



## Warum für das sozialpolitische Handeln der Gewerkschaften die betriebliche Altersvorsorge immer wichtiger wird

Von Hubert Schmalz, Vorsitzender u.di und Dr. Gerd Böhm, Mitglied u.di  
Stuttgart | Oktober 2014

## Die betriebliche Vorsorge als unverzichtbarer Bestandteil der Altersvorsorge

Warum für das sozialpolitische Handeln der Gewerkschaften die betriebliche Altersvorsorge immer wichtiger wird

Im Mai 2014 hat Sozialministerin Andrea Nahles auf einer Fachkonferenz zur Betriebsrente<sup>1</sup> deutlich gemacht, dass sie bezüglich der Alterssicherung Grundsatzentscheidungen ihrer Vorgänger übernehmen wird. Sie beabsichtigt lediglich, einige „Gerechtigkeitslücken“ (abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren) zu schließen. Im Klartext bedeutet dies: Beim gesetzlichen Renteneintrittsalter verbleibt es bei 67 Jahren, das gesetzliche Rentenniveau bleibt abgesenkt und Arbeitnehmer müssen Eigenvorsorge treffen, um im Alter ihren Lebensstandard zu sichern. Im Folgenden geht es darum aufzuzeigen, dass Gewerkschaften und Betriebsräte aufgerufen sind, an der Lebensstandardsicherung im Alter mitzuwirken und das sie dies am besten machen, indem sie die Betriebsrente einführen und/oder ausbauen.

### Lebensstandardsicherung, gesetzliche Rente und Betriebsrente (bAV)

Für Arbeitnehmer ist die gesetzliche Rente traditionell die wichtigste Absicherung im Alter. Sie soll den erreichten Lebensstandard sichern. Im Umlageverfahren finanziert wirkt

sich die demografische Entwicklung der Gesellschaft (steigende Lebenserwartung, Rückgang der Geburtenzahlen) auf das Rentensystem aus. Die eingeleiteten, gesetzgeberischen Änderungsmaßnahmen (Erhöhung des Renteneintrittsalters, Festigung der Beitragshöhen) werden Auswirkungen auf das Rentenniveau haben. So erklärt das BMAS in seinem Standardwerk zum Sozialrecht<sup>2</sup>: „Jedoch wird nach diesen Reformen das Rentenniveau künftig geringer ausfallen als bisher. Daher werden künftige Rentengenerationen eine den erreichten Lebensstandard sichernde Altersversorgung nur durch eine mit breiter staatlicher Förderung unterstützte zusätzliche Altersvorsorge erreichen können“. So bewegten sich die durchschnittlichen gesetzlichen Altersrenten in den Jahren 2010 bis 2012 zwischen 800 € und 815 €.

Wer 2014 monatlich 2.904 € Brutto<sup>3</sup> verdient, kann über ein Nettogehalt<sup>4</sup> von 1.860 € verfügen und damit seinen Lebensunterhalt bestreiten. Bei einem Renteneintrittsalter von 67 Jahren ergibt sich eine Bruttorente von 1.345 € nach 47 Versicherungsjahren<sup>5</sup> und eine Nettorente<sup>6</sup> von etwa 1.211 € (abzüglich 10 % Krankenkasse und Pflegeversicherung). Bei einem solchen Betrag kann nicht länger davon gesprochen werden, dass die gesetzliche Rente im Alter lebensstandardsichernd ist. (Im Übrigen beträgt das Durchschnittseinkommen aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den alten Bundesländern 2.904 € und in den neuen Bundesländern 2.450 € monatlich im Jahre 2014).

1 aba-Jahrestagung 2014 in Berlin

2 Ausgabe 2014/2015; S. 328

3 Vgl. Statistik der Deutsche Rentenversicherung, Aktuelle Daten 2014

4 Das Nettogehalt wurde nach Lohnsteuerklasse I bzw. IV, ohne Kinder und ohne Kirchensteuer berechnet. Die Abzüge für die gesetzliche Krankenversicherung betragen 7,3 % + 0,9 % Arbeitnehmerzusatzbeitrag, die gesetzliche Rentenversicherung wurde mit 9,45 % in Abzug gebracht, die Pflegeversicherung mit 1,025 % und die Arbeitslosenversicherung mit 1,5 %. Der Arbeitnehmerbeitrag zu den Sozialversicherungen betrug damit insgesamt 20,175 % vom Bruttolohn.

5 Die angenommene Versicherungszeit von 47 Jahren ist sicher nicht realistisch aber rein rechnerisch bei einem Rentenalter 67 nicht unmöglich. Lt. DRV Bund (zuletzt 2014) beträgt die durchschnittliche Versicherungszeit bei Männern 40,3 Jahre und bei Frauen 27,5 Jahre. Es wurde mit dem aktuellen Rentenwert West 28,61 € gerechnet.

6 Eine weitere Kürzung dieser Rente wegen einer möglichen Steuerpflicht wurde hier nicht berücksichtigt!

monatl. Brutto-lohn	Relation zum Durchschnitts-brutto aller Versicherten	Nettoein-kommen	Versiche-rungszeit in Jahren	Regel-alters-grenze	Brutto-rente	KV-PV-Abzüge	Netto-rente	Lücke zum Netto
2.033 €	70 %	1.393 €	47	67	941 €	94 €	847 €	546 €
	Männer	1.393 €	40,3	67	807 €	81 €	726 €	667 €
	Frauen	1.393 €	27,5	67	551 €	55 €	496 €	897 €
2.904 €	100 %	1.860 €	47	67	1.345 €	134 €	1.210 €	650 €
	Männer	1.860 €	40,3	67	1.153 €	115 €	1.038 €	822 €
	Frauen	1.860 €	27,5	67	787 €	79 €	708 €	1.152 €
3.775 €	130 %	2.295 €	47	67	1.747 €	175 €	1.572 €	723 €
	Männer	2.295 €	40,3	67	1.499 €	150 €	1.349 €	946 €
	Frauen	2.295 €	27,5	67	1.023 €	102 €	921 €	1.374 €

Lebensstandardsicherung im Rentenalter kann faktisch nur erreicht werden, wenn auch im Rentenalter ein Nettoeinkommen zur Verfügung steht das dem Nettoeinkommen während der Aktivenzeit entspricht. Wie die obige Tabelle zeigt, ist bei den durchschnittlichen Versicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung mit erheblichen Einbußen gegenüber den verfügbaren Nettoeinkommen während der Aktivenzeit zu rechnen. Die Erhöhung des verfügbaren Nettorenteneinkommens kann erreicht werden durch möglichst lange Versicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung und entsprechende zusätzliche Vorsorge. Dabei haben es insbesondere Arbeitnehmer mit Bruttoeinkommen unterhalb von 2.900 € schwer, als „Einzelkämpfer“ zusätzliche Mittel für spätere Alterseinkünfte einzubringen.

