

Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di

zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums der Finanzen vom 4. November 2016

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Berlin, den 23. November 2016

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung
Ressorts Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und Tarifpolitische Grundsatzabteilung
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Vorbemerkung

ver.di befürwortet und unterstützt die dem Referentenentwurf eines Betriebsrentenstärkungsgesetzes zugrunde liegende Bestrebung, eine möglichst hohe Abdeckung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu erreichen. Betriebsrenten waren und sind Ausdruck tarif- und betriebspolitischer Gestaltungsoptionen und tragen zur Verbesserung der Einkommenssituation von Rentnerinnen und Rentnern bei. Ursprünglich wurden Betriebsrenten zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt und damit vom Arbeitgeber finanziert. Zwischenzeitlich haben sich die Arbeitgeber jedoch vielfach aus der Finanzierung verabschiedet, und die rein arbeitnehmerseitige Finanzierung der bAV hat ein immer höheres Gewicht bekommen. Dies zusammen mit der vergangenen Entwicklung auf den Finanzmärkten und der anhaltende Niedrigzinsphase hat für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die bAV immer unattraktiver werden lassen. Inzwischen weist die Anzahl der aktiven Anwartschaften der bAV sogar einen Rückgang auf. Daher begrüßt ver.di die Stärkung der Arbeitgeberfinanzierung durch den nun vom Gesetzgeber beabsichtigten neuen Förderbetrag zur bAV.

Das mit dem Referentenentwurf vorgelegte Sozialpartnermodell kann eine neue und zielführende Variante betrieblicher Altersversorgung werden, muss aber noch attraktiver für die Beschäftigten ausgestaltet werden. Zu beachten ist dabei, dass bestehende attraktive und gut finanzierte Systeme, wie zum Beispiel die Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes, nicht gefährdet oder geschwächt werden dürfen.

Die Stärkung der bAV darf jedoch nicht als Ersatz einer dringend erforderlichen Reform zur Stabilisierung und Anhebung des gesetzlichen Rentenniveaus und der Bekämpfung von Armutsrisiken verstanden werden. Vielmehr muss eine weitgehend arbeitgeberfinanzierte bAV ergänzend zu den Rentenanwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung hinzukommen.

Unter diesen Voraussetzungen nimmt ver.di zum Referentenentwurf Stellung. Unter I. werden die Regelungen rund um die reine Beitragszusage, dem Herzstück des neuen „Sozialpartnermodells“, unter II. der neue bAV-Förderbetrag, der sowohl für das heute geltende Recht als auch für die reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell gelten soll, und unter III. die allgemeinen Rahmenregelungen für die bAV kommentiert. Unter IV. wird eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte gefordert.

I. Die reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell

1. Die reine Beitragszusage

Herzstück des Sozialpartnermodells ist die Einführung einer reinen Beitragszusage durch § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG n.F. Dadurch verpflichtet sich der Arbeitgeber durch oder aufgrund eines Tarifvertrages Beiträge zur bAV seiner Beschäftigten in einen externen Durchführungsweg, einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen. Gleichzeitig entfällt für den Arbeitgeber bei einer reinen Beitragszusage die subsidiäre Haftung nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Für die Arbeitgeber gilt mit der Zahlung des zugesagten Beitrages dann „pay and forget“.

Eine aktuelle Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung¹ zu den Erwartungen von Renditeannahmen von kapitalgedeckten Systemen kommt zu dem Ergebnis, dass sowohl die bisherige Basisannahme einer künftigen realen Effektivverzinsung in den Langfristprojektionen der OECD in der Höhe von 3,5 Prozent als auch der aktuell von der OECD und ebenso von der Europäischen Kommission im Ageing Report 2015 angenommene Wert von 3 Prozent sich auf Basis einer historischen Betrachtung als deutlich überhöht erweisen. Dies, so die Studie, gilt umso mehr, wenn man bedenkt, dass langfristig erzielbare Renditen im hohen Maße von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung beeinflusst werden und damit plausible Renditeannahmen für die Zukunft nicht losgelöst von den Annahmen zum künftigen BIP-Wachstum getroffen werden können.

