



Politik muss die bAV stärken – aber richtig!

SOZIALPOLITIK *Das Rentenniveau sinkt, die gesetzliche Rente reicht alleine nicht mehr aus, den Lebensstandard aus dem Erwerbsleben im Alter fortzuführen. Daher will die Politik die betriebliche Altersvorsorge stärken. Ein richtiger Schritt, wenn er klug umgesetzt wird.*

VON JUDITH KERSCHBAUMER



Vor den Reformen der Jahre 2000/2001¹ bestand noch gesellschaftliches Einvernehmen darüber, dass es Aufgabe der umlagefinanzierten Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) sei, den im Erwerbsleben erarbeiteten Lebensstandard zu gewährleisten. Ziel war es, die relative Einkommensposition, die erworben wurde, auch im Ruhestand zu erhalten. Die kapitalgedeckte zweite und dritte Säule der Alterssicherung, die betriebliche Altersversorgung (bAV) und die private Vorsorge (pAV), sollten das »Sahnehäubchen« der Alterseinkünfte sein.

Der gesellschaftliche Kompromiss ist aufgekündigt

Dieser gesellschaftliche Kompromiss ist aufgekündigt. Die eigentlich ergänzende Funktion der kapitalgedeckten Säulen hat nun eine die GRV ersetzende Funktion. Die Lebensstandardsicherung soll jetzt aus »Drei Säulen« erreicht werden. Damit wird das Absenken des Leistungsniveaus der GRV gerechtfertigt. Die damals geltende Formel, dass der von Arbeitgebern und Arbeitnehmern paritätisch zu entrichtende Beitragssatz zur GRV so hoch sein muss, dass das Leistungsniveau einer lebensstandardsichernden Rente erreicht wird, ist abgelöst vom Diktat der Beitragssatzstabilität. Auf Druck der Arbeitgeber, die befürchteten, dass aufgrund der demografischen Entwicklung die Beitragssätze drastisch steigen, wurde der Anstieg der Beitragssätze bis 2030 begrenzt. Die Bundesregierung soll erst dann eingreifen können und den gesetzgebenden Körperschaften geeignete Maßnahmen vorschlagen müssen, wenn der Beitragssatz bis zum Jahr 2020 20 Prozent oder bis zum Jahr 2030 22 Prozent überschreitet (Paragraf 154 Absatz 3 Nummer 1 Sozialgesetzbuch VI). Welche Maßnahmen geeignet sind, ist dabei nicht festgelegt. Damit haben sich die Arbeitgeber von einer Beteiligung an den Kosten der demografischen Entwicklung verabschiedet. Das ursprünglich vorrangige Sicherungsniveau der GRV, auch als Rentenniveau bezeichnet, wird seitdem von der Diskussion um den Beitragssatz überlagert. Hinzu kommt, dass man sich vom Sicherungsniveau als maßgebliche Kenngröße abwandte und seitdem versucht, den Beitragssatz so gering wie möglich zu halten. Mit 18,7 Prozent im Jahr 2015 sank der

DARUM GEHT ES

- 1.** Die Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge ist ein wichtiger und richtiger sozialpolitischer Schritt.
- 2.** Hier sollte die Politik allerdings mit Augenmaß handeln und das Sicherungsniveau sowohl in der bAV als auch in der GRV im Blick haben.
- 3.** Eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten ist, um die Interessen aller Beschäftigten zu wahren, unabdingbar.

¹ Gesetzentwurf der Fraktionen SPD und BÜNDNIS90/DIE GRÜNEN, BT-Drs. 14/4595 v. 14.11.2000, der aufgrund der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung, BT-Drs. 14/5146 v. 24.1.2001 in das spätere AVmG (zustimmungsfrei) und AVmEG (zustimmungspflichtig) aufgeteilt wurde und als Altersvermögensgesetz (AVmG), BGBl. 2001, S. 1310 und Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG), BGBl. 2001, S. 403, beschlossen wurde.

DREI SÄULEN

Erste Säule: Die gesetzliche Rentenversicherung mit der Künstlersozialversicherung (umlagefinanziert), die Alterssicherung der Landwirte, die Berufständische Versorgung und die Beamtenversorgung.

Zweite Säule: Ergänzende erwerbsbasierte Alterssicherung. Dazu zählt hauptsächlich die betriebliche Altersversorgung mit der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes.

