

D. Alterssicherung

I. Flexible Übergänge in die Altersrente – Beschluss des ver.di-Bundesvorstands vom 26. März 2007

1. Ausgangssituation und Problemstellung

Das „Rentenversicherungs-Altersgrenzenanpassungsgesetz“ und das „Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen“, die sogenannte „Initiative 50plus“ hat die Diskussion um den Übergang vom Erwerbsleben in die Rente ins Zentrum des politischen Interesses gerückt.

Die Notwendigkeit einer altersgerechten Gestaltung der Arbeitswelt, die sich angesichts dieser Entwicklung drängender denn je stellt, wird in der politischen Diskussion zwar betont – die politischen Konsequenzen aus dieser Erkenntnis fallen aber sehr unterschiedlich aus:

Während die CDU/CSU-Fraktion Handlungsbedarfe u.a. bei den Arbeitnehmern sieht, die auf ihre Qualifikationen ebenso achten sollen wie auf ihre Gesundheit, wird in der SPD darüber hinaus die Notwendigkeit sozialer Flankierung der Rente ab 67 durch einen flexiblen und gleitenden Übergang diskutiert; am 27.2.2007 hat die Fraktion dazu eine Arbeitsgruppe eingerichtet. Klaus Brandner, arbeits- und sozialpolitischer Sprecher der Fraktion, hat dazu „Eckpunkte für gleitende Altersübergänge und altersgerechtes Arbeiten“ vorgelegt. Von den Oppositionsparteien spricht sich die Linksfraktion gegen die Rente ab 67 aus – dafür müssten ggf. steigende Rentenbeiträge in Kauf genommen werden. BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN plädieren für Anreize, über das derzeitige gesetzliche Rentenalter von 65 Jahren hinaus zu arbeiten sowie für eine Abschaffung des Blockmodells der Altersteilzeit und für einen erleichterten Zugang zur Erwerbsminderungsrente. Die FDP will einen flexiblen Renteneintritt für diejenigen ermöglichen, deren Gesamteinkünfte über dem Grundsicherungsniveau liegen – mit deutlichen Abschlägen bei Inanspruchnahme.

Doch selbst wenn sich Maßnahmen zur alterns- und altersgerechten Beschäftigung rasch und erfolgreich umsetzen ließen, worauf aktuell wenig hindeutet, bleibt fraglich, ob sich die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die Lage auf dem Arbeitsmarkt bis zum Wirksamwerden der Altersgrenzenanhebung so grundlegend verbessern, dass tatsächlich ein Großteil der Älteren länger berufstätig sein kann als heute.

Deshalb muss über eine erhöhte Flexibilisierung des Übergangs von der Erwerbs- in die Rentenphase nachgedacht werden. Schwerpunkt sozialpolitischer Überlegungen muss dabei die Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen sein, die ein sozial abgefedertes früheres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben ermöglichen. Zu beachten ist dabei, dass nicht nur über Lösungen für die (zumeist männliche) durchgängige Erwerbsbiographie nachgedacht wird. Immer wichtiger werden Erwerbsverläufe, die von Unregelmäßigkeiten geprägt sind (sogenannte Patchwork-Biographien), aber auch Tätigkeiten, die aufgrund geringer Entgelte keinen großen Spielraum bei der Gestaltung des Übergangs aufweisen.

Folgende Maßnahmen werden dabei diskutiert:

- Verlängerung und/oder Modifizierung der Altersteilzeit,
- Vereinfachung des Teilrentenbezugs,

- Abschaffung oder Vereinfachung der Hinzuverdienstregelungen,
- Vereinfachung der Möglichkeit des „Rückkaufs von Rentenabschlägen“,
- Zahlung zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge,
- Lebensarbeitszeitkonten und
- Kombinationsmodelle zum „gleitenden Berufsausstieg“.