Vorwiegend Frauen und jene Arbeitnehmer mit Einkommen unterhalb des Durchschnittseinkommens aller Versicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung haben zusätzlich noch mit dem Problem der Anrechnung staatlich geförderter Alters-

vorsorge auf die Grundsicherung im Alter zu kämpfen. Auch hier kann nur durch politischen Druck eine Änderung erzielt werden.

Arbeitnehmerorientierte Rentenpolitik heißt deshalb: Die gesetzliche Rente muss in ihrem Niveau wieder steigen und zusätzlich müssen weitere Alterseinkünfte – vor allem über die bAV – erschlossen und aufgebaut werden. Die Anrechnung staatlich geförderter Altersvorsorge auf die Grundsicherung im Alter muss reduziert werden bzw. ganz entfallen.

### **Lebenserwartung, Rentenbezugsdauer und Alterssicherung**

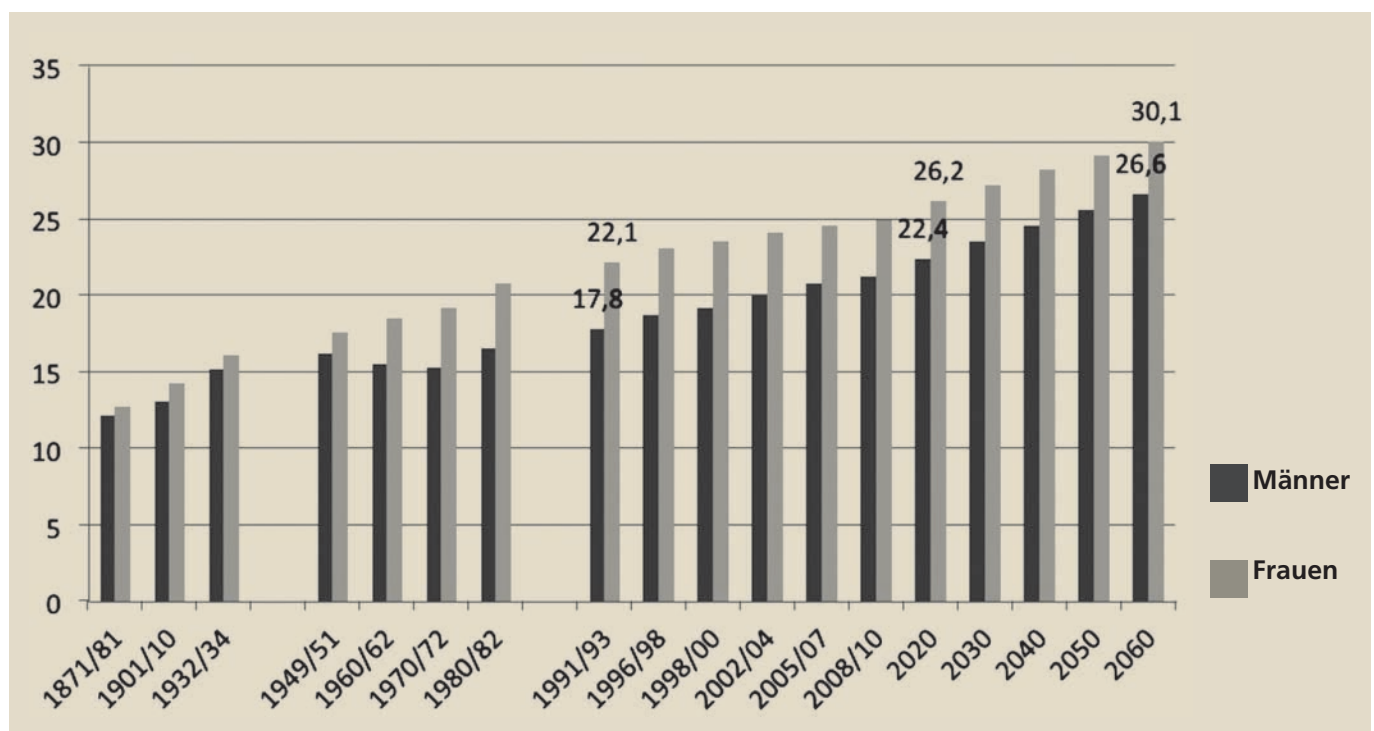
Die Lebenserwartung ist in den letzten 200 Jahren explosionsartig gestiegen. Damit einher ging vor allem seit 1960 eine deutliche Verlängerung der Rentenbezugsdauer. Indem der Lebensabschnitt nach Renteneintritt sich ständig verlängert, gewinnt diese Zeitphase für die Gewerkschaften und ihre Sozialpolitik naturgemäß an Bedeutung.

Zu Beginn des 19ten Jahrhundert wurden die Männer durchschnittlich 35,6 Jahre und die Frauen 38,4 Jahre alt. Ein Grund für die niedrige Lebenserwartung war die hohe Säuglings- und Kindersterblichkeit<sup>7</sup>. In Preußen hatte eine zwanzigjährige Frau im Zeitraum von 1816 bis 1860 eine Lebenserwartung von weiteren 35,5 Jahren und im Jahre 1867 eine solche von 37,8 Jahren. Eine vierzigjährige Frau durfte mit weiteren 23,6 Jahren rechnen (1816 bis 1860) bzw. mit 24,6 Jahren im Jahr 1867<sup>8</sup>. 1889 wurde die gesetzliche Rentenversicherung mit einem Renteneintrittsalter von 70 Jahren eingeführt. 1916 wurde dieses Renteneintrittsalter auf 65 Jahre abgesenkt. Die Person, die etwa im Jahr 1890 eine gesetzliche Rente bezog, war folglich eine Ausnahmerecheinung.

In Deutschland betrug die Lebenserwartung 2011 bei Männern 77,7 Jahre und bei Frauen 82,7 Jahre. Die EU geht davon aus, dass in ihrem Gebiet die Männer im Jahre 2060 eine Lebenserwartung von 88,0 Jahren und die Frauen eine solche von 90,7 Jahre haben<sup>9</sup>, geboren im Jahr 2000.

Die durchschnittliche Rentenbezugsdauer betrug im Jahr 1960 9,9 Jahre und ist bis zum Jahre 2012 auf 19,0 Jahre angestiegen. Dabei betrug die Rentenbezugsdauer bei Männer im Jahre 1960 9,6 Jahre und im Jahre 2012 16,7 Jahre, während für Frauen im Jahr 1960 eine Bezugsdauer von 10,6 Jahre und im Jahre 2012 eine solche von 21,3 Jahre berechnet wurde.