Dritte Säule: Private Vorsorge (Ansparung von Kapital mit der Möglichkeit des späteren Verzehrs): Fondssparpläne, Riester-Rente, Rürup-Rente, Lebensversicherung und Immobilienbesitz.

Beitragssatz auf einen Wert, der annähernd niedrig zuletzt im Jahr 1995 galt.²

Niveauntergrenze bis 2030

Parallel zur Beitragssatzstabilität wurde ebenfalls mit Wirkung bis 2030 eine »Niveauntergrenze« als Zielkorridor normiert. Die Bundesregierung muss solange nicht aktiv handeln, solange das Sicherungsniveau vor Steuern³ bis zum Jahr 2020 46 Prozent oder bis zum Jahr 2030 43 Prozent nicht unterschreitet. Das vor der Reform der Besteuerung der Renten durch das Alterseinkünftegesetz 2005 anerkannte Nettorentenniveau von 70 Prozent entspricht umgerechnet in das heute geltende Sicherungsniveau vor Steuern rund 53 Prozent.⁴ Das Versorgungsniveau im Alter für den Rentenzugang 2015 beziffert die Bundesregierung mit 47,1 Prozent.⁵ Das Absenken des Rentenniveaus führt zu »einem noch nie dagewesenen Werteverfall der Renten; seit 2004 haben die Renten in den alten Bundesländern um fast 12 Prozent und die Renten in den neuen Bundesländern um fast 8 Prozent an Kaufkraft verloren.«⁶

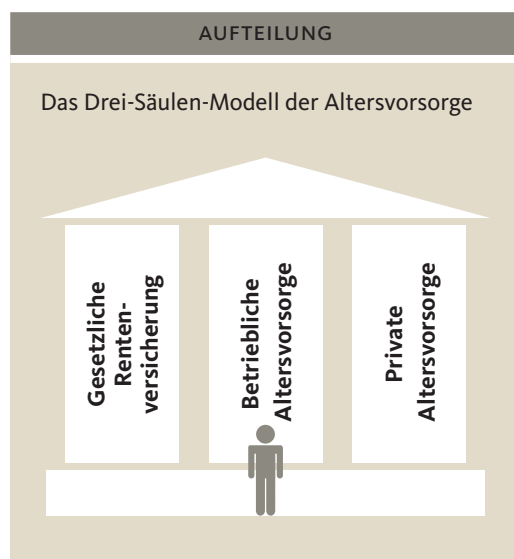
Musterbiografie ist Ausnahme

Nicht beachtet wird dabei, dass die den Berechnungen zum Rentenniveau zugrunde gelegte Kunstfigur – eine männliche Muster-

biografie – nicht mehr die Regel, sondern die Ausnahme ist. Der Musterstandardrentner, 45 Jahre durchgehend immer zum jeweiligen Durchschnittsverdienst (im Jahr 2015 rund 35.000 Euro) sozialversicherungspflichtig beschäftigt, spiegelt schon lange nicht mehr realistische Erwerbsverläufe wider – ganz besonders nicht die von Frauen, aber auch nicht die von Männern im unteren Einkommenssegment. Während Männer in den alten Bundesländern im Rentenzugang bei Altersrenten 2013 jahresdurchschnittlich noch rund einen Entgeltpunkt (EP) erzielten, jedoch durchschnittlich nur 40 Versicherungsjahre vorwiesen, kamen Männer in den neuen Bundesländern nur durchschnittlich auf 0,9 EP, dafür jedoch auf 44 Versicherungsjahre. Dies zeigt, dass selbst Männer die Standardbiografie (45 Jahre mit je einem EP) nicht mehr erreichen. Zugangsrentnerinnen in den neuen Bundesländern erreichen durchschnittlich nur 0,8 EP bei immerhin noch knapp 43 Versicherungsjahren. Ganz und gar nicht mehr erfüllen Zugangsrentnerinnen in den alten Bundesländern die Vorgaben des Standardrentners; sie erzielten durchschnittlich 0,67 EP bei nur 28 Versicherungsjahren.⁷ Hier muss überlegt werden, die Musterbiografie entsprechend der heutigen Erwerbsbiografie anzupassen.