Die Basisannahmen für die künftige reale Effektivverzinsung müssten demnach erheblich nach unten korrigiert werden, was mit deutlichen Auswirkungen auf die voraussichtliche Höhe kapitalgedeckter Renten verbunden wäre. Als grobe Annäherung reduziert eine Verminderung der Rendite um einen Prozentpunkt die Ersatzrate um rund 20 Prozent. Realistische Ertragserwartungen, so die Studie, führen also zu deutlich geringeren Rentenniveaus in den kapitalgedeckten Säulen und damit je nach Gewichtung des kapitalgedeckten Teils zu entsprechend niedrigeren Gesamtniveaus. Dies ist sowohl für die Beurteilung der langfristigen Angemessenheit von Rentensystemen als auch für die Beurteilung ihrer finanziellen Nachhaltigkeit von erheblicher Bedeutung.

1.1 Entfallen der Arbeitgeberhaftung und Sicherungsbeitrag

Damit erfolgt vor dem Hintergrund eines Niedrigzinsumfelds ein prinzipieller Bruch mit den geltenden Grundprinzipien des Betriebsrentenrechts verbunden mit einer Verlagerung des Anlagerisikos auf die Beschäftigten. Die reine Beitragszusage kann allerdings nur durch Tarifvertrag vorgenommen oder durch Tarifvertrag in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zugelassen werden (§ 20 Abs. 1 BetrAVG n.F.).

Zwar müssen sich die Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung dieser Form der bAV beteiligen (§ 21 Abs. 1 BetrAVG n.F.). Dies ändert an der Risikoverlagerung und Haftungsfreistellung der Arbeitgeber jedoch nichts.

Den Tarifvertragsparteien, insbesondere den Gewerkschaften, kommt durch die Risikoverlagerung und Haftungsfreistellung der Arbeitgeber bei der Umsetzung der reinen Beitragszusage eine besondere Verantwortung zu. Eine Verbreitung der bAV lässt sich u.a. nur erreichen, wenn die tarifvertragliche Umsetzung auch Akzeptanz bei den Mitgliedern hat. Die Bedürfnisse der gewerkschaftlichen Mitglieder lassen sich nicht auf ein reines Zielrentensystem einschränken. Für eine Vielzahl der Mitglieder sind definierte Garantieleistungen von existenzieller Bedeutung. Entsprechend ist es die Verantwortung der Tarifvertragspartner im Rahmen der Tarifautonomie gemäß Art. 9 Abs.3 GG die reine Beitragszusage in ihrer Ausgestaltung frei zu vereinbaren. Den Tarifpartnern ist die Gestaltungsfreiheit zu geben für rentennahe Mitglieder oder im Falle der vorzeitigen Absicherung (z.B. Erwerbsunfähigkeitsrenten) auch garantierte Leistungen vereinbaren zu können.

Die in § 244c VAG n.F. festgelegte Anforderung, für reine Beitragszusagen ein gesondertes Sicherungsvermögen bzw. einen gesonderten Anlagestock i.S.d. § 125 Abs.5 VAG zu bilden, wird

¹ Erik Türk, David Mum, Überhöhte Erwartungen, OECD und EU-Kommission sollten ihre Renditeannahmen korrigieren, Friedrich-Ebert-Stiftung, Wiso-Diskurs, 17/2016.

entgegengehalten, dass mit der Festlegung eines separaten Kapitalstockes tarifvertraglich vereinbarte Versorgungslösungen von der Partizipation an bereits langfristig aufgebauten Kapitalanlagen in Altsystemen ausgeschlossen werden würden. Andererseits ist zu befürchten, dass im Falle eines einheitlichen Anlagestocks „frisches Geld“ aus neuen Beitragszusagen für „alte Verpflichtungen“ eingesetzt wird. Diese Möglichkeit ist auszuschließen.

ver.di ist der Ansicht, dass eine ausgleichslose Risikoverlagerung zu Lasten der Beschäftigten nicht erfolgen darf. Insofern kann ver.di einer solchen einseitigen Verlagerung im Rahmen tarifvertraglicher Vereinbarungen nicht zustimmen.

Zur Abpufferung des entfallenden Haftungsrisikos muss es zumindest eine gesetzliche Verpflichtung zur Vereinbarung eines angemessenen Sicherheitsbeitrages geben. § 23 Abs. 1 BetrAVG n.F. ist im Sinne eines „pay for forget“ entsprechend nachzubessern.

Um den Sicherungsbedürfnissen der Beschäftigten gerecht zu werden, wäre eine Absicherung durch den Staat in Form einer Bürgschaft bzw. einer Garantie des Bundes statt des in der Diskussion stehenden Sicherungsbetrags zielführender und besser zu vermitteln.