Zu bedenken ist dabei, dass sich ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben für Kolleginnen und Kollegen mit hohen Rentenansprüchen einfacher gestaltet als für diejenigen, die aufgrund kleiner Einkommen oder unterbrochener Erwerbsbiographien nur niedrige Renten zu erwarten haben. Die Möglichkeit dazu wird deshalb in Branchen mit hohen Löhnen oder stabilen Berufsbiographien weitaus häufiger in Anspruch genommen als in Branchen mit Niedriglöhnen oder hoher Fluktuation. Wenn diese vorgezogenen Ausstiege über Sozialversicherungssysteme finanziert werden, werden die Beiträge für alle sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer ansteigen. Eine Finanzierung mit Flankierung durch die Sozialversicherungssysteme kann daher eine Situation entstehen lassen, in der Beschäftigte mit kleinen Einkommen oder unterbrochenen Erwerbsbiographien, die sich einen vorzeitigen Ausstieg niemals leisten könnten, über ihre Beiträge den Ausstieg von Beschäftigten mit höheren Einkommen mitfinanzieren. Dies wird bei der neu eingeführten „Altersrente für besonders langjährig Versicherte“ geschehen: Diejenigen, die die Regelung, nach 45 Jahren Wartezeit in eine ungeminderte Altersrente gehen zu können, in Anspruch werden nehmen können, sind (zumeist männliche) Versicherte mit ununterbrochenen Erwerbsbiographien und überdurchschnittlichen Renten. Diejenigen, die von der Regelung nicht profitieren, sie aber mitfinanzieren müssen, sind (zumeist) weibliche Versicherte, Menschen mit Arbeitslosigkeitzeiten (die nicht zählen) oder unterbrochenen Erwerbsbiographien. Wenn diese ebenfalls mit 65 Jahren in die Altersrente für langjährig Versicherte gehen wollen, müssen sie aber 7,2 % Abschlag in Kauf nehmen. Weiterhin dürfen die Vorteile der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersehen werden. Denn sie beinhalten soziale Ausgleichselemente, wie z.B. Kindererziehungszeiten, Unisextarife, obligatorische Invaliditätsabsicherung und vieles mehr.

Dies gilt es bei der Beurteilung der im Folgenden skizzierten Varianten zu beachten und in die Positionsentwicklung mit einzubeziehen. Politisch kommt es deshalb darauf an, den Druck, den die Gewerkschaften über ihre Aktionen gegen die Rente ab 67 entfaltet haben, zu verstärken und zu nutzen, um die Bedingungen für branchenadäquate Ausstiege für alle Beschäftigte zu verbessern.

2. Lösungsvarianten:

Im Folgenden werden einzelne Flexibilisierungsinstrumente und Lösungsansätze vorgestellt.

a. Altersteilzeit und Teilzeit im Alter

Altersteilzeit als klassisches Flexibilisierungsinstrument ist eine besondere Form von Teilzeitarbeit im Alter. Neben Altersteilzeit und Teilzeit im Alter ist eine dritte Form der Reduzierung der Arbeitszeit denkbar: Teilzeit im Alter mit Aufstockung (nur) der Rentenversicherungsbeiträge.

ver.di hat insgesamt 158 für die Beschäftigten sehr gut ausgestattete Altersteilzeit-Tarifverträge abgeschlossen.

Das Altersteilzeitgesetz gestattet es, die wöchentliche Arbeitszeit unterschiedlich zu verteilen. In dem überwiegend genutzten Blockmodell (mit Arbeits- und Freistellungsphase) wird die Arbeitszeit über den Gesamtzeitraum der Altersteilzeit halbiert. In der oft als „echte Altersteilzeit“ bezeichneten gleichmäßigen Reduzierung der Arbeitszeit wird über die Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses die Arbeitszeit täglich um die Hälfte reduziert. Aber auch andere, flexible Modelle sind denkbar.

Während bei der Teilzeit im Alter die Reduzierung der Arbeitszeit mit einer entsprechenden Reduzierung des Entgelts verbunden ist, handelt es sich bei Altersteilzeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes (ATzG) auch nach 2009 um eine Teilzeitarbeit, die finanziell attraktiv und steuer- und sozialversicherungsrechtlich privilegiert ist, soweit folgende Voraussetzungen vorliegen:

Bei tatsächlichem Beginn der Altersteilzeitarbeit muss das 55. Lebensjahr vollendet sein, innerhalb der letzten 5 Jahre vor Beginn der Altersteilzeitarbeit muss mindestens 3 Jahre eine sozialversicherungspflichtige (und damit arbeitslosenversicherungspflichtige) Beschäftigung ausgeübt worden sein, ein unmittelbarer Übergang von der Altersteilzeitarbeit in eine Altersrente muss möglich sein und es muss eine Mindestaufstockung zum Entgelt (20 % zum Regelarbeitsentgelt) und der Rentenversicherungsbeiträge (80 bzw. 90 %¹) vom Arbeitgeber geleistet werden².

Die meisten Tarifverträge enden mit Ablauf der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit Ende 2009.

