwacher Investition. Der beschränkte Zugang zur reinen Beitragszusage begrenzt die Reichweite in der Praxis damit meist enorm und verhindert so eine renditeorientiertere Anlage, was die Attraktivität solcher Angebote für Beschäftigte weiter reduziert.

Um die Chance der reinen Beitragszusage möglichst vielen Arbeitgebern und Beschäftigten zukommen zu lassen, ist es daher richtig und erforderlich, bestehende Sozialpartnermodelle auch für Arbeitgeber aus anderen Branchen voraussetzungslos zu öffnen und eine kostenneutrale Umsetzung zu ermöglichen. Damit könnte jeder



Arbeitgeber entscheiden, welches Sozialpartnermodell und letztlich, welche Konditionen er seinen Arbeitnehmern anbieten möchte.

Dies gilt im Übrigen auch für Fälle, in denen das Gesetz die Teilnahme an einem Sozialpartnermodell einer anderen Branche grundsätzlich bereits heute ermöglicht. So ist ver.di – als Tarifpartner im Einzelhandel – inzwischen bereits an mehreren bestehenden Sozialpartnermodellen beteiligt (z. B. in Bankgewerbe & Finanzwirtschaft, Flughafen-Bodenverkehrsdiensten). Diese Sozialpartnermodelle sind jedoch nicht bereits aufgrund der Identität des Tarifpartners auf Gewerkschaftsseite für den Einzelhandel gleich geeignet. Könnte der Arbeitgeber branchen- und tarifpartnerunabhängig entscheiden, welches bestehendes Sozialpartnermodell er seinen Arbeitnehmern anbietet, würden weitere Auswahloptionen geschaffen. Dies wäre für die weitere Verbreitung des Sozialpartnermodells insgesamt förderlich. Dies gilt mit Blick auf die Gesamtwirtschaft umso mehr, wenn etwa Tarifpartner bzw. Träger bestehender für die Branche einschlägiger Sozialpartnermodelle einen Anschluss verweigern.

Eine voraussetzungslose Öffnung bestehender Sozialpartnermodelle für die Unternehmen aller Branchen würde vor allem auch kleinen und mittleren Unternehmen – unabhängig von deren Tarifbindung – den Zugang zu entsprechenden Angeboten erleichtern und damit einen wesentlichen Beitrag zur stärkeren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung leisten. Denn größere Versorgungslücken sind in kleinen und mittleren Unternehmen sowie auch in Branchen mit geringer Tarifbindung oft wahrscheinlicher. Gerade dort ist die Einführung klassischer Versorgungszusagen wegen der Komplexität des Themas und der bestehenden Bürokratie, aber auch wegen der Kosten und Haftungsrisiken oft wenig attraktiv und wird daher nicht angeboten. Eine voraussetzungslose Öffnung des Sozialpartnermodells würde den Zugang zur betrieblichen Altersvorsorge gerade für diese Unternehmen erleichtern und die Empfehlung der Alterssicherungskommission unterstützen, unterversorgte Personengruppen besser zu erreichen.

In der Praxis ist jedoch auch problematisch, dass es für bereits bestehende Versorgungszusagen nach wie vor keine Modifizierung der Mindestgarantie im Rahmen der Beitragszusage mit Mindestleistung und keine Klarstellung zum Haftungsumfang bei einer beitragsorientierten Leistungszusage gibt. Auch hier müsste ein Gesetzgebungsverfahren ansetzen.

2. Erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen zur baV

Eine erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen zur betrieblichen Altersversorgung wird seitens des HDE strikt abgelehnt. Ordnungspolitisch stellt die AVE einen massiven Eingriff in die Tarifautonomie und eine Einschränkung der negativen Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz dar, der eine absolute Ausnahme bleiben sollte und zudem besonderer Rechtfertigung bedarf.