1.2 Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis im Sozialpartnermodell

Unabhängig vom Sicherungsbeitrag, der der Abpufferung der entfallenden Arbeitgeberhaftung dient, muss die Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis bei Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer verbindlich festgelegt werden. Vor allem darf die geforderte verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis nicht als Sicherungsbetrag fungieren. Hier handelt es sich um zwei unterschiedliche Regelungsgegenstände: der Sicherungsbetrag dient der Abpufferung des entfallenden Haftungsrisikos; die Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis ist der Ausgleich einer ungerechtfertigten Bereicherung des Arbeitgebers. Die Sozialversicherungsersparnis war bei ihrer Einführung zu keinem Zeitpunkt der Preis für die bei allen anderen Zusageformen des Betriebsrentenrechts geltende Arbeitgeberhaftung des § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG. Deshalb gibt es keinen Grund, nur bei einer Entgeltumwandlung im Rahmen der reinen Beitragszusage die Weitergabe gesetzlich anzuordnen. Sie muss unabhängig von der Zusageform für jegliche Entgeltumwandlung in voller Höhe gelten (vgl. hierzu die Ausführungen unter III.2).

1.3 Garantie

Im bisher geltenden Betriebsrentenrecht bestand bei Beitragszusagen mit Mindestleistung (BZML) die Sicherheit, dass zu jedem Zeitpunkt ein Anspruch auf zumindest die eingezahlten Beträge als Mindestleistung bestand. Dieser Grundsatz wird mit der reinen Beitragszusage und den flankierenden Vorschriften des Versicherungsaufsichtsrechts (VAG) und der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (PFAV) durchbrochen.

Mindestleistungsvorgaben bzw. Garantien haben den Vorteil hoher Planungssicherheit, führen andererseits aber auch dazu, dass die Kapitalanlage überwiegend in sicheren Anlagen vorgenommen werden müssen, was die Chance auf eine bessere Rendite mindert. Dies gilt in besonderem Maße für im Niedrigzinsumfeld neu aufzubauenden Kapitalanlagen und kann dazu führen, dass selbst ein Inflationsausgleich nicht mehr erwirtschaftet werden kann. Dieser Umstand stellt für die Gewerkschaften eine enorme kommunikative Herausforderung dar. Deren Mitglieder erwarten eine sich lohnende Anlage ihrer Beiträge bei maximaler Sicherheit. Um beiden Interessen soweit als

möglich gerecht zu werden, sind eine definierte Garantieleistung und der Sicherheitsbeitrag von hoher Bedeutung. Bei reinen Beitragszusagen können nach dem aktuellen Entwurf Mindestleistungen nicht mehr garantiert, sondern lediglich unverbindlich in Aussicht gestellt werden. Diese Situation ist mit der Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung vergleichbar.

Die im Entwurf vorgeschlagene Änderung des §244b Abs.1 Ziff. 1 VAG ist abzulehnen, da nach dem Entwurf der Vorschrift Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen reine Beitragszusagen nur dann durchführen dürfen, wenn sie dafür keine Verpflichtung eingehen, die garantierte Leistungen beinhalten. Das wäre de facto ein Verbot von Garantien im Rahmen des Sozialpartnermodells. Es sollte jedoch im Rahmen von Tarifvertragslösungen auch möglich sein, dass Versorgungsträger Garantien geben. Der § 244 Abs.1 Ziff.1 sollte daher ersatzlos gestrichen werden. Der Referentenentwurf überträgt den Sozialpartnern eine maßgebliche Rolle bei der Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung. Tarifvertragsparteien sollten die Gestaltungsmöglichkeit haben, ob Garantieelemente im Rahmen der Tarifvertragsreglung vereinbart werden.

1.4 Nichttarifgebundenen Beschäftigte

In § 20 Abs. 2 S. 3 BetrAVG n.F. ist festgelegt, dass nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen vereinbaren können. Dieser Satz ist entweder zu streichen, so dass nur tarifgebundene Unternehmen das Sozialpartnermodell anwenden können, oder es sollte zumindest vom Gesetzgeber klargestellt werden, dass nur die von den Tarifvertragsparteien getroffenen Entscheidungen im Rahmen des Sozialpartnermodells gültig sind. Auf diese Weise könnte dann tarifexklusiv festgelegt werden, dass Versorgungseinrichtungen z.B. als Anstalten öffentlichen Rechts ohne Profitinteressen (z.B. analog der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder – VBL) gegründet werden könnten und dort nur Mitglied werden kann, wer tarifgebunden ist. So könnte auch verhindert werden, dass sich z.B. private Versicherungsunternehmen direkt an Unternehmen wenden, die zwar nicht tarifgebunden sind, aber den Tarifvertrag freiwillig anwenden, und mit ihnen eigenständige Vereinbarungen nach dem Sozialpartnermodell treffen.