Beschäftigte müssen Lücke schließen

Mit der Einführung der Riester-Rente sollten die Beschäftigten aus eigener Tasche, unterstützt mit einer staatlichen Förderung durch Zulagen und einem steuerlichen Sonderausgabenabzug, die Versorgungslücke selbst schließen. Dies hat bis heute nicht zum gewünschten Ziel geführt. Aktuell gibt es rund 16 Millionen Riester-Verträge, davon 10,9 Millionen Versicherungsverträge, 3 Millionen Investmentfondsverträge, 1,4 Millionen Wohn-Riester-Verträge und 0,8 Millionen Bankspaarverträge. Bei den Versicherungsverträgen sind die Vertragsabgänge (wie seit Anfang 2009 üblich) bereits berücksichtigt; die Zahlen stellen den Nettowachstum dar. Der Anteil der ruhend gestellten Riester-Verträge (aktuell keine Beitragsleistungen in der Ansparphase) wird auf knapp ein Fünftel geschätzt.⁸ Ziel war es, dass alle



2 Der Beitragssatz zur allgemeinen Rentenversicherung betrug im Jahr 1995 18,6 Prozent. Danach stieg er auf über 19 Prozent, in den Jahren 1997 bis 1999 auf über 20 Prozent und sank erstmals im Jahr 2013 auf 18,9 Prozent (Rentenversicherung in Zeitreihen, Deutsche Rentenversicherung Bund, Oktober 2014, S. 262).

3 Das Sicherungsniveau vor Steuern wurde mit dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz 2005 neu gefasst. Dabei wird die jahresdurchschnittlich verfügbare Standardrente ins Verhältnis zum verfügbaren Durchschnittsentgelt in der Rentenversicherung gesetzt, abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge vor Steuern.

4 Die Einführung eines Sicherungsniveaus vor Steuern war notwendig geworden, da durch das Alterseinkünftegesetz 2005 jedem Rentenzugangsjahrgang ein anderer Prozentsatz zugewiesen wurde, der die betragsmäßige Festschreibung des steuerfreien Anteils der Rente beschreibt. Im Jahr 2005 waren dies 50 Prozent, im Jahr 2015 sind es 70 Prozent der Rente.

5 Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung 2014, Übersicht B 8.

6 Berechnungen des SoVD, Für eine lebensstandardsichernde gesetzliche Rente, S. 3, Juni 2013.

7 Durchschnittliche Entgeltpunkte je Versicherungsjahr und durchschnittliche Versicherungsjahre der Altersrenten des Zugangs 2013, Rentenversicherung in Zeitreihen, Deutsche Rentenversicherung Bund, Oktober 2014, S. 131–136.

8 Zahlen des BMAS, abgerufen am 11. April 2015 unter: www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Zusaetzliche-Altersvorsorge/statistik-zusaetzliche-altersvorsorge.html

Riester-Berechtigten diese Vorsorgeform in Anspruch nehmen. Dies erwies sich jedoch als Illusion. Weder haben alle Berechtigten »geriestert«, noch taten sie dies in voller Höhe. Seit 2011 ist die Zahl der Riester-Verträge nicht mehr signifikant gestiegen. Die Riester-Rente kann auch aufgrund der Intransparenz der Verträge und vor allem wegen der Kosten als Flopp bezeichnet werden.

bAV und Alterssicherung heute

Angesichts des sinkenden Rentenniveaus hat die Große Koalition im Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode⁹ beschlossen, die bAV zu stärken und Voraussetzungen für eine höhere Verbreitung zu schaffen. Der Zeitpunkt für den Ausbau eines kapitalgedeckten Systems ist dabei denkbar ungünstig im momentanen Niedrigzinsumfeld.

»Meint die Politik es ernst damit, eine soziale Alterssicherungspolitik zu gestalten, muss sie das Sicherungsniveau der Rente im Auge behalten.«

JUDITH KERSCHBAUMER

Die bAV ist klassischerweise eine freiwillige und zusätzliche Leistung des Arbeitgebers, wobei sich Beschäftigte an dem Aufbau ihrer bAV schon lange beteiligen konnten. Seit der Riester-Reform 2002 haben sie zusätzlich einen Rechtsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber, einen Teil ihres Entgelts in eine bAV umzuwandeln (Entgeltumwandlung). Eine Pflicht des Arbeitgebers, sich finanziell daran

zu beteiligen, besteht nicht. Zwischenzeitlich ist festzustellen, dass die Entgeltumwandlung einen immer breiteren Raum in der bAV einnimmt. Mehr Informationen dazu in dem Beitrag von Jörg Wiedemuth¹⁰ ab Seite 15 in diesem Heft.