Das bedeutet für den Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen nach dem ATzG:

- **Altersteilzeit in Form der gleichmäßigen Reduzierung der Arbeitszeit („echte“ Altersteilzeit)** kann auch individualrechtlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in (ohne Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) über die max. Zeit (10 bis max. 12 Jahre) vereinbart werden.
- **Altersteilzeitarbeit mit unterschiedlicher wöchentlicher Arbeitszeit oder unterschiedlicher Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit (Blockmodell)** kann individualrechtlich nur bis zu 3 Jahren vereinbart werden, darüber hinaus ist ein Tarifvertrag o.ä. erforderlich (Tarifvorbehalt § 2 Abs. 2 ATzG).

Forderung:

verdi setzt sich dafür ein, dass auch nach 2009 Altersteilzeit-Tarifverträge abgeschlossen werden.

Altersteilzeit sieht zwingend Aufstockungsleistungen zum Entgelt und zu den RV-Beiträgen vor. Die Aufstockungsleistungen, die der Arbeitgeber zu zahlen hat, sind u.a. sozialversicherungsfrei. Um Altersteilzeit weiterhin attraktiv zu gestalten, ist die heute geltende steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung fortzuführen.

Altersteilzeit wurde und wird trotz der erleichterten Wiederbesetzung überwiegend als Per-

¹ Für 80 % des Regelarbeitsentgelts müssen vom Arbeitgeber die vollen Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (in 2007: 19,9 %) gezahlt werden. Begrenzt wird dieser Betrag auf die Differenz von 90 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) und dem Regelarbeitsentgelt höchstens bis zur BBG.

² Siehe dazu: Neuregelungen zur Altersteilzeit ab dem 1.7.2004, AiB 7/2004; Altersteilzeit im Öffentlichen Dienst – Auswirkungen der gesetzlichen Neuregelungen zum 1. Juli 2004, Der Personalrat 7/2004.

sonalabbauinstrument genutzt. Um dies zu vermeiden, fordert ver.di, dass eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit mit folgenden Zielen verbunden wird:

- Beschäftigungswirksame Maßnahmen,
- beschäftigungssichernde Maßnahmen für Ältere und Leistungsgewandelte oder
- einen Übergang in eine ungeminderte Altersrente.

b. Teilrenten

Die Möglichkeit, eine Altersrente auch als Teilrente in Anspruch nehmen zu können, wurde ab 1.1.1992 eingeführt, um einen flexibleren Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand durch abgestufte Hinzuverdienstbeschränkungen zu ermöglichen. Das bedeutet, dass abhängig vom Verdienst aus ggf. neben der Rente ausgeübter Beschäftigung oder selbstständiger Tätigkeit oder – seit 1.1.2003 – Bezug „vergleichbaren Einkommens“ die Altersrente als Vollrente oder Teilrente von zwei Drittel, der Hälfte oder einem Drittel gezahlt werden kann. Teilrenten bieten eine gute Möglichkeit, den durch Reduzierung der Arbeitszeit (ob durch Altersteilzeit oder durch Teilzeitarbeit im Alter, s.o.) ausfallenden Teil des Einkommens zu kompensieren.

Die aktuellen Hinzuverdienstgrenzen ab 1.7.2006 betragen (mtl. in €):

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Altersvollrenten vor Vollendung des 65. Lj. für 2007	350,00	350,00
Altersteilrenten vor dem 65. Lj. (Mindesthinzuverdienst)		
– bei 1/3 der Vollrente	913,24	802,80
– bei 1/2 der Vollrente	685,91	602,96
– bei 2/3 der Vollrente	458,58	403,12
Altersrenten ab dem 65. Lj.	Keine Verdienstbeschränkungen	

Teilrenten wurden in der Vergangenheit kaum in Anspruch genommen. Gründe dafür dürften die unflexiblen Hinzuverdienstbeschränkungen und das späte Einsetzen von Teilrenten sein. Dies zeigt, dass dringender Reformbedarf besteht, um Teilrenten zu einem tauglichen Instrument des flexiblen Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente zu gestalten.

Ältere Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Erörterung von Möglichkeiten des Teilrentenbezugs (§ 42 Abs. 3 SGB VI). Zu Vorschlägen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers muss der Arbeitgeber Stellung beziehen. In diesem Zusammenhang spielt der in § 8 TzBfG³ normierte Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit (nicht auf Altersteilzeit) eine wichtige Rolle.