1.5 Auswirkungen auf bestehende Versorgungseinrichtungen

ver.di lehnt jeglichen Eingriff in bestehende bAV ab. Ebenso darf es nicht zu einer Übertragung von bestehenden bAV-Vereinbarungen in die „neue bAV-Welt“ zum Nachteil der Beschäftigten kommen.

Im System der kirchlichen und öffentlich rechtlichen Zusatzversorgungskassen (ZVK) sowie der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) sind ca. 5,2 Mio. aktiv Beschäftigte und weitere ca. 5 Mio. Arbeitnehmern beitragsfrei versichert. Nicht nur der unmittelbare öffentliche und kirchliche Dienst gehört diesem System an, auch viele Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege haben sich freiwillig der großen Solidargemeinschaft der Beteiligten der Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes angeschlossen. Dieses System bietet den begünstigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine attraktive betriebliche Altersversorgung, die tarifvertraglich (ATV und ATV-K) geregelt ist. Dieses System wird durch nachteilige steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Regelungen weiter unter Druck gesetzt, da sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte im Vergleich eine höhere finanzielle Belastung als im Bereich der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung zu tragen haben. Das schafft für den weiten Bereich öffentlicher Dienstleistungen, wie im Gesundheitswesen, in der Kinder- und Jugendhilfe usw., die in unmittelbarer Konkurrenz zu

privatwirtschaftlich erbrachten Dienstleistungen stehen, erhebliche wirtschaftliche Nachteile. Jede Schwächung oder unterbliebene Stärkung der betrieblichen Altersversorgung dieses Systems geht daher zwingend zu Lasten auch der Beschäftigten und deren Altersversorgung, da durch die Regelungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes eine Abwanderung aus den attraktiven Zusatzversorgungssystemen begünstigt bzw. angeregt würde. Die steuer- und sozialversicherungspflichtige Gleichbehandlung mit dem Bereich der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung ist zur Sicherung dieses attraktiven Sozialpartnermodells geboten. Ausfälle bei den Steuereinnahmen durch entsprechende Regelungen dürfen dabei kein Hinderungsgrund sein. Nur so können die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst und der Daseinsvorsorge attraktiv gehalten werden.

Die umlage- oder mischfinanzierten Zusatzversorgungskassen haben sich gerade in der Finanzkrise 2009 sowie der nachfolgenden und andauernden Niedrigzinsphase als stabile und nachhaltig finanzierte Einrichtungen erwiesen. Das Leistungsspektrum der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes lässt sich unter aktuellen Kapitalmarktbedingungen nicht zu einem vergleichbaren „Preis“ bei rein kapitalgedeckten Einrichtungen versichern. Diesen Vorteil können die Kassen nur unzureichend an die Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weitergeben, da

- die Arbeitgeber durch Sozialversicherungsbeiträge und Pauschalsteuern,
- die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch doppelte Beitragszahlung zur Kranken- und Pflegeversicherung (in der Ein- und Auszahlungsphase) sowie bei mittleren bis höheren Einkommen durch volle Versteuerung der die Freibeträge des § 3 Nr. 56 EStG übersteigenden Beiträge

belastet sind.

ver.di erwartet keine Bevorzugung des Systems der Zusatzversorgungskassen, fordert aber eine Gleichstellung der Betriebsrentensysteme unabhängig von ihrem konkreten Finanzierungssystem. Mindestens aber muss die gegenseitige Anrechnung der steuerlichen Freibeträge in § 3 Nr. 63 EStG (für voll kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung) und in § 3 Nr. 56 EStG (für nicht voll kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung) so ausgestaltet werden, dass der steuerfreie Dotierungsrahmen in der Summe für alle Beschäftigten gleich hoch ist, unabhängig davon, wo sie versichert sind. Das ist derzeit nicht der Fall.