Die DRV zahlte im Juni 2014 an 20,5 Mio Rentner/innen 25,1 Mio Renten.



Übersicht über die Entwicklung der Lebenserwartung einer 60jährigen Frau/eines 60jährigen Mannes seit 1871 im damaligen Deutschen Reich, in der alten Bundesrepublik und im wiedervereinten Deutschland sowie Prognose bis 2060 lt. Bundeszentrale für politische Bildung

7 Pro heraldika, Deutsche Forschungsgesellschaft für Genealogie und Heraldik, www.pro-heraldika.de

8 Reinhard Rürup, Deutschland im 19ten Jahrhundert, S.I 28

9 Weisbuch 2012, Rente, Fn 1, S. 4



Als statistisches Bild hat sich die Alterspyramide der BRD-Gesellschaft vom Baum zum Pilz gewandelt und diese Entwicklung hält ungebrochen an.

Gewerkschaftliche Sozialpolitik wird auf Faktoren wie die gestiegene Lebenserwartung und die gestiegene Zeitdauer des Rentenbezugs und die damit verbundene Absenkung des Rentenniveaus Antworten finden müssen. Das Feld der Alterssicherung wird für die abhängigen Beschäftigten immer wichtiger. Die Gewerkschaften müssen deutlich machen: Sie haben sich darauf eingestellt, dass der Lebensabschnitt nach Renteneintritt zeitlich immer länger und damit für das Gesamtleben immer bedeutender wird. Sie haben nicht nur Kompetenz bezüglich der Arbeitsbedingungen sondern auch bezüglich der Lebensbedingungen im Alter.

### **„Geringe Einkommen und Betriebsrenten**

In § 17 Abs. 1 BetrAVG hat der Gesetzgeber ausdrücklich den Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes auf Nichtarbeitnehmer ausgedehnt. Beispielsweise auf Geschäftsführer und Vorstände. Sie sollen ebenfalls in den Genuss der Vorteile der Betriebsrentenregelungen kommen. Für Arbeitnehmer mit geringen Einkommen hat der Gesetzgeber keine besonderen Regelungen erlassen, weil diese rechtlich dem Arbeitnehmerbegriff unterfallen. Für diese müssen folglich die Interessenvertretungen, also die Gewerkschaften und Betriebsräte sorgen.

Es gibt Modelle, die es ermöglichen, Arbeitnehmer mit geringen Einkommen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung besonders zu fördern. Dabei kann man sich an bekannte Vergütungsregelungen der Vereinbarung eines prozentualen Anstiegs kombiniert mit einem Sockelbetrag anlehnen.

Auf die Betriebsrentenregelung übertragen würde dies wie folgt aussehen: Mit dem Arbeitgeber wird auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags eine Mischfinanzierung vereinbart. Dabei zahlen die Arbeitnehmer prozentuale Anteile ihres Bruttoentgelts ein, mindestens aber 1 %. Im Gegenzug sichert der Arbeitgeber jedem solchermaßen aktiven Arbeitnehmer zu, dass er ihn mit einem monatlichen Festbetrag, dessen Höhe Verhandlungssache ist, unterstützt. Dieser Festbetrag erreicht naturgemäß bezogen auf geringe Einkommen einen höheren Prozentanteil als bei höheren Einkommen.

Auf solche Weise werden die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer ihren Aufgaben gerecht, den besonders schutzwürdigen Personenkreis überdurchschnittlich zu fördern.

### **„Beitragsseite: Festgeldbetrag anstreben**

Um möglichst vielen Beschäftigten eine bAV zu ermöglichen, bietet es sich an, in den Lohn-/ Gehaltsverhandlungen einen tarifvertraglichen Arbeitgeberanteil zur bAV einzufordern und diesen tarifvertraglich zu implementieren.

#### **Hierzu ein Rechenbeispiel:**

Fordert man eine 2 %-tige Beteiligung des Arbeitgebers zu einer bAV, dann sind dies bei einem Bruttogehalt von 2.600 € absolut 52,00 € pro Monat. Dieser zusätzliche bAV-Beitrag kann steuer- und sozialversicherungsfrei in eine bAV fließen. Der Beschäftigte erhält einen ungeschmälernten Versorgungsbeitrag und der Arbeitgeber ist nicht mit weiteren Lohnnebenkosten belastet.

Entscheidet man sich – statt dem bAV-Beitrag – für eine Lohn-/ Gehaltserhöhung von 52,00 €, dann müssen Arbeitgeber und Beschäftigter darauf Sozialabgaben zahlen. Zudem hat der Arbeitgeber weitere Lohnnebenkosten zu tragen und der Beschäftigte hat die Lohnsteuer darauf zu entrichten.

Konkret würden sich folgende Belastungen ergeben:

Arbeitgeber		Beschäftigter	
52,00 €	Lohnerhöhung	52,00 €	Lohnerhöhung
+ 20,42 €	SV-Abgaben & sonstige Lohnnebenkosten	- 28,47 €	SV-Abgaben & Steuern
<b>= 72,42 €</b>	<b>Gesamtbelastung</b>	<b>= 22,53 €</b>	<b>Nettoauszahlung</b>

Das Beispiel zeigt, dass die Lohnerhöhung den Arbeitgeber insgesamt 72,42 € kostet. Umgekehrt hat der Beschäftigte von den 52,00 € Lohnerhöhung nur 23,53 € netto zur Verfügung. Ausgedrückt in Wirkungsgraden und Kennziffern, ergeben sich bei einer Lohn-/ Gehaltserhöhung von 2 % folgende Werte:

Arbeitgeber	Beschäftigter
2,79 % Gesamtkosten	0,91 % Nettolohnsteigerung

Dem stehen bei einem bAV-Beitrag folgende Wirkungsgrade / Kennziffern gegenüber:

Arbeitgeber	Beschäftigter
2,0 % Gesamtkosten	2,0 % Nettolohnsteigerung

Mit der Lösung einer arbeitgeberfinanzierten bAV haben die Beschäftigten im Ergebnis mehr Versorgungsbeitrag und die Tarifvertragsparteien ein tarifpolitisch überzeugendes Ergebnis. Eine Gewinnsituation für beide Seiten.