Von den aktuell rund 90.000 gültigen in das Tarifregister des BMAS eingetragenen Tarifverträgen in Deutschland sind lediglich 225 (also 0,25 Prozent) für allgemeinverbindlich erklärt (Stand: 1. Januar 2026, [Link](#)). Dies belegt, dass die AVE damit die absolute Ausnahme darstellt. Hinzu kommt, dass die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifwerken zur betrieblichen Altersvorsorge und die damit verbundenen Kosten leicht zu einer finanziellen Überforderung insbesondere kleinerer Unternehmen führen könnte. Dies wäre ein unverantwortlicher Eingriff, der bezogen auf den Einzelhandel massenhaft Arbeitsplätze kosten kann. Zudem würde Tarifbindung zunehmend obsolet. Dies widerspricht dem Ziel der Bundesregierung, Tarifbindung konsequent wieder steigern zu wollen.



3. Einführung leichter zugänglicher Entgeltumwandlungsmodelle in der BAV mit Opt-out-Möglichkeit für die Beschäftigten

In der Vergangenheit konnte ausschließlich in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden, dass der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer oder für eine Gruppe von Arbeitnehmern des Unternehmens oder einzelner Betriebe eine automatische Entgeltumwandlung einführt, gegen die der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat (§ 20 Abs. 2 S. 1 BetrAVG). Dabei handelt es sich um sogenannte „Optionssysteme“. Durch das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz, welches erst Anfang des Jahres 2026 in Kraft trat, wurde bereits eingeführt, dass solche Optionssysteme nun auch ganz ohne tarifliche Regelung auf Basis von Betriebsvereinbarungen genutzt werden können, wenn das Unternehmen einen Zuschuss in Höhe von 20 Prozent des umgewandelten Entgeltes gewährt (§ 20 Abs. 3 BetrAVG, neu). Voraussetzung dafür ist gesetzlich heute allerdings auch weiter, dass diese *„Entgeltansprüche nicht und auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag“* geregelt werden. Letzteres ist für die Verbreitung solcher Optionsmodelle allerdings mit Blick auf die Praxis vor allem in Großbranchen wie etwa dem Einzelhandel in denen typischerweise einschlägige Tarifverträge bestehen, eine äußerst hohe Hürde. Das Anwendungsfeld dieser Regelung wird damit unnötig und sehr großflächig reduziert, was der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland branchenübergreifend stark abträglich sein dürfte. Hinzu kommt, dass im dann noch verbliebenen geringen Anwendungsbereich dieser Regelung wohl oft auch gar keine Betriebsratsstrukturen existieren dürften.

Sinnvoll wäre es daher, § 20 BetrAVG ganzheitlich zu überarbeiten, und bereits Optionssysteme zuzulassen, wenn Tarifverträge solche nicht ausdrücklich ausschließen. Dies hätte den Vorzug, dass insbesondere bestehende Tarifregelungen, die die Entgeltumwandlung als solche zulassen, einem Optionsmodell nicht entgegenstehen. Mindestens müsste aber der erste Halbsatz in § 20 Absatz 3 Satz 1 BetrAVG: *„Sind Entgeltansprüche nicht und werden sie auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt,“* dahingehend angepasst werden, dass die Tarifüblichkeit als einschränkende Voraussetzungen gestrichen wird, um den Anwendungsbereich der Regelung effektiv zu erweitern und auch unnötige Rechtsunsicherheiten zu beseitigen.

Außerdem sollte man Optionssysteme nach § 20 Absatz 3 BetrAVG fortan auch für „individualrechtliche Vereinbarungen“ öffnen, damit alle davon profitieren können, unabhängig von der Existenz eines Betriebsrats im Unternehmen. Erschwerend für die Praxis dürfte – insbesondere für kleine- und mittelständische Unternehmen – zudem der im Verhältnis zu § 1a Abs. 1a BetrAVG höhere gesetzliche Arbeitgeberzuschuss von 20 Prozent (statt 15 Prozent) – sein, auch wenn viele größere Arbeitgeber bereits höhere Zuschüsse zur (freiwilligen) Entgeltumwandlung für deren Beschäftigte leisten. Der höhere Zuschuss sollte als Hemmnis für die Einführung von Optionsmodellen daher generell gestrichen werden. Es erschließt sich auch nicht, wieso nur wegen der Umkehrung der Initiativlast der Arbeitgeber einen höheren Zuschuss zahlen muss. Das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers gegen die Entgeltumwandlung bliebe ohnehin auch bei Optionsmodellen weiterhin erhalten.