Viele Zusatzversorgungskassen erheben sowohl Umlagen als auch Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren. Zudem besteht inzwischen ein Anspruch auf Entgeltumwandlung in eine freiwillige Versicherung bei den jeweiligen Zusatzversorgungskassen. Durch die Anrechnungsregelungen zwischen § 3 Nr. 63 EStG und § 3 Nr. 56 EStG wird die Steuerfreiheit der Umlagen auch dann vollständig verdrängt, wenn die Summe aus Beiträgen und Umlagen weniger als vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze beträgt. Das ist schon heute so, da der Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 56 EStG erst bis 2025 auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze anwächst.

Dieser „Verdrängungsmechanismus“ würde auch bei einer Erhöhung des Dotierungsrahmens von § 3 Nr. 63 EStG weiter wirken, so lange nicht § 3 Nr. 56 EStG entsprechend angepasst wird.

Daher fordert ver.di eine steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Gleichbehandlung des Systems der Zusatzversorgung und eine entsprechende Anpassung der gesetzlichen Regelungen.

Es darf für Arbeitgeber kein Anreiz geschaffen werden, in billigere und „enthaftete“ „Kassen“ oder Systeme abzuwandern. Um die Gefahr der Abwanderung bzw. des Wechsels von tarifungebundenen an der ZVK/VBL beteiligten Arbeitgebern zu vermeiden, dürfen Rechtsgrundlagen, mit denen bis zum 31.12.2017 betriebliche Anwartschaften erworben wurden, nicht abgeändert werden, um eine Beitragszusage nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz einzuführen bzw. zu verschlechtern.

2. Optionssystem

Künftig soll tarifvertraglich eine automatische Entgeltumwandlung geregelt werden können, die alle Arbeitnehmer oder Gruppen davon umfasst (§ 20 Abs. 2 BetrAVG n.F.). Beschäftigte können innerhalb bestimmter Fristen der Einbeziehung in eine durch Entgeltumwandlung gespeiste bAV widersprechen. Ob damit die bAV gestärkt wird, bleibt abzuwarten und hängt ganz wesentlich davon ab, welche Vorteile die (neue) bAV den Beschäftigten bringt und inwieweit es gelingt, sie von den Vorteilen einer bAV zu überzeugen.

II. Der neue bAV-Förderbetrag

Zum 1.1.2018 soll ein neuer Förderbetrag zur bAV eingeführt werden, um die Attraktivität und den Verbreitungsgrad betrieblicher Altersversorgung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit unterdurchschnittlichem Einkommen zu fördern. Dies ist zu begrüßen.

Die im Entwurf vorgesehene Grenze der Förderung bis zu einem monatlichen Entgelt von nicht mehr als 2.000 Euro ist jedoch nicht ausreichend. Im Jahr 2016 liegt das durchschnittliche Einkommen der Versicherten bei 36.267 Euro, damit monatlich bei rund 3.020 Euro. Um den Verbreitungsgrad gerade bei unterdurchschnittlichen Entgelten signifikant zu erhöhen, muss ein größerer Personenkreis einbezogen werden. Deshalb ist die Einkommensgrenze auf mind. 2.500 Euro anzuheben, sowie eine Dynamisierungsregel einzuführen, da sonst bei jeder Lohnsteigerung Personen aus der Förderberechtigung wieder herausfallen würden. Dazu könnte die durchschnittliche Lohnsteigerungsrate (Tarifindex) herangezogen werden.

Positiv ist weiterhin, dass der Förderbetrag nicht an den zeitlichen Umfang des Arbeitsverhältnisses geknüpft ist. Noch regelungsbedürftig ist die Möglichkeit von Nachzahlungen bei ruhendem Arbeitsverhältnis; dies ist derzeit nur im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG möglich.

III. Allgemeine Rahmenregelungen für die bAV

1. Anrechnung auf die Grundsicherung

Mit den Neuregelungen in § 82 Abs. 4 und 5 SGB XII n.F. wird die ver.di-Forderung nach einem Rentenzuschuss in Form eines Anrechnungsfreibetrags annähernd erfüllt. Künftig sollen von Betriebs-, Riester- und Basisrenten, privaten Renten und von freiwillig in die gesetzliche Rentenversicherung einbezahlten Beiträgen ein Grundbetrag von 100 € zzgl. 30 % des überschießenden Betrags bis max. 50 % des Regelbedarfs von derzeit 404 € (ab 2017: 409 €) anrechnungsfrei bleiben. Das bedeutet, dass z.B. bei einer Betriebsrente von 100 € diese ganz, bei einer Betriebsrente von 300 € ein Betrag von 160 €, bei einer Betriebsrente von 400 € ein Betrag von 190 € nicht auf die Grundsicherung im