### **AG-Beitrag: Festbetrag und Steuer- und Sozialabgabenersparnis**

Unterstellt wird ein durchschnittlicher(s) Lohn / Gehalt von 2.600 € pro Monat und ein Arbeitgeberanteil von 70,00 € pro Monat und Beschäftigten. Die Arbeitgeberbeteiligung lässt sich nochmals steigern, indem die Entgeltumwandlung mit 20 % gefördert wird. Dies entspricht in etwa der Sozialabgaben- und Steuerfreiheit des Arbeitgebers. Vervollständigt man das Beispiel um eine Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers in Höhe von 70,00 € brutto, dann ergibt sich folgendes Beispiel:

70,00 €	Arbeitgeberbeitrag
70,00 €	Entgeltumwandlung Arbeitnehmer
14,00 €	Arbeitgeberzuschuss (20 % auf 70,00 €)
<b>= 154,00 €</b>	<b>Gesamtbeitrag</b>

Was zahlt der Beschäftigte wirklich:

70,00 €	Entgeltumwandlung
- 34,53 €	Steuer- und Sozialabgabenersparnis (Ledig, StKl.1; KiSt.9 %)
<b>= 35,47 €</b>	<b>Nettobeitrag</b>

Zusammengefasst bedeutet dies, dass der Beschäftigte 35,47 € pro Monat aufwendet, um einen Altersversorgungsbeitrag in Höhe von 154,00 € zu erhalten. Dies entspricht einem Wirkungsgrad von 434 %!

Abgewandelt auf eine Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers in Höhe von 30,00 € monatlich (15,19 € netto) und einem gesamten Versorgungsbeitrag in Höhe von 106,00 € (70,00 € Arbeitgeberbeitrag + 30,00 € Entgeltumwandlung + 6,00 € Arbeitgeberzuschuss) ergibt sich sogar ein Wirkungsgrad von 697 %!

### **Entgeltumwandlung (nur) kollektiv regeln**

Um der Absenkung des Leistungsniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung entgegenzuwirken hat der Gesetzgeber auf der Grundlage des Altersvermögensgesetzes (AVmG) ab 2002 Instrumente bereit gestellt, mit denen die zweite und dritte Säule der Altersvorsorge (betriebliche und private) gestärkt wurden. Im Betriebsrentengesetz wurde die Entgeltumwandlung eingeführt<sup>10</sup> und durch steuerliche Anreize<sup>11</sup> gefördert. Bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2014: 2.856 €) können im Jahr steuerfrei zum Aufbau einer kapitalgedeckten Betriebsrentenanwartschaft eingezahlt werden. Zusätzlich ist dieser Betrag nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung<sup>12</sup> sozialversicherungsbeitragsfrei.

Dem Wortlaut des § 1a BetrAVG folgend hat dieser Entgeltumwandlungsanspruch mindestens folgende Schwachpunkte:

- Er ist individualrechtlich ausgestaltet, d. h. der Arbeitnehmer muss an den Arbeitgeber herantreten und die Entgeltumwandlung verlangen.
- Der Arbeitgeber ist weitgehend der Herr des Entgeltumwandlungsverfahrens und bestimmt den Durchführungsweg.
- Der Arbeitgeber profitiert finanziell von der Entgeltumwandlung, indem er seinen Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen bis zur Höhe des umgewandelten Entgelts einspart.

Der in § 1a BetrAVG ausformulierten schwachen Stellung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber kann nur begegnet werden, indem die Entgeltumwandlung kollektivrechtlich vereinbart wird. Eine tarifvertragliche Ausgestaltung ist möglich<sup>13</sup> aber auch eine Betriebsvereinbarung bietet sich an. In einer solchen Kollektivvereinbarung kann die verfahrensmäßige Umsetzung der Entgeltumwandlung vereinbart werden, aber was noch wichtiger ist: Die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an der betrieblichen Altersvorsorge. Dabei besteht die Mindestbeteiligung des Arbeitgebers in den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen bis hin zu einem nennenswerten Zuschuss, der in einem Festbetrag oder einem prozentualen Betrag des Bruttoentgelts bestehen kann. Dies ist Verhandlungssache und in der Einzelkonstellation Arbeitnehmer – Arbeitgeber kaum durchzusetzen. Hinzu kommt in diesen Sachverhalten, dass der einzelne Arbeitnehmer bei einer Einzelversicherung einen schlechteren Tarif erhält, während der Versicherer gegenüber einer Gruppe von Beschäftigten zu günstigeren Rabattierungen bereit ist.

<sup>10</sup> § 1a BetrAVG

<sup>11</sup> § 3 Nr. 63 EStG

<sup>12</sup> § 1 Abs. 1 Ziff. 9 SvEV

<sup>13</sup> § 17 Abs. 3 BetrAVG

Rechenbeispiel monatlich 150 € in die bAV:

Versicherte Person	Geburtsdatum	Beitrag monatlich	Altersrente monatlich	Altersrente inkl. Überschuss monatlich
			ab Alter 67	
Alter 25	01.11.1989	150,00 €	314,84 €	572,89 €
Alter 30	01.11.1984	150,00 €	270,74 €	458,84 €
Alter 35	01.11.1979	150,00 €	228,25 €	360,58 €
Alter 40	01.11.1974	150,00 €	187,43 €	276,10 €
Alter 45	01.11.1969	150,00 €	148,39 €	204,05 €
Alter 50	01.11.1964	150,00 €	111,07 €	142,62 €
Alter 55	01.11.1959	150,00 €	75,81 €	92,16 €
Alter 60	01.11.1954	150,00 €	42,69 €	48,22 €

Je früher mit Vorsorge beginnt umso deutlicher verbessert sich die Versorgungssituation im Alter. Je später aber mit der Vorsorge begonnen wird, umso mehr muss investiert werden. Im Alter 55 müsste man schon das 5 fache aufwenden, was ein 20 Jähriger aufwenden muss um das gleiche Ergebnis zu erzielen.

### **„Gleitender Übergang vom Arbeitsleben in die Rente mit Hilfe der Betriebsrente**

Die Lebenserwartung der Menschen steigt und der Gesetzgeber erhöht das gesetzliche Renteneintrittsalter schrittweise auf 67 Jahre. Die Beschäftigten müssen also länger arbeiten, ohne dass sich der Gesundheitszustand der älteren Arbeitnehmer stabilisieren würde. Im Gegenteil: Im Alter kann in vielen Fällen die bisher ausgeübte Arbeit nur noch schwer oder mit erhöhtem Krankenstand ausgeübt werden. Eine Möglichkeit der Abhilfe ist das vorzeitige Ausscheiden bei ungeschmälerem Bezug der gesetzlichen Altersrente. Diese Regelung gilt nur für Arbeitnehmer mit 45 Versicherungsjahren und damit für eine Minderheit.