Funktion und Grenzen der Entgeltumwandlung

Die Beiträge zur Entgeltumwandlung (maximal 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West, 2015: 2.904 Euro jährlich, 242 Euro monatlich) sind beim Beschäftigten in der Ansparphase steuer- und sozialversicherungsfrei, in der Auszahlungsphase sind die Betriebsrenten (allein von den Betriebsrentnerinnen und -rentnern) in der Kranken- und Pflegeversicherung voll beitragspflichtig und werden versteuert. Wegen der Sozialversicherungsfreiheit in der Ansparphase spart auch der Arbeitgeber 20 Prozent der Aufwendungen zur bAV, die er in seltenen Fällen vollständig, oft nur teilweise oder gar nicht an die Beschäftigten weitergibt.

Ende 2013 hatten 18 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte eine Anwartschaft auf eine bAV – ein Viertel im öffentlichen Sektor, drei Viertel in der Privatwirtschaft. Das sind knapp 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Vergleich zum Jahr 2011 ist der Anteil unverändert geblieben. Nach wie vor besteht eine deutliche Abhängigkeit von der Größe des Betriebes, der Branche und der Mächtigkeit der Betriebs- oder Personalräte. In Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, dort, wo oftmals Frauen tätig sind, verfügen lediglich 30 Prozent der Beschäftigten über eine Betriebsrentenanwartschaft. In der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, die obligatorisch ausgestaltet ist, werden monatlich 202 Euro an Beiträgen zur bAV aufgewendet (Männer 269 Euro, Frauen 173 Euro); zu den Pensionskassen in der Privatwirtschaft durchschnittlich 102 Euro, zu den Pensionsfonds 94 Euro.¹¹

Gesetzliche Rente reicht alleine nicht aus

Das Vorhaben der Bundesregierung, die Sicherungslücken in der GRV durch einen Ausbau der bAV (zumindest zum Teil) auszugleichen,

GRV

Die gesetzliche Rentenversicherung wird im Wesentlichen durch ein Umlageverfahren finanziert. Die jeweiligen Beitragszahler bringen die Renten der aus dem Arbeitsleben Ausgeschiedenen auf und erwerben selbst einen Anspruch auf ihre eigene (kommende) Rente (Generationenvertrag). Es gibt erhebliche Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt.

⁹ Koalitionsvertrag vom 17. Dezember 2013, Deutschlands Zukunft gestalten, S. 71: »Private und betriebliche Altersvorsorge stärken. Die Alterssicherung steht im demografischen Wandel stabiler, wenn sie sich auf mehrere starke Säulen stützt. Deswegen werden wir die betriebliche Altersvorsorge stärken. Sie muss auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden. Daher wollen wir die Voraussetzungen schaffen, damit Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen hohe Verbreitung finden. Hierzu werden wir prüfen, inwieweit mögliche Hemmnisse bei den

kleinen und mittleren Unternehmen abgebaut werden können. Wir werden auch im europäischen Kontext darauf achten, dass die guten Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge erhalten bleiben.«

¹⁰ Wie wird vorgesorgt in den Branchen von ver.di? Siehe dazu Seite 15 in diesem Heft.

¹¹ Zahlen aus dem Forschungsbericht 449/1 des BMAS; Trägerbefragung zur bAV 2013 vom Januar 2015.



Die Bundesregierung beabsichtigt, die betriebliche Altersversorgung auszubauen.

wird auch vom Sozialbeirat unterstützt. Er ist der Auffassung, dass »die gesetzliche Rente zukünftig alleine nicht ausreichen wird, um den Lebensstandard des Erwerbslebens im Alter fortzuführen, wenn der Gesetzgeber an seinen bisherigen Entscheidungen festhält«. Er stellt weiter fest, dass die »Senkung des gesetzlichen Rentenniveaus zum Zwecke der Beitragssatzdämpfung (...) freilich im Sozialbeirat weiterhin umstritten (ist). Unter den Status-quo-Bedingungen kann der Lebensstandard im Ruhestand nur erhalten bleiben, wenn zusätzliche Einkommensquellen im Alter zur Verfügung stehen«. Der Sozialbeirat »begrüßt (...), dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales prüft, wie der Auftrag im Koalitionsvertrag, die bAV – insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben – zu stärken, umgesetzt werden kann«. ¹²