Alter und bei Erwerbsminderung angerechnet werden, was zu einer Erhöhung des Grundsicherungsbetrags führen würde. Mit diesen Beträgen werden jedoch nicht die psychologischen und materiellen Hürden für ein künftiges Vorsorgeverhalten abgebaut. Wer im unteren Einkommensbereich motiviert werden soll, Vorsorge zu betreiben, benötigt gerade vor dem Hintergrund eines weiter sinkenden Rentenniveaus die Gewissheit, dass seine zusätzlich angesparten Beträge frei von Anrechnung bleiben. Aus diesem Grund ist der Sockelbetrag auf 200 € anzuheben. Als maximaler Freibetrag soll dann 75 % der Regelbedarfsstufe, aktuell 303 €, gelten. ver.di fordert zudem die Gleichbehandlung der gesetzlich verpflichtend und der freiwillig geleisteten Beiträge in die GRV bei der Gestaltung des Freibetragsmodells.

2. Verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis bei Entgeltumwandlung

Es gibt keinen nachvollziehbaren Grund dafür, dass Arbeitgeber von der Vorsorgebereitschaft ihrer Beschäftigten profitieren, indem sie die bei der Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge (rund 20 %) für sich behalten. Deshalb ist die Initiative im Referentenentwurf zur Weitergabe dieser Beiträge grundsätzlich zu begrüßen. Sie geht jedoch nicht weit genug. Nicht nur bei der reinen Beitragszusage muss der Arbeitgeber verpflichtet werden, die eingesparten Beiträge zugunsten des Vorsorgekontos des Beschäftigten weiterzugeben. Vielmehr muss dies für jede Art der Entgeltumwandlung gelten. Weiterhin darf die Weitergabe nicht nur „mindestens 15 Prozent“ des eingesparten Betrags betragen, sondern muss immer in voller Höhe zugunsten des Vorsorgekontos des Beschäftigten weitergegeben werden. Eine entsprechende Regelung könnte in § 1a BetrAVG vorgesehen werden.

3. Steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Dotierungsrahmen

In § 3 Nr. 63 EStG wird der steuerliche Dotierungsrahmen von 4 % auf 7 % ausgeweitet und der Höchstbetrag von 1.800 € aufgehoben. Es soll künftig ein einheitlicher steuerfreier Betrag gelten. An der Grenze der Sozialversicherungsfreiheit von 4 % ändert sich nichts. Das ist zu begrüßen.

4. Doppelverbeitragung in der Rentenbezugsphase

Die mit dem Gesundheitsmodernisierungsgesetz (GMG) 2004 eingeführte volle Verbeitragung der Betriebsrente in der Kranken- und Pflegeversicherung während der Auszahlungsphase führt nicht nur zu einer zusätzlichen Belastung der Betriebsrentner, sondern steigert auch nicht die Motivation für das Alter durch bAV vorzusorgen. Diese doppelte Verbeitragung ist zu beenden; die entsprechenden Regelungen sind auf den Rechtsstand vor Inkrafttreten des GMG zurückzuführen.

IV. Nicht aufgenommene Regelungsgegenstände

1. Erleichterte Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen zur betrieblichen Altersversorgung

Um die Stärkung der bAV gerade auch bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie in nichttarifgebundenen Unternehmen durchzusetzen, ist eine Erleichterung der

Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) von bAV-Tarifverträgen vorzusehen. Daher sollten Anträge auf AVE, die von den zuständigen Tarifvertragsparteien der betroffenen Branche gemeinsam in den Tarifausschuss eingebracht werden, dort nur mit Mehrheit abgelehnt werden können.

2. Erweiterung der Mitbestimmungsrechte

Anders als noch in der klassischen arbeitgeberfinanzierten bAV werden nun die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Akteure auf Augenhöhe, so dass sich dies auch in der betrieblichen Mitbestimmung niederschlagen muss. Vor dem Hintergrund einer möglichen Enthaftung der Arbeitgeber und Tragung des Anlageentwicklungsrisikos durch die Beschäftigten, müssen die Mitbestimmungsrechte hinsichtlich Auswahl des Durchführungsweges und des externen Versorgungsträgers sowie Gestaltung des Leistungsplans mitbestimmen können. Betriebs- und Personalräte sollten ein Initiativrecht erhalten.