Folgende Kombinationsmodelle sind denkbar:

- Neben eine reduzierten Arbeitszeit (Teilzeit im Alter) tritt eine Teilrente oder
- Altersteilzeit (beide Formen) und Teilrentenbezug werden kombiniert.

³ Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21.12.2000.

Vorteile	Nachteile
Die Reduzierung der Arbeitszeit sorgt für ein langsames und gesundheitsverträgliches Ausgleiten aus dem Erwerbsleben.	Durch das späte Einsetzen der Teilrente spätes Kombinieren möglich.
Wissenstransfer ist möglich.	Teilzeit im Alter bewirkt auch eine Reduzierung von Rentenanwartschaften.
Schaffung von Arbeitsplätzen durch Förderung bei Wiederbesetzung.	

Weitere Probleme bereiten die starren Hinzuverdienstgrenzen. Für Teilrenten gibt es individuelle Hinzuverdienstgrenzen sowie Mindesthinzuverdienstgrenzen (§ 34 Abs. 3 Nr. 2 SGB VI):

Teilrente	Faktor x	aktuellem Rentenwert (aRw) z.Zt.	x	Entgeltpunkte (EP)
1/3	23,3	26,13 € aBL	}	Individuell (3 Kalenderjahre vor Rentenbeginn), mindestens 1,5 EP
1/2	17,5			
2/3	11,7			

Beispiel: Ein Durchschnittsverdiener (rd. 30.000 €/Jahr) in München will ½ Teilrente beziehen:

17,5 (Faktor) x 26,13 € (aRw) x 3 EP = 1.371,82 € Hinzuverdienstgrenze, die nicht überschritten werden darf. Messgröße ist das im Kalenderjahr erzielte sozialversicherungspflichtige (Brutto-)Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung, das Arbeitseinkommen aus einer selbstständigen Tätigkeit sowie vergleichbares Einkommen (z.B. Abgeordnetenentschädigung). Selbst unter Berücksichtigung, dass im Kalenderjahr ein zweimaliges Überschreiten der Hinzuverdienstgrenzen zulässig ist, reichen die individuellen Hinzuverdienstgrenzen nicht aus, um die Teilrente zu einer alternativen Kompensationsmöglichkeit zum durch Teilzeitarbeit ausfallenden Entgelt zu machen.

Forderung:

Die Hinzuverdienstgrenzen müssen auf realistische Werte angehoben werden, z.B. durch Abschaffen der individuellen und Anheben der Mindesthinzuverdienstgrenze auf einen mit der Beitragsbemessungsgrenze korrespondierenden Wert. Dies stellt auch keinen Nachteil für die Versichertengemeinschaft dar, da der als Teilrente in Anspruch genommene Teil der Rente eine bereits verdiente Anwartschaft ist, der mit versicherungsmathematisch fair berechneten dauerhaften Abschlägen belegt ist.

Um eine frühzeitigere Kombination von (Alters-)Teilzeitarbeit mit einer Teilrente zu ermöglichen, sollte entsprechend zu der jeweiligen Altersrente ein „vorzeitiger Teilrentenbezug ab dem 60. Lebensjahr“ ermöglicht werden. Die Monate zwischen der Inanspruchnahme der vorzeitigen Teilrente und der vorzeitigen Altersrente würden mit Abschlägen von 0,3 % pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme belegt werden, die gesetzlich verpflichtend vom Arbeitgeber zu tragen wären, um einen Druck auf Inanspruchnahme seitens der Arbeitgeber zu verhindern.

Keinesfalls darf ein vorzeitiger Teilrentenbezug dazu führen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Druck des Arbeitgebers mit 60 Jahren beispielsweise in eine halbe Teilrente mit dann 25,2 % Abschlag für einen um 7 Jahre früheren Rentenbezug und dann ab 63 Jahren auf die andere Hälfte der Rente einen Abschlag von 14,4 % (für einen 4 Jahre vorzeitigen Bezug) in Kauf nehmen müssen. Bei einem ohnehin sinkenden Rentenniveau würde dies in weiten Fällen zu Altersarmut führen.

c. Vereinfachung der Möglichkeit des „Rückkaufs von Rentenabschlägen“

Mit dem „Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand“ wurde die Möglichkeit geschaffen, die durch die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente entstehenden Rentenminderungen durch Beitragszahlung auszugleichen (§ 187a SGB VI). Die Minderung kann vollständig oder teilweise ausgeglichen werden. Das Gesetz lässt Teilzahlungen ausdrücklich zu (§ 187a Abs. 3 S. 2 SGB VI).