Leider führt der Sozialbeirat seinen Gedanken nicht weiter aus, wie sich eine mögliche Abkehr des Gesetzgebers von seinen bisherigen Entscheidungen beispielsweise zur Beitragssatzdämpfung auswirken würde. Derzeit erstrecken sich die im Rentenversicherungsbericht unterlegten 15-jährigen Vorausberechnungen nur bis auf das Jahr 2028. Mit großem Interesse verfolgen die sozialpolitischen Akteure die beginnenden Diskussionen zu den Vorausberechnungen, die über das Jahr 2030 hinausgehen und ein Unterschreiten des Mindestsicherungsniveaus

von 43 Prozent und ein Überschreiten der Beitragssatzgrenze von 22 Prozent für möglich und wahrscheinlich halten. Wenn nicht gegengesteuert werde, so der Präsident der Deutschen Rentenversicherung, »wird der Beitragssatz in der Tat weiter ansteigen und das Rentenniveau weiter zurückgehen«. ¹³

Aktuelle Reformüberlegungen

Neben der Umsetzung der europarechtlichen Mobilitätsrichtlinie konzentriert sich die aktuelle sozialpolitische Diskussion auf den am 23. Januar 2015 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vorgestellten Diskussionsvorschlag eines »neuen Sozialpartnermodells Betriebsrente«.

Mit diesem Vorschlag wälzt der Staat weitgehend seine Verantwortung ab, der gesetzlichen Rentenversicherung ihre ursprüngliche lebensstandardsichernde oder annähernd lebensstandardsichernde Funktion wieder zu verschaffen. Während bei der Riester-Rente privat vorgesorgt und die Versorgungslücke so geschlossen werden sollte, wird nun den

BMAS-VORSCHLAG

Wesentlicher Inhalt des Vorschlags

- Arbeitgeber sollen ihren Beschäftigten künftig echte Beitragszusagen erteilen können; damit entfällt die im BetrAVG grundsätzlich bestehende Arbeitgeberhaftung (»pay and forget«)
- Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien können rechtsformenfrei begründet werden (§ 4 TVG); diese garantieren dem/der (auch nicht tarifgebundenen) Arbeitnehmer/in mindestens eine Leistung, die einer Beitragszusage mit Mindestleistung entspricht
- Sofortige Unverfallbarkeit auch für Arbeitgeberbeiträge
- Als Durchführungswege der gemeinsamen Einrichtung sind ausschließlich Pensionskassen und Pensionsfonds zugelassen
- Das Ausfallrisiko wird vom PSVaG mindestens in der Höhe der Beitragszusage mit Mindestleistung übernommen; die gemeinsame Einrichtung entrichtet Beiträge zum Pensionsversicherungsverein, der gesetzlichen Insolvenzversicherung

¹² Gutachten des Sozialbeirats zum Rentenversicherungsbericht 2014, Ziffer 22.

¹³ Handelsblatt, Interview mit Dr. Axel Reimann vom 2. März 2015.

Sozialpartnern und Tarifvertragsparteien die Verantwortung eines auskömmlichen Alters Einkommens mittels Stärkung und Ausbau der Zweiten Säule übertragen. Ob diese Verantwortung übernommen wird, hängt von den Rahmenbedingungen ab, die der Gesetzgeber zur Stärkung der bAV gestaltet.

Beurteilung von ver.di

Vielfältig sind die Gründe dafür, warum Beschäftigte in Kleinbetrieben und im unteren Einkommensbereich seltener über Betriebsrentenanwartschaften verfügen. Eine wesentliche Erklärung dürfte sein, dass die Beschäftigten kaum finanzielle Mittel für eine zusätzliche Vorsorge haben und dass Arbeitgeber im Niedriglohnbereich selten bereit sind, zusätzlich zum Entgelt eine arbeitgeberfinanzierte bAV zu gewähren. Solange es keine Pflicht der Arbeitgeber zu einer ausschließlich von ihnen finanzierten bAV gibt, wird sich an der Verbreitung nur dann etwas ändern, wenn die Rahmenbedingungen der Entgeltumwandlung – also der arbeitnehmerfinanzierten bAV – deutlich attraktiver werden. Das bedeutet, dass zu dem Vorschlag eines »neuen Sozialpartnermodells Betriebsrente« weitere tarif- und sozialpolitische Maßnahmen erforderlich sind. Mit dem derzeit diskutierten Vorschlag alleine lässt sich nach Ansicht von ver.di und auch der anderen Gewerkschaften das angestrebte Ziel, eine Verbreitung in der Fläche, noch nicht erreichen. Folgende Maßnahmen sind deshalb vorrangig umzusetzen:

Tarifpolitische Erfordernisse

Um eine flächendeckende Verbreitung der bAV mit gemeinsamen Einrichtungen zu gewährleisten, ist der Grad der Tarifbindung in Deutschland nicht hoch genug. Gemeinsame Einrichtungen nach Paragraph 4 Absatz 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) sind längst nicht in allen Branchen verbreitet. Der erhebliche organisatorische und finanzielle Aufwand zur Gründung von gemeinsamen Einrichtungen müsste von den Tarifvertragsparteien geschultert werden – mit ungewissem Ergebnis. Die Tarifpolitik müsste künftig einen Teil der Verhandlungsmasse in den Lohn- und Gehaltsverhandlungen aufbringen. Eine solche Verantwortung können die Gewerkschaften nur schultern, wenn die Arbeitgeberseite eine sol-

che Lösung mitträgt und einen angemessenen eigenen finanziellen Beitrag zu leisten bereit ist. Weiterhin ist die Allgemeinverbindlicherklärung derartiger Regelungen notwendig.

Vorsorge muss sich lohnen

Nach geltendem Recht werden alle Leistungen der gesetzlichen, betrieblichen und privaten Vorsorge auf die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung angerechnet. Wenn sich Vorsorge auch für Geringverdiener/innen lohnen soll, muss zuerst die Anrechnung auf die Grundsicherung neu justiert werden, denn nach geltendem Recht ist die Vorsorgebereitschaft bei Menschen, die fürchten, im Alter Grundsicherungsleistungen beziehen zu müssen, verständlicherweise nicht hoch. ver.di und der Sozialverband Deutschland (SoVD) haben mit dem »Rentenzuschuss« ein Modell einer Freibetragsregelung entwickelt, vergleichbar im Arbeitslosengeld II für Einkommen aus Erwerbstätigkeit, das dafür sorgt, dass sich Vorsorge lohnt und einen Anreiz bietet, für das Alter vorzusorgen.¹⁴

Steuerfinanzierte Förderung der bAV

Damit die bAV für Beschäftigte attraktiver wird, ist ein steuerfinanzierter Förderbeitrag für Geringverdiener/innen einzuführen, der aus den im Bundeshaushalt bereits eingestellten und nicht abgeschöpften Riester-Zulagen gespeist werden könnte. Die Gewährung der Förderung sollte verwaltungstechnisch so unkompliziert wie möglich und transparent gestaltet werden.

Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung

Wandeln Beschäftigte Teile ihres Entgelts (bis zu 4 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze)¹⁵ in eine Betriebsrentenanwartschaft um, ist dieser Betrag in der Einzahlungsphase steuer- und beitragsfrei und wird in der Auszahlungsphase nachgelagert besteuert und verbeitragt. Die Beitragsfreiheit führt zu einer Reduzierung der eigenen gesetzlichen Rentenanwartschaften. Der GRV werden so jährlich 1,5 Milliarden Euro an Beitragsmitteln entzogen. Die Entgeltumwandlung wirkt indirekt über die Rentenanpassungsformel auf den aktuellen Rentenwert und damit auf das Rentenniveau.¹⁶

bAV

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) liegt vor, wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen bei Alter, Invalidität und/oder Tod zusagt. Die betriebliche Altersversorgung wird regelmäßig der »zweiten Schicht« bzw. der »zweiten Säule« der Alterssicherung im »Drei-Schichten-Modell« bzw. »Drei-Säulen-Modell« zugeordnet.

pAV

Die private Altersvorsorge (pAV) basiert auf der Grundidee des Kapitaldeckungsverfahrens. Das eingezahlte Kapital sowie die erwirtschafteten Zinsen stehen daher dem Sparer zu. Er kann eine lebenslange Rente wählen oder Kapitalauszahlung.

ENTGELTPUNKTE

Entgeltpunkte sind die zentrale Werteinheit in der gesetzlichen Rentenversicherung.

¹⁴ Ragnar Hoenig und Judith Kerschbaumer, Rentenzuschuss zur Grundsicherung, Soziale Sicherheit 7/2012, S. 254 ff.

¹⁵ Werte in 2015: BBG jährlich: 72.600 Euro, 4 Prozent davon sind 2.904 Euro jährlich, das entspricht monatlich 242 Euro.