Leichter zugängliche Entgeltumwandlungsmodelle mit Opt-out-Möglichkeit für die Beschäftigten könnten unter diesen gelockerten Vorgaben sehr effektiv zur stärkeren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge beitragen, sofern die Entscheidung zu jeder Zeit allein beim Unternehmen verbleibt.

4. Einführung eines Obligatoriums in der zweiten Säule der Alterssicherung

Die Einführung eines Obligatoriums in der betrieblichen Altersvorsorge ist für den Einzelhandel insgesamt strikt abzulehnen, auch wenn durch die tarifliche Altersvorsorge im Einzelhandel bereits viele Unternehmen ihren Beschäftigten arbeitgeberfinanzierte Leistungen in Höhe von 420 Euro jährlich in der zweiten Säule anbieten und diese tarifliche Leistung in Großunternehmen teils auch noch aufgestockt wird. Eine Verpflichtung zur betrieblichen Altersvorsorge würde aber besonders Unternehmen außerhalb der Tarifbindung und bisher ohne Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge mit erheblichen zusätzlichen finanziellen, administrativen, organisatorischen und rechtlichen Verpflichtungen belasten und insbesondere kleine und mittlere Betriebe vor erhebliche Herausforderungen stellen. In der aktuellen Wirtschaftskrise ist dies für viele Arbeitgeber schlicht nicht mehr leistbar. Daher wäre dies ein fatales Signal an die Wirtschaft. Ein echtes gesetzliches Obligatorium wäre in der zweiten Säule ein Novum. Bisher steht die Zusage einer betrieblichen Altersversorgung im freien Ermessen des Arbeitgebers bzw. der Tarifvertragsparteien. Sowohl Arbeitgeber als auch Tarifvertragsparteien werden aber die finanziellen Auswirkungen einer solchen Zusage im Blick haben.

Auch vor dem Hintergrund der geplanten „gesetzlichen Kapitalrente“ ist ein Obligatorium in der zweiten Säule der Alterssicherung sachlich nicht begründbar. Die gesetzliche Kapitalrente wird perspektivisch zu einer Beitragssteigerung in der ersten Säule um 2 Prozent führen, die je zur Hälfte von Arbeitgeber und Beschäftigten zu finanzieren sind. Damit wird beiden Seiten, Arbeitgeber und Beschäftigten, bereits erheblicher finanzieller Spielraum verpflichtend genommen.

Kapitalrente: Sollte die Bundesregierung ihre Pläne zur Einführung der gesetzlichen Kapitalrente umsetzen, müsste diese zwingend auf bestehende tarifliche oder betriebliche Regelungen zur arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge wie etwa im Einzelhandel anrechenbar gemacht werden, damit Arbeitgeber, die diese Leistungen gewähren, nicht noch zusätzlich belastet werden.

5. Möglichkeit für Arbeitgeber (insbesondere KMU), im Rahmen von altersvorsorgewirksamen Leistungen auf private Vorsorgedepots ihrer Beschäftigten einzuzahlen, um die Altersvorsorge ihrer Beschäftigten im Rahmen der dritten Säule zu fördern

Dies kann ergänzend sinnvoll sein, um auch die dritte Säule (private Altersvorsorge) der Beschäftigten unbürokratisch und unkompliziert zukünftig stärken zu können, sofern es sich um eine ausschließlich freiwillige Leistung der Arbeitgeber handelt (kein Obligatorium). Zudem müsste man allerdings auch abwägen, inwieweit eine solche Regelung das freiwillige finanzielle Engagement der Arbeitgeber in der zweiten Säule (betriebliche Altersvorsorge) beeinflusst. Denn jeder Euro kann bekanntlich nur einmal ausgegeben werden, das gilt erst recht in wirtschaftlichen Krisenzeiten.