Eine weitere Möglichkeit, die Arbeitsbelastung vor dem 67. Lebensjahr zu senken ist die Reduzierung der regelmäßigen

Arbeitszeit. Statt Vollzeitarbeit nur noch 50 % der Arbeitszeit, statt fünf Tageweche nur noch vier oder drei Tageweche. Zwei Auswirkungen müssen bedacht werden: Wie können die durch die verringerte Arbeitszeit entstehenden Einkommenskürzungen ausgeglichen werden und wie können die durch die verringerten Beiträge entstehenden Rentenverluste aufgefangen werden?

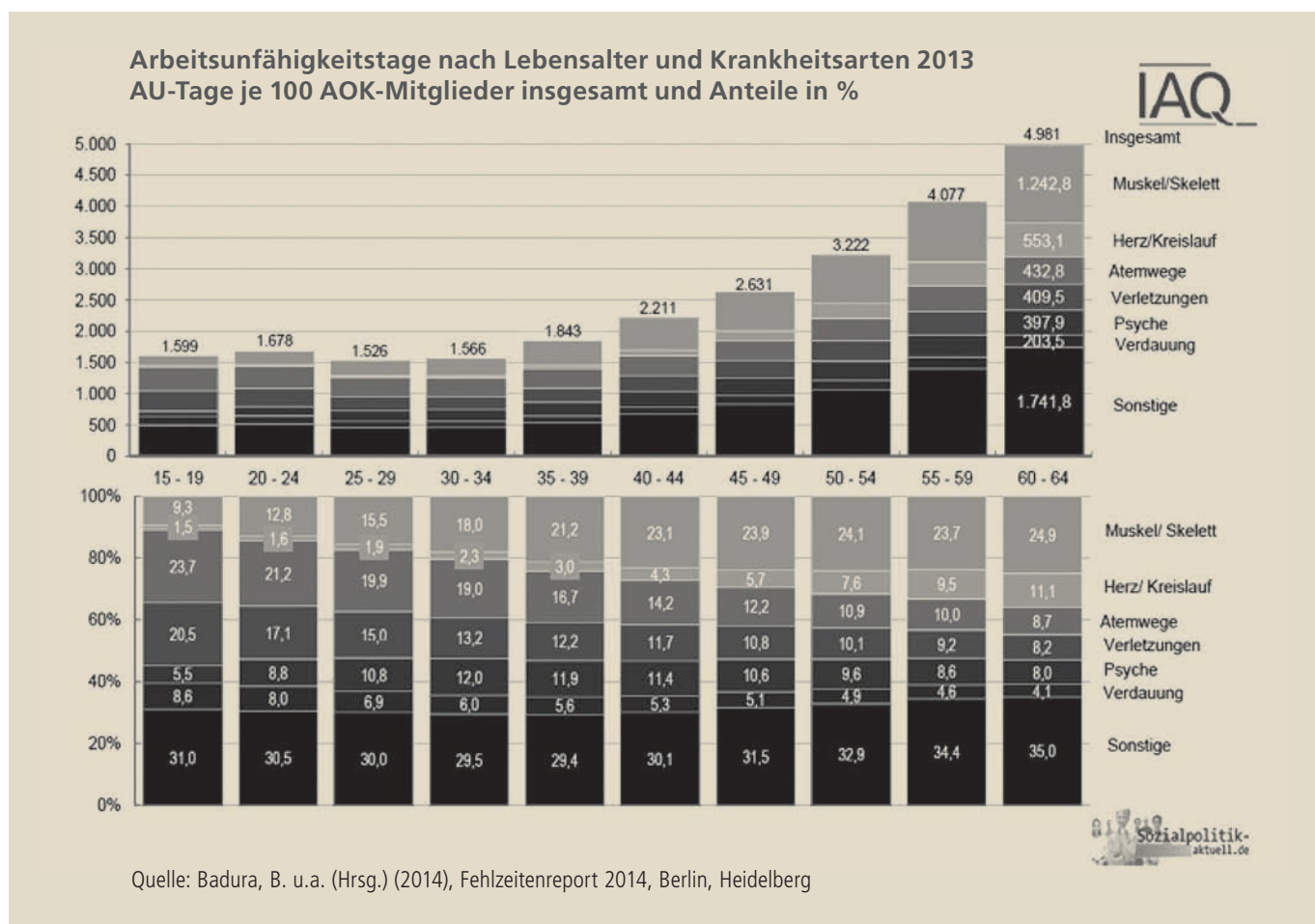
Erfreulich ist, dass Einkommenskürzungen bei Teilzeitarbeit durch Betriebsrentenleistungen ausgeglichen werden können. Für entsprechende Vereinbarungen kollektivrechtlicher Art (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) gibt es keine rechtlichen Schranken. Auch das Steuerrecht steht einer Regelung nicht entgegen. Im Rundschreiben zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung des BMF vom 24.07.2013<sup>14</sup> heißt es: „Erreicht der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung das 60. Lebensjahr, hat aber seine berufliche Tätigkeit noch nicht beendet, so ist dies bei den Durchführungswegen der Versicherung, Pensionskasse und Pensionsfond unschädlich (...).

Für Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.2011 erteilt werden, tritt an die Stelle des 60. Lebensjahres regelmäßig das 62. Lebensjahr.“



Damit wird eine Betriebsrentenleistung zur Finanzierung des gleitenden Übergangs im Alter nicht zur Rechtsfrage sondern zur Rechenfrage. Eine Faustregel gibt es natürlich: Wer frühzeitig Anwartschaften mit erheblichen Beiträgen in der bAV aufbaut, kann im Alter seine Arbeitszeit wirksam reduzieren. Durch die Reduzierung der Arbeitszeit kann ggf. die Tätigkeit länger ausgeübt werden und damit die Kürzung der gesetzlichen Rentenversicherung durch Abschläge vermindert. Gleichzeitig werden weitere Entgeltpunkte erworben und der Altersrentenanspruch steigt weiter an.

Die Reduzierung der Arbeitszeit für den gleitenden Übergang ist keine Angelegenheit, die nur den Arbeitnehmer interessiert. Auch der Arbeitgeber muss sich rechtzeitig Gedanken machen, wie er mit älteren Beschäftigten umgeht, weil ihm sonst Arbeitsausfälle wegen Krankheit drohen. Kollektive Vereinbarungen und Lösungen sind somit für beide Seiten von großem Interesse.



Die Arbeitgeber müssen in den nächsten Jahren mit einem steigenden Anteil älterer Arbeitnehmer in ihren Unternehmen rechnen und damit auch mit einem höheren Krankenstand speziell in diesem Teil der Belegschaften. Die Ausfallzeiten und

die Aufwendungen der Arbeitgeber für den erhöhten Krankenstand wird man durch einen gleitenden Übergang in den Ruhestand reduzieren können.