¹⁶ Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion »Die LINKE«, BT-Drucks. 18/4362, Antworten auf die Fragen 1 und 7.



Die Betriebs- und Personalräte müssen bei der Ausgestaltung der bAV einbezogen werden.

Der Aufbau einer bAV dient der Kompensation der Sicherungslücke in der GRV. Unsinnig ist es deshalb, eine Systematik zuzulassen, die Sicherungslücken auf der einen Seite zwar zum Teil durch höhere Betriebsrenten ausgleicht, diese in der GRV aber vergrößert.

Dem Grundsatz »bAV nicht zum Nachteil der GRV« entspricht die ver.di-Beschlusslage: Gefordert wird die Beibehaltung der Rentenversicherungspflicht bei sonstiger Sozialversicherungsfreiheit bei Entgeltumwandlung. Ist dies politisch nicht durchsetzbar, darf der Arbeitgeber nach dem Grundsatz »pay and forget« (bezahl und vergiss) nichts an der Vorsorgebereitschaft seiner Beschäftigten verdienen dürfen. Die bei Entgeltumwandlung vom Arbeitgeber eingesparten Sozialversicherungsbeiträge sollte dieser vollständig an die bAV der Beschäftigten weitergeben. Dies muss gesetzlich geregelt werden.

Versicherungsbeiträge aus der Betriebsrente

Nach dem Gesundheitsmodernisierungsgesetz 2004 müssen die Betriebsrentner/innen alleine den vollen Beitragssatz in der Kranken- und Pflegeversicherung entrichten, mithin 20 Prozent der Betriebsrente. Klagen dagegen bleiben erfolglos.¹⁷ Diese Regelung trägt nicht zur Attraktivität der bAV bei. Aus diesem Grund sollte zu hälftigen Beiträgen zurückgekehrt werden. Das Beitragsvolumen 2013 betrug bei

Anwendung des vollen allgemeinen Beitragsatzes bei den versicherungspflichtigen Rentner/innen 5,22 Milliarden Euro in der Krankenversicherung und 694 Millionen Euro in der Pflegeversicherung und entspricht damit rund 0,4 Beitragssatzpunkten.¹⁸

Betriebliche Mitbestimmung

Auch die betriebliche Mitbestimmung muss verbessert und ergänzt werden, wenn die Verantwortung auf die betrieblichen Interessenvertretungen verlagert werden soll. Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte müssen erweitert werden, etwa bei der Festlegung des Durchführungsweges und der Auswahl eines Produkthanbieters. Zudem ist ein eigenständiges Recht des Betriebs- oder Personalrats auf externe Beratung erforderlich.

Trägerübergreifende Vorsorgeinformation

Die Beschäftigten können die von der Politik geforderte Mit- und Eigenverantwortung nur wahrnehmen, wenn sie sich regelmäßig einen Überblick über ihre Versorgungsanwartschaften verschaffen können. Bisher kommt diesem Anliegen nur die GRV mit der jährlichen Renteninformation nach. Erforderlich ist eine trägerübergreifende Vorsorgeinformation aus allen drei Säulen. Andere Länder wie Dänemark könnten beispielgebend sein.

Stärkung der bAV ist ein richtiger Schritt

Die Stärkung der bAV ist ein wichtiger und richtiger sozialpolitischer Schritt. Er ist eine bessere Alternative als der Ausbau der privaten Vorsorge. bAV kann unter Einbeziehung der Betriebs- und Personalräte in großen Kollektiven zu günstigen Bedingungen gestaltet werden. Das schafft Vorteile für die Beschäftigten. Dabei darf nicht übersehen werden, dass auch die bAV nicht immer größer werdenden Lücken hinterherhosparen kann. Ist es der Politik ernst damit, eine soziale Alterssicherungspolitik für alle Bürgerinnen und Bürger zu gestalten, muss sie das Sicherungsniveau sowohl in der bAV als auch in der GRV im Auge behalten. ◀



Dr. Judith Kerschbaumer,
Leiterin des Bereichs Sozialpolitik,
ver.di Bundesverwaltung, Berlin.

¹⁷ Bundesverfassungsgericht vom 28. Februar 2008 – 1 BvR 2137/06.

¹⁸ Angaben der Vertreterin des Spitzenverbands Bund der Krankenkassen anlässlich der Anhörung zur bAV in der CDU/CSU-Fraktion am 12. Januar 2015 im Deutschen Bundestag.