Sollte sich die Bundesregierung für einen solchen Weg entscheiden, wäre es wichtig darauf zu achten, dass die freiwilligen Arbeitgeberzuschüsse zu Altersvorsorgeverträgen (bspw. private Alterssicherungsdepots) zumindest steuerfrei ausgestaltet werden. Vor dem Hintergrund der bei Altersvorsorgeverträgen geltenden nachgelagerten Besteuerung wäre dies auch durchaus sachgerecht.



Denn in der Praxis ist heute zumeist problematisch, dass entsprechende Arbeitgeberleistungen an Beschäftigte besteuert werden müssen und sich die Beschäftigten die abgeführten Steuern bei der nachfolgenden Steuererklärung erstatten lassen können, was insbesondere für Familien mit geringeren Einkommen eine Hürde darstellt. Dies hemmt unnötig die gewünschte Verbreitung dieser Modelle in Deutschland. Zudem müsste stets eine eindeutige Grenze zwischen privater und betrieblicher Altersvorsorge gewährleistet bleiben. Bei dem Arbeitgeberzuschuss muss es sich eindeutig um private Altersvorsorge handeln, so dass stets die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen der privaten Altersvorsorge gelten. Nur so ist letztlich gewährleistet, dass für Arbeitgeber keine arbeitsrechtlichen Einstands- oder Haftungsverpflichtungen entstehen können.

Zusammenfassung:

Der HDE begrüßt die von der Alterssicherungskommission angestrebte stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge, sofern es sich dabei stets um freiwillige Gestaltungsoptionen für Arbeitgeber handelt. Dies gilt vor allem für den tariflich nicht geregelten Bereich. Denn die Flächentarifverträge im Einzelhandel sehen bereits heute weitgehende allein arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorgeleistungen für die Beschäftigten vor.

Der von der Alterssicherungskommission empfohlene Sozialpartnerdialog ist zielführend, um konkrete Maßnahmen zur Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge insbesondere in unterversorgten Bereichen zu erhöhen.

Ein wesentlicher Hemmschuh für die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge sind für Unternehmen derzeit die immer weiter steigenden Kosten für den Faktor Arbeit in Deutschland, beispielsweise durch die Beitragssteigerungen in der Sozialversicherung. Diese schränken die finanziellen Spielräume für Altersvorsorge weiter ein.

Die Vorschläge der Alterssicherungskommission zum erleichterten Zugang zum Sozialpartnermodell sind sinnvoll und zu begrüßen. Um die Chance der reinen Beitragszusage möglichst vielen Arbeitgebern und Beschäftigten zukommen zu lassen, ist es richtig und wichtig, bestehende Sozialpartnermodelle auch für Arbeitgeber aus anderen Branchen voraussetzungslos und kostenneutral zu öffnen.

Eine erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen zur betrieblichen Altersversorgung wird seitens des HDE hingegen strikt abgelehnt. Eine AVE stellt einen massiven Eingriff in die Tarifautonomie und eine Einschränkung der negativen Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG dar. Hinzu kommt, dass die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifwerken zur betrieblichen Altersvorsorge Arbeitgeber finanziell gegen deren Willen massiv überfordern könnte. Sollte die Bundesregierung ihre Pläne zur Einführung der gesetzlichen Kapitalrente wie angekündigt alsbald umsetzen, müsste diese zumindest zwingend auf bestehende tarifliche oder betriebliche Regelungen zur arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge wie etwa im Einzelhandel anrechenbar gemacht werden, damit Arbeitgeber, die diese Leistungen gewähren, nicht doppelt belastet werden.

Vor dem Hintergrund einer stärkeren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge sollte darüber hinaus aber auch die doppelte Verbeitragung der Bezüge aus Betriebsrenten (Kranken- und Pflegeversicherung) kritisch überprüft werden. Dies führt zu einer massiven Verschlechterung der Rendite und macht dieses Instrument zunehmend unattraktiv. Zudem wäre für den Einzelhandel eine konsequente Optimierung der Geringverdienerförderung durch eine unbürokratische Dynamisierung auch des Förderhöchstbetrages wichtig. Zentral wäre dabei, dass diese Förderung fortan dann auch für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge gilt.