Da das Rentenniveau weiter absinken wird, sind Rentenminderungen aufgrund von Rentenabschläge für viele Versicherte schwer zu verkraften. Die Möglichkeit, während des Erwerbslebens Ausgleichszahlungen zu leisten, würde gerade denjenigen Beschäftigten, die durch diskontinuierliche Erwerbsverläufe und geringe Entgelte verhältnismäßig geringe Rentenanwartschaften erwerben, weitere Rentenminderungen ersparen. Dies gilt insbesondere für Frauen und Versicherte mit Zeiten von Arbeitslosengeld II.

Damit könnte der Ausgleich von Rentenabschlägen, von Arbeitgebern, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kontinuierlich während des Erwerbslebens finanziert, eine Möglichkeit sein, einen flexibilisierten Übergang vorzubereiten und Rentenminderungen abzufedern. Derzeit ist aber die Zahlung frühestens ab Vollendung des 54. Lebensjahres zulässig (§ 187a Abs. 2 i.V.m. § 109 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. Abs. 4 Nr. 4 SGB VI).

Forderung:

Der Ausgleich von Rentenabschlägen muss vor dem 54. Lebensjahr möglich sein und einen permanenten Platz bei Tarif- und Sozialplanverhandlungen sowie in Betriebs- oder Dienstvereinbarungen einnehmen.

d. Zahlung zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge

Von der Zahlung von Beiträgen zur Vermeidung von Abschlägen ist die Zahlung zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge zu unterscheiden. Hinsichtlich der Zahlung zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge gilt derzeit eine Einschränkung: Die Rentenversicherungsträger können und dürfen Rentenversicherungsbeiträge nur wirksam entgegennehmen, soweit es das Gesetz erlaubt. Derzeit lässt das Gesetz nur in „ausgewählten“ Ausnahmen die Zahlung zusätzlicher Rentenversicherungsbeiträge zu (§§ 163, 187f. SGB VI).

Forderung:

Die Zahlung zusätzlicher, über das sozialversicherungspflichtige Entgelt hinausgehende Rentenversicherungsbeiträge bis zur Beitragsbemessungsgrenze muss zugelassen werden.

e. Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten und Kombinationsmodelle

Die Verzahnung von reduzierter Arbeitszeit mit Teilrente, die Möglichkeit, Rentenabschläge auszugleichen bzw. zusätzliche Rentenbeiträge einzahlen zu können, können durch Langzeit- bzw. Lebensarbeitszeitkonten sinnvoll ergänzt werden. Dabei ist darauf zu achten, dass Langzeitkonten keine nachteiligen betrieblichen Nebenwirkungen verursachen. Dies könnte dann der Fall sein, wenn ein Anreiz bestünde, Überstunden zum Aufbau eines Kontos abzu- leisten. Deshalb ist ein genau definierter Kriterienkatalog notwendig.

Forderung:

Langzeitkonten sind durch eine gesetzliche Verpflichtung den Arbeitnehmern individuell zuzuordnen und vom Arbeitgeber obligatorisch gegen Insolvenz zu sichern. Weiterhin muss die Portabilität bei Arbeitgeberwechsel gewährleistet werden.

f. Einbindung der Tarifvertragsparteien, Betriebs- und Personalräte

Die Gestaltung des demographischen Wandels und die Gestaltung altersgerechter und gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen stellt die Betriebs- und Personalräte, aber auch die Tarifvertragsparteien vor große Herausforderungen. Das Betriebsverfassungsrecht sieht dazu eine Anzahl von Mitbestimmungs-, Antrags- und Initiativrechten vor. Daneben müssen Kenntnisse des materiellen Sozialversicherungs- und Steuerrechts die Vertragsparteien in die Lage versetzen, die oben andiskutierten Maßnahmen sinnvoll nach der jeweiligen Interessenlage zu verzahnen und zu verhandeln.

Forderung:

Will die Politik, dass auf tariflicher und betrieblicher Ebene der Übergang vom Erwerbsleben in die Rente flexibel gestaltet wird, muss sie auch entsprechende Handlungsspielräume, wie z.B. eine erleichterte Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen sowie eine verbesserte Möglichkeit der Qualifizierung von Betriebs- und Personalräten schaffen.

Weiterhin muss eine bessere Verzahnung mit den Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben und Unternehmen erfolgen. Sie haben das Fachwissen und die Kenntnis um besonders betroffene Personengruppen und psychisch und physisch besonders belastende Tätigkeiten.

g. Fazit

Für die Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben wird es keinen für alle Beschäftigte gültigen Königsweg geben. Die Gestaltung wird von den spezifischen Gegebenheiten der jeweiligen Branche, des jeweiligen Unternehmens und von Fragen abhängen, inwieweit Ältere in den Erwerbsprozess eingebunden sind, ob Arbeitskräftenachfrage vorherrscht oder ob Unternehmen weiteren Personalabbau planen und wie die Einkommenssituation der Beschäftigten ist. Unterschiedliche Gegebenheiten werden differenzierte Lösungen erfordern.

Damit die Tarifvertragsparteien, Betriebs- und Personalräte entsprechende Vereinbarungen verhandeln können, muss ein gesetzlicher Rahmen geschaffen bzw. die gesetzlichen Rahmenbedingungen verbessert werden. Keinesfalls darf das Thema Flexibilisierung zu einer Verantwortungsverschiebung auf die Tarifvertragsparteien und die Betriebsvertretungen führen. Damit sich die Tarifvertragsparteien dieser Verantwortung stellen können, müssen die gesetzlichen Möglichkeiten, z.B. Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, wesentlich erleichtert werden.

Darüber hinaus müssen die Bedingungen für die Inanspruchnahme von Erwerbsminderungsrenten erleichtert werden und Sorge getragen werden, dass die betriebliche Altersversorgung weiter verbreitet wird.

Ohne ein Handeln des Gesetzgebers und ein „In-die-Pflicht-nehmen“ der Arbeitgeber bleibt die Flexibilisierungsbereitschaft der Beschäftigten und Gewerkschaften wirkungslos und Arbeitslosigkeit von Älteren und Altersarmut werden steigen.

(J.K.)

Im April 2007 richteten die SPD-Bundestagsfraktion und der SPD-Parteivorstand eine Arbeitsgruppe „Flexibilisierung“ ein, die bis nach der Sommerpause die Vorschläge der vier Unterarbeitsgruppen (Rente, Arbeitsmarkt, Qualifizierung und alters- und altersngerechtes Arbeiten) diskutieren soll (siehe auch Beitrag zur Unter-AG alters- und altersngerechtes Arbeiten unter E.III.). Im Folgenden die Zusammenfassung der ver.di Forderungen/Vorstellungen aus der Unter-AG „Rente“ zu **Flexiblen Übergängen in die Altersrente** auf der Grundlage des Beschlusses des Bundesvorstands der ver.di vom 26. März 2007.

Grundsätzlich müssen alle Flexibilisierungsformen „Hartz IV-sicher“ sein!:

1. Altersteilzeit

- Fortsetzung von ATZ in Form der „echten“ ATZ und im Blockmodell
- Modifizierung der Förderung durch die BA bei Vorliegen der Voraussetzungen:
 - beschäftigungswirksam
 - beschäftigungssichernd für Ältere und Leistungsgewandelte oder
 - Übergang in eine ungeminderte Altersrente
- Tarifvorbehalt (verblockte ATZ über 3 Jahre nur mit TV)
- Aufstockung des Entgelts (min. 70 %) und der RV-Beiträge (min. 70 % bzw. 80 %) durch den ArbG
- Beibehaltung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung (Privilegierung) der Aufstockungsbeträge (Steuer: Progressionsvorbehalt und sozialversicherungsfrei)
- Fortschreibung der MindestnettoetragsVO
- Vertrauensschutzregelungen für vor 1.1.07 abgeschlossene Vereinbarungen Vorruhestand, Sozialplan u.ä.

2. Erwerbsminderungsrenten

- Erleichterte Inanspruchnahme
- Abschaffung der Abschläge (beim Zugangsfaktor). Kosten für alle Abschläge: 5 Mrd. €; Abschläge vor/nach 60. Lj. je: 2,5 Mrd. €
- Beibehaltung/Anhebung der Zurechnungszeit auf 62

- Eingeschränkte Verweisbarkeit ab dem 60. Lj. (Tätigkeitsschutz).
Kosten: rd. 340 Mio. €/Jahr je 10.000 Personen (bei Gegenrechnen von Einsparungen 195 Mio./Jahr)
- Verpflichtende Absicherung des biometrischen Risikos Invalidität im BetrAVG, Riester-Rente und verpflichtende Unisex-Tarife in der bAV

3. Teilrenten

- Anhebung / Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen
 - Vorzeitiger Teilrentenbezug ab dem 60. Lj.
 - mit obligatorischer Übernahme der zusätzlichen Abschläge, die dadurch anfallen, dass die Teilrente vor Inanspruchnahme einer Altersrente beansprucht wird (keine Schaffung einer neuen Altersrentenart! Gefahr des Abdrängens! Max. Abschläge von 25,2 % [60–67]!)
- oder
- wenn Beschäftigte/r einen unkündbaren Teilzeitarbeitsvertrag bis zur (ungeminderten) Altersrente

Verbeitragung

- Vereinfachung des Rückkaufs von Rentenabschlägen (ohne Altersgrenzen)
- Möglichkeit der Zahlung zusätzlicher Beiträge z.B. aus Abfindungen (steuer- und sozialversicherungsfrei)
- Freiwillige Umwandlung von Erschwernis-, Schmutz- und sonstigen Zulagen (Problem: reduziert Nettolohn)

Langzeit-/Lebenszeitkonten

- Gesetzliche Verpflichtung zur Insolvenzsicherung durch den Arbeitgeber (bereits Inhalt des Koalitionsvertrages vom 11.11.2005)
- Regelung zur Portabilität bei Arbeitgeberwechsel (kostenneutral für die Beschäftigten)

(J.K.)

II. Altersteilzeit – Gesund aussteigen statt „Alte raus“

Die Debatte um die schrittweise Einführung der „Rente mit 67“ hat die Aufmerksamkeit auf ein Thema gelenkt, das öffentlich lange kaum beachtet wurde: Altersteilzeit. Wenn der eine oder andere Politiker dieses Wort jetzt in den Mund nimmt oder die Gewerkschaften ihre Fortsetzung fordern, bleibt die schnelle Gegenreaktion nicht aus. Da ist von einem „Albtraum“ die Rede, der sofort beendet werden müsse. Von Frühverrentung auf Kosten der sozialen Sicherungssysteme und vom Vorruhestand zu Lasten der Steuerzahler wird gesprochen. Selbstverständlich wird auch die Mitfinanzierung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) an den Pranger gestellt. Gegen das geltende Altersteilzeitgesetz wird zum Teil mit fadenscheinigen Argumenten polemisiert und oft mit nicht haltbaren Zahlen provoziert.

Die nüchternen Daten und die vorliegenden Fakten sprechen eine andere Sprache. Weniger als 400.000 „Fälle“ wurden seit 1996 durch die BA gefördert: mit Mitteln übrigens, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch aufgebracht haben. 400.000 geförderte Altersteilzeitfälle bedeuten eben auch 400.000 Übernahmen von Auszubildenden oder Einstellungen von Arbeitslosen oder Beendigung von prekärer Beschäftigung. Richtig ist, dass über die Aufstockungsbeiträge auch der Steuerzahler an den Kosten beteiligt wird und etwa das Gesundheitssystem weniger Einnahmen hat. Aber die Kritiker stellen nie die Rechnung auf, welche direkten finanziellen Ausgaben und indirekten gesellschaftlichen Kosten zusätzliche Arbeitslosigkeit in einer Größenordnung von einigen Hunderttausend gebracht hätten. So sind die Sozialversicherungsbeiträge (und das Steueraufkommen) von „Altersteilzeitlern“ höher als von Arbeitslosen. Verschwiegen wird zudem, dass bei Altersteilzeit lebenslang Abschläge für den früheren Renteneintritt in Kauf genommen werden. Auf diesem Weg finanziert der Rentner selbst seinen vorgezogenen Ruhestand und für die Rentenversicherung kostenneutral. Statt einer undifferenzierten Schwarz-Weiß-Malerei brauchen wir endlich eine faire Debatte über die arbeitsmarktpolitischen und finanziellen Wirkungen von Altersteilzeit. Eine nüchterne Bestandsaufnahme ist die Grundlage für eine sachliche Diskussion über deren Zukunft.

Trotz aller Verhärtungen in der öffentlichen Debatte über die „Rente mit 67“ gibt es in einigen Punkten weitgehende Übereinstimmungen. Die Beschäftigtenquote Älterer ist in Deutschland zu niedrig und muss erhöht werden. Unstrittig ist, dass schon jetzt Millionen von Arbeitsplätzen fehlen, ältere Arbeitslose geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben und die Erhöhung des Renteneintrittsalters zusätzliche Arbeitsplätze erforderlich macht. Konsens ist, dass Arbeitnehmer möglichst gesund in Rente gehen können müssen. Es braucht auch gewaltige Anstrengungen, nicht nur von den Tarifvertragsparteien und den betrieblichen Akteuren, zusätzlich altersgerechte Arbeitsplätze zu schaffen und altersgerechte Arbeitsbedingungen dauerhaft zu etablieren. Mit dem „Jugendwahn“ der letzten Jahrzehnte wird Deutschland jedenfalls seine internationale Wettbewerbsposition nicht halten können. Aber: Die Belastungen, physisch wie psychisch, an den Arbeitsplätzen (und das gilt nicht nur für die industrielle Produktion) nehmen zu. Der wachsende Konkurrenzdruck und der internationale Wettbewerb, in dem sich die exportorientierte Industrie befindet, setzen der altersgerechten Gestaltung der Arbeit für alle Grenzen. Die betrieblichen Altersstrukturen drohen in eine Schieflage zu geraten, wenn Jugendlichen der Weg in den ersten Arbeitsmarkt versperrt bleibt. Das alles sind Gründe und Argumente, über einen dauerhaften, zuverlässigen und betrieblich umsetzbaren Rahmen nachzudenken, der auch künftig flexible Ausstiege zu akzeptablen Bedingungen ermöglichen und Einstiege in das Arbeitsleben sichern soll.

Gefordert sind die Tarifvertragsparteien, die betrieblichen Akteure und auch die Arbeitnehmer, die jeweils ihren Beitrag leisten müssen, wenn es um flexible Modelle des Übergangs in Rente geht. Aber entscheidend ist, dass der Gesetzgeber nicht untätig bleibt, sondern in der Pflicht steht, den differenzierten Anforderungen der heutigen Arbeitswelt durch eine moderne Rahmengesetzgebung überzeugend Rechnung zu tragen. Es wäre fatal und würde das Vertrauen in die Problemlösungsfähigkeit von Politik weiter untergraben, wenn der Staat die Folgen eines höheren Renteneintrittsalters den Betrieben aufhalsen oder auf die Beschäftigten abwälzen würde. Statt auf starren Regelungen zu verharren, ist Phantasie gefragt. Wir brauchen auch weiterhin einen gesetzlichen Rahmen für flexible Ausstiege und die staatliche Unterstützung für Lösungen, die den Bedingungen in den Betrieben entsprechen und den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden.

Gleitende Übergänge in Altersrente müssen weiterhin gefördert werden und können stärker mit Einstiegen für Jugendliche verbunden werden. Die staatliche Unterstützung (und auch die Förderung durch die BA) könnten, enger verknüpft werden mit einer stabilen Integrationsperspektive für Problemgruppen auf dem Arbeitsmarkt. Das Instrument der Teilrente sollte durch mehr Flexibilität attraktiver gestaltet werden, damit es früher und länger zur Mitfinanzierung des Übergangs in Altersrente herangezogen werden kann. Bei den Überlegungen zu einer weiterentwickelten Altersteilzeit sollte sichergestellt werden, dass sich diese Modelle auch besser für Frauen eignen und nicht nur von den Großbetrieben und dem öffentlichen Dienst in Anspruch genommen werden können.

Im Kern muss es bei all diesen Überlegungen darum gehen, mit den Tarifvertragsparteien neue Modelle zu entwickeln und den Betrieben weiterhin Möglichkeiten zu eröffnen, die es den Beschäftigten erlauben, gesund und ohne hohe Rentenabschläge bedarfsgerecht aus dem Berufsleben ausscheiden zu können. Wenn Politik dies nicht als ihre Aufgabe versteht, hat sie ihren Auftrag verfehlt.

(J.L.)

III. ver.di-Position zur sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung und aktuelle Diskussion

Seit Beginn der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung durch die Riester-Reform (AVmG 2001) wird darüber diskutiert, ob die bis Ende 2008 befristete Sozialversicherungsfreiheit fortgeführt werden sollte und welche Auswirkungen dies hat. Der ver.di-Bundesvorstand hat sich sehr zeitig mit dem Thema befasst und nachfolgenden Beschluss gefasst. Hintergrundinfos, insbesondere zu den Verteilungswirkungen siehe unter A.I.1.

1. Der ver.di-Beschluss zur Sozialversicherungsfreiheit bei der Entgeltumwandlung vom 26.3.2007

Der Bundesvorstand beschließt mit einer Stimmenthaltung:

Die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung zur Altersversorgung ist zur Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung wichtig und soll grundsätzlich beibehalten werden. Um sozial- und verteilungspolitisch begründeten Bedenken