... hat seinen Sitz in Berlin und wird als Verein von Mitgliedern überwiegend aus dem gewerkschaftlichen Bereich getragen.

... u.di berät und nimmt Stellung zu allen sozialpolitischen und fachlichen Fragen rund um gesetzliche Rente und Betriebsrente.

... u.di und ver.di arbeiten in einer strategischen Partnerschaft eng zusammen.

... u.di richtet betriebliche und überbetriebliche Versorgungswerke gemeinsam mit den Betriebsparteien ein und begleitet deren betriebliche Umsetzung. Dabei stützt u.di sich auf über 18 Jahre Beratungserfahrung und praxisbewährte Konzepte.

Mit der rückgedeckten u.di Unterstützungskasse e. V. bietet u.di für den Durchführungsweg „Unterstützungskasse“ einen sicheren Weg für Trägerunternehmen und Arbeitnehmende zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung.



Unterstützungs- und
Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.

u.di e.V.

Franz-Mehring-Platz 1
10243 Berlin
Tel. 030-275 870 70
berlin@u-di.de

www.u-di.de

Kooperation mit Rechtsanwälte Templin & Thieß, Hamburg | www.templin-thiess.de



u.di e. V. Eingetragener Verein (e. V.),
Amtsgericht Charlottenburg, VR 37393 B
Zugelassener Rentenberater,
Rechtsdienstleistungsregister 3712 E - 04/19

Dieses PDF ist ein Auszug aus AiB EXTRA

Ausgabe 09-2015

IMPRESSUM

Arbeitsrecht im Betrieb EXTRA: Sonderausgabe für u.di – Unterstützungs- und Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.; www.u-di.de

Redaktion: Eva-Maria Stoppkotte
eva-maria.stoppkotte@bund-verlag.de

Anschrift für Redaktion und Verlag: Hedderheimer Landstraße 144, 60439 Frankfurt/Main
Tel. +49 (0)69/79 50 10 – 0; Fax +49 (0)69/79 50 10 – 18

Verlag: Bund-Verlag GmbH, Geschäftsführer, Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften: Bettina Frowein

Leser- und Aboservice: Bund-Verlag GmbH, 60424 Frankfurt/Main; Tel. +49 (0) 69/79 50 10 – 96
Fax +49 (0)69/79 50 10 – 12
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Layoutkonzept: Sandra Kimmel, www.fraukimmel.de

Gestaltung und Satz:
felixschramm Visuelle Kommunikation, Bochum

Bildkonzept: Katja Oberländer, www.einzigartig.de

Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

Mit Namen gezeichnete Beiträge sowie Beilagen und Anzeigen geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlages wieder.

Urheber- und Verlagsrechte: Alle in dieser Fachzeitschrift und in ihren Online-Diensten veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

Redaktionsschluss: 13.7.2015

Bildnachweise: S. 5: @Lutz Kampert | S. 12, 14, 22, 25, 34, 36, 40, 47, 48, 55, 56, 72 © iStock.com, Alex Slobodkin, photoposter, LuckyBusiness, Pamela Moore, mbbirdy, Christopher Futcher, Christopher Futcher, Yuri, GlobalStock, shapecharge, 4774344sean, gradyreese | S. 20, 28: ©einzigartig | S.31: Wikipedia, cc-by-sa 2.0, Stefan Frerichs | S. 32: fotolia.com/© Kzenon | S. 43 Wikimedia Commons | S. 44, 45: © Holger Rößler | S. 61, 62: ©Hermann Schmid;

Composing einzigartig unter Verwendung: Titelbild & S. 6: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & Westend61 | S. 4: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©panthermedia.net /filmfoto & Николай Григорьев | S. 8/9: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & imagelibrary-gold | S. 21: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & /vege | S. 46 ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & Николай Григорьев | S. 52 ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©Rawpixel | S. 59: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©panthermedia.net /Axel Killian | S. 65: ©fotolia.com/vege imagelibrary-gold | S. 67: ©panthermedia.net / gualtiero boffi | S. 70: ©fotolia.com/Wavebreakmedia Micro & /norman blue;

Autorenporträts: S. 26, 27, 30, 31, 42, 45, 57, 62, 69, 74: ©Winfried Eberhardt | S. 14, 20, 33, 37, 50: privat

Verantwortlich: Hubert Schmalz, Michael Schweitzer

Redaktionelle Bearbeitung: Michael Schweitzer, Hermann Schmid, Monika Schelenz, Hubert Schmalz