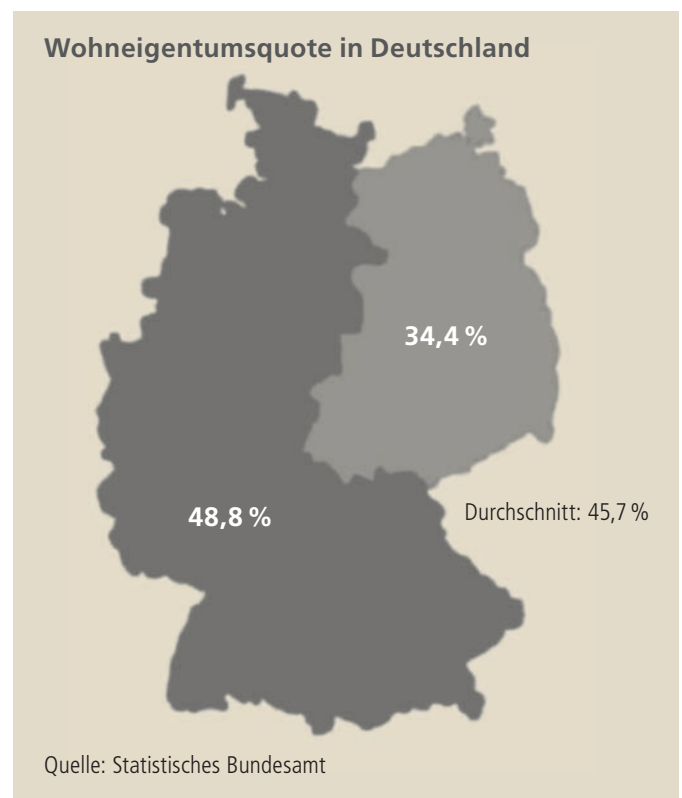
monatl. Brutto-lohn	Netto-lohn	Teilzeit-faktor	Betriebsrente					Nettoeinbußen	
			Teilzeit-netto	Brutto	fiktive Lohnst. auf BR	KV PV auf BR (17,55%)	Netto BR	Netto mit BR	wegen Teilzeit
2.033 €	1.393 €	75 %	1.114 €	350 €	76 €	61 €	213 €	1.327 €	66 €
2.904 €	1.860 €	75 %	1.474 €	350 €	90 €	61 €	199 €	1.673 €	187 €
3.775 €	2.295 €	75 %	1.823 €	350 €	100 €	61 €	189 €	2.012 €	283 €

Sicher sind die Einkommensverluste durch Teilzeitarbeit nicht vernachlässigbar, aber ggf. kann dadurch das Arbeitsvermögen besser erhalten werden und der Arbeitnehmer länger berufstätig sein als bei Vollzeitbeschäftigung.

Wenn ein Arbeitnehmer zum frühest möglichen Rentenbeginn, also mit 63 in Rente geht, verliert er Versicherungszeit und muss zusätzlich Rentenabschläge pro Monat vorzeitigem Rentenbezuges von 0,3 % für die Dauer des Rentenbezugs akzeptieren. Durch die Nutzung des Teilzeitmodells und dem gleichzeitigen Bezug von Betriebsrente kann diese Kürzung deutlich vermindert werden. Praktisch können die Abschläge entfallen, das sind für maximal 48 Monate immerhin 14,4 % der erdienten Rentenanwartschaft. Durch die Teilzeitarbeit (in unserem Beispiel 50 %) werden noch 50 % der Rentenanwartschaft erworben. Hinzu kommt, das durch den späteren Rentenbeginn die erdienten Entgeltpunkte mit den in der Regel höheren aktuellen Rentenwert multipliziert werden. (Die Rentensteigerung 2010 bis 2014 betrug durch die Erhöhung des Rentenwertes von 27,20 € auf 28,6 € ca. 5 %, also etwa 1,25 % jährlich).

### **Finanzkrise, staatliche Verschuldung, Niedrigzinsphase und Betriebsrente**

Der Krise des Finanzsektors und der staatlichen Verschuldung ist die Europäische Zentralbank (EZB) u. a. mit dem Instrument des „billigen Geldes“ entgegen getreten. Diese Niedrigzinsphase dauert bereits einige Jahre und wird nach



allgemeiner Meinung nicht kurzfristig enden. Für Anleger – und hierzu gehören auch die Betriebsrentenversicherer – bedeutet dies, dass sie auf absehbare Zeit nur geringe Renditen erzielen werden. Dies wiederum wird Auswirkungen auf die Höhe der zukünftigen Betriebsrenten haben.

In einer solchen Zeit haben nicht wenige Beschäftigte Alterssicherung durch Ankauf und Finanzierung einer Immobilie betrieben. Dies ist grundsätzlich eine Möglichkeit und spart zumindest den monatlichen Mietzins. Schwachpunkte dieses

Weges sind: Die Immobilienpreise sind explodiert, es gibt keine Garantie den Kaufpreis bei Verkauf zu realisieren und mit geringem Einkommen ist selbst in der Niedrigzinsphase eine Immobilie nicht zu finanzieren. Ein oft nicht beachtetes Aspekt ist der Instandhaltungsbedarf für die selbst genutzte Immobilie besonders unter dem Gesichtspunkt der gestiegenen Lebenserwartung. In der Rentenphase wird Sicherheit aber durch liquide finanzielle Mittel erreicht, denn nur diese können zur Finanzierung des täglichen Lebens genutzt werden.

Ausgehend von der Voraussetzung, dass Betriebsrente nicht individuell sondern kollektiv umgesetzt werden sollte, sprechen auch während der Niedrigzinsphase folgende Argumente für die betriebliche Altersvorsorge als weiteres Standbein der Alterssicherung:

- Die staatliche Förderung der Betriebsrente.
- Die geringeren Verwaltungskosten, die bei einer kollektiven Regelung anfallen.
- Bei einer kollektiven Regelung ist die Verteilung der Verwaltungskosten auf die gesamte Vertragslaufzeit möglich. Ansonsten werden diese Kosten auf die ersten fünf Jahre der Vertragsdauer gelegt und verringern dadurch das angesparte Kapital in der Anfangsphase.

Bei kollektiver Regelung der Betriebsrente sind die Versicherungstarife regelmäßig günstiger als bei individueller Vereinbarung. Große Betriebsrentenversicherer haben auf die Niedrigzinsphase reagiert und bieten neben den gesetzlichen Mindeststandards (beitragsorientierte Leistungszusage, Mindestverzinsung 1,25 %) eine Anlage im Aktienbereich an. So nutzen Versicherer, hier auch AXA, einen Fonds, der die 50 führenden Unternehmen Europas von BMW bis Danone repräsentiert (AXA – Transparenzfibelfür ver.di, S. 29 ff.: Relax bAV-Rente).

## **\_Vorteilsregelungen und Betriebsrente**

Auf dem ver.di Bundeskongress 2011 in Leipzig wurde der Leitantrag E79 beschlossen, wonach die Tarifkommissionen zukünftig verstärkt Mitgliedervorteilsregelungen für ver.di Mitglieder fordern und verhandeln.

Ausgehend von Art. 9 Abs. 3 GG, das die gewerkschaftliche Handlungsfreiheit verfassungsrechtlich schützt, hat das Bundesarbeitsgericht<sup>15</sup> die Zulässigkeit von Vorteils- oder Differenzierungsklauseln bejaht, weil hiergegen keine grundsätzlichen tarifrechtlichen oder verfassungsrechtlichen Bedenken bestehen. Nur Vereinbarungen, von denen ein Zwang zum Beitritt zu einer Gewerkschaft ausgehen und die damit die negative Koalitionsfreiheit beeinträchtigen, sind unwirksam.

Von diesen BAG Grundsätzen ausgehend ist es unbedenklich, in einer tarifvertraglichen Regelung eine Betriebsrentenregelung zu vereinbaren, die beispielsweise folgenden Inhalt hat: Der Arbeitgeber übernimmt einen Beitrag von 2 % des monatlichen Bruttogehalts und der Arbeitnehmer von 0,5 %. Ist der Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft ver.di, so zahlt der Arbeitgeber für dieses Mitglied weitere 0,5 % ein.

Eine solche Vereinbarung verstößt nicht gegen die negative Koalitionsfreiheit. Sie erhöht vielmehr die Attraktivität einer Gewerkschaftsmitgliedschaft, wird das Mitglied an die Gewerkschaft binden und übt einen zusätzlichen Anreiz aus, der Gewerkschaft beizutreten.

## **\_Betriebsrente im internationalen Bereich**

Eine umfassende und immer wieder aktualisierte Übersicht über die weltweite Alterssicherung bietet die OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) in ihrer Studie „2013 – Renten auf einen Blick“. Neben einer allgemeinen Beschreibung und Tendenzentwicklung werden auch Länderprofile von OECD Ländern und G20 Ländern erstellt.

15 BAG, Urt. v. 18.3.2009 – 4

AZR 64/08; Urt. v. 23.3.2011 – 4 AZR 366/09

Der OECD-Bericht kommt Jahr für Jahr zum selben Ergebnis. Alters- und Lebensstandardsicherung wird am besten dadurch erreicht, in dem man sich auf mehrere Säulen verlässt. Darunter verstanden wird die staatliche Rente, die Betriebsrente sowie die private Vorsorge bis hin zum Erwerb von Wohnungseigentum. Es gilt mit dem Grundsatz: Absicherung durch Vielfalt oder Security by Diversity.

Zwei Nachbarländer Deutschlands sind mit diesem Grundsatz der Alterssicherung durch Vielfalt bereits weit gegangen: Die Schweiz und die Niederlande.

In Art. 111 Abs. 1 Schweizer Verfassung heißt es: „Der Bund trifft Maßnahmen für eine ausreichende Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. Die beruht auf drei Säulen, nämlich der eidgenössischen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung, der beruflichen Vorsorge und der Selbstvorsorge“. Die Schweiz ist das einzige Land, welches die Theorie der drei Säulen der Altersabsicherung in der Verfassung festgeschrieben hat. Die berufliche Zusatzversorgung ist im beruflichen Versorgungsgesetz (BVG) geregelt und obligatorisch. Aus dieser Verpflichtung heraus fallen die sog. Geringverdiener (unter einem Jahreseinkommen von 20.500 sfr), was zunehmend zu einem Problem wird. In der Praxis ist das Aufteilungsverhältnis der Beiträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 60 %: 40 %. 2009 betrug der durchschnittliche Beitragssatz 17,4 % des Bruttomonatseinkommens.

In den Niederlanden gibt es eine gesetzliche Mindestrente, so dass Hauptträger der Alterssicherung das Betriebsrentensystem ist. Auf gesetzlicher Grundlage ist es Aufgabe der Sozialpartner über Tarifvereinbarungen die Betriebsrente in einer Branche zu gestalten. Eine solche Kollektivvereinbarung wird

sodann vom Arbeitsministerium für allgemein verbindlich erklärt. Der Deckungsgrad in der Privatwirtschaft ist 92 % und im öffentlichen Dienst 100 %. Ein großes aktuelles Problem ist die Zunahme der Scheinselbstständigkeit, was im Ergebnis bedeutet, dass derzeit 6 Mio Arbeitnehmer Betriebsrentenansprüchen erwerben während 1 Mio der Beschäftigten der Scheinselbstständigkeit unterfallen und damit keine Betriebsrente erwarten dürfen.

### **Alterssicherung und ver.di**

Wichtigste Grundlage für das Handeln von ver.di Verantwortlichen ist die ver.di-Satzung. Dort sind Zweck, Aufgaben und Ziele der Gewerkschaft festgeschrieben<sup>16</sup>.

In § 5 Ziff. 2 ver.di-Satzung ist festgelegt, dass ver.di die wirtschaftlichen (...) und sozialen Interessen seiner Mitglieder vertritt und fördert. Weiter heißt es, dass zur Erreichung dieser Ziele insbesondere die Weiterentwicklung und Verteidigung der sozialen Sicherung im Alter dient<sup>17</sup>. Zu dieser Alterssicherung gehört die Betriebliche Altersvorsorge (bAV) als allgemein anerkannte zweite Säule des Alterssicherungssystems neben gesetzlicher Rente und Privatvorsorge.

Den aus dem Berufsleben ausgeschiedenen Mitglieder hat ver.di einen Gruppenstatus zuerkannt<sup>18</sup>. Nach § 61 ver.di-Satzung vertritt die Gruppe der Senioren/innen deren Interessen in gesellschaftlichen, wirtschaftlichen (...) und sozialen Angelegenheiten, was bedeutet, dass die Gruppe das Recht hat, auf alle senioren/innenrelevanten Themen Einfluss zu nehmen. Alles Weitere ist in einer Richtlinie zur Senioren/innenarbeit geregelt<sup>19</sup>. Vertreter der Senioren/innen beraten sowohl die Vorstände der Ebene als auch der Fachbereiche in Angelegen-

<sup>16</sup> § 5 ver.di-Satzung

<sup>17</sup> § 5 Ziff. 3 ver.di-Satzung

<sup>18</sup> § 22 Ziff. 4b ver.di-Satzung

<sup>19</sup> § 62 Ziff. 3 ver.di-Satzung

heiten, welche die Gewährung der Alterseinkünfte betreffen<sup>20</sup>. Alterseinkünfte können und werden sowohl über die gesetzliche Rente als auch über die bAV bezogen.

So zeigen sowohl die Gewerkschaftsgrundsätze als auch die Gewerkschaftsstrukturen von ver.di, dass die Bedeutung der Alterssicherung, und hierzu gehört die betriebliche Altersvorsorge, einen herausgehobenen Stellenwert für das gewerkschaftliche Handeln besitzt.

Auf dem 4. ver.di Bundeskongress (20. bis 26.9.2015, Leipzig) haben die Delegierten den vom Gewerkschaftsrat eingebrachten Leitantrag F001 beschlossen, der auch die bAV behandelt. Am Ende des Antrags heißt es: „ver.di hat sich seit Jahren konsequent für die Beibehaltung und Stärkung der paritätisch finanzierten GRV (...) eingesetzt, die – ergänzt um eine betriebliche Altersversorgung – eine lebensstandardsichernde Alterssicherung gewährleistet und damit vor Altersarmut schützt“. Ergänzend dazu wird ver.di eine Kampagne zur Verbesserung der Alterssysteme und zur Vermeidung von Altersarmut starten. Hierzu hat der Vorsitzende Frank Bsirske in seiner Grundsatzrede ausgeführt: „Deshalb schlage ich vor, das Thema Altersarmut zum Gegenstand einer langfristig angelegten Kampagne zu machen – so, wie wir das beim gesetzlichen Mindestlohn schon einmal getan haben“.

### **ver.di, u.di und Betriebsrente**

Im Juni 2013 hat der ver.di-Bundesvorstand eine Unterrichtungsvorlage angenommen, wonach die bisherige punktuelle Zusammenarbeit zwischen ver.di und u.di zu einer strategischen Partnerschaft weiterentwickelt wird. Felder der Zusammenarbeit sind zunächst:

- Ausweitung und Vertiefung der betrieblichen Altersversorgung.
- Fragen des Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente.
- Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder.

<sup>20</sup> Ziff. 2.1a Richtlinie Senioren/innenpolitik

u.di ist ein eingetragener Verein und beim Amtsgericht Stuttgart (Registergericht) unter der Nr. VR 6771 eingetragen. Zugleich ist der Verein im Rechtsdienstleistungsregister unter dem Aktenzeichen 3712/191 als gerichtlich zugelassener Rentenberater registriert. Die Mehrheit der Mitglieder von u.di haben beruflich eine gewerkschaftliche Vergangenheit. Gegenüber den Gliederungen und Gremien von ver.di erbringt u.di seine Leistungen unentgeltlich. u.di kann ferner eine Moderatorenrolle bei Verhandlungen zwischen Tarif- sowie Betriebsparteien einnehmen.

Einige Beispiele der Zusammenarbeit zwischen ver.di und u.di:

- Moderation durch u.di beim Zustandekommen des Tarifvertrags zwischen ver.di und AWO Hoyerswerda über gemischtfinanzierte betriebliche Altersvorsorge.
- Beratung von ver.di beim Zustandekommen des Tarifvertrags mit easyJet über betriebliche Altersvorsorge der Pilotinnen/Piloten.
- Unterstützung und Mitbegründung des Hanauer Versorgungswerkes e.V., das Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung ermöglicht, deren Betriebe aus den ÖD-Zusatzversorgungsleistungen herausgenommen sind.
- Einrichtung eines Versorgungswerkes für die Bereiche Erziehung, Soziales, Pflege (ESPVV).
- Mitorganisation verschiedener Seminare auf Landesbezirksebene zum Thema „Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder“.
- Sonderheft AiB Extra zum ver.di Bundeskongress 2011 „Betriebliche Altersvorsorge und Vorteilsregelungen“.
- Viele Fachveröffentlichungen, Aufsätze, Broschüren und Bücher zum Thema.



## **Fazit**

- Die gesetzliche Rente ist wegen steigender Lebenserwartung und Rückgang der Geburtenzahlen in ihrem Niveau derart abgesenkt, dass sie keine Lebensstandardsicherung sondern nur noch Grundsicherung erreicht.
- Gestiegene Lebenserwartung und Rentenbezugsdauer lassen das Feld der Alterssicherung für die Betroffenen, aber auch für die Gewerkschaften, Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, immer wichtiger werden.
- Das staatliche Förderungsinstrument der Entgeltumwandlung sollte kollektiv geregelt werden, um den größten Nutzen für die Beschäftigten zu erzielen.
- Die Reduzierung der Arbeitszeit im Alter und damit der gleitende Übergang vom Arbeitsleben in die Rente muss ausgebaut werden.
- Beschäftigte mit geringen Einkommen können im Rahmen kollektiver Regelungen betriebsrentenmäßig besonders gefördert werden.
- Mit kollektiven Regelungen können die negativen Auswirkungen der Niedrigzinsphase auf die Betriebsrente eingedämmt werden.
- Es kann mit kollektiven Modellen gewährleistet werden, dass frühzeitig mit der Vorsorge durch Betriebsrente begonnen wird und der Faktor Zeit optimal in der Ansparphase genutzt wird.
- Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder sind auch im Bereich der Betriebsrente möglich.
- Ein internationaler Vergleich zeigt: Betriebsrente ist weltweit eingeführt und in einzelnen Ländern (Schweiz, Niederlande) die wichtigste Säule der Alterssicherung.
- In der Satzung der Gewerkschaft ver.di wird herausgestellt, dass die Weiterentwicklung und Verteidigung der sozialen Sicherung im Alter wesentliches Element der Interessenvertretung der Mitglieder ist.
- u.di kann ver.di bei Einführung und Verbesserung von Betriebsrentenregelungen aufgrund seiner Kompetenz und praktischen Erfahrung wirksam unterstützen. Dabei werden die Leistungen von u.di für ver.di und Arbeitnehmervertretungen unentgeltlich erbracht.



**Hubert Schmalz**

Vorsitzender u.di e.V.  
Rechtsanwalt

Ehrenamtlicher Richter  
beim 3. Senat des BAG  
(Betriebsrentensenat)

Frühere Tätigkeiten:  
Leiter des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes der Gewerkschaft ÖTV  
Sozialreferent an den Botschaften in Neu Delhi und Moskau  
ILO (International Labour Organization),  
Intern. Referat ver.di/  
Berlin



**Dr. Gerd Böhm**

Mitglied u.di e.V.

Fachberater betriebliche Altersvorsorge DBV/AXA  
Berlin

Herausgeber:



Unterstützungs- und  
Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.

Industriestraße 24  
70565 Stuttgart  
fon ■ 0711 - 781 38 15  
fax ■ 0711 - 781 38 23  
mail: stuttgart@u-di.de

**www.u-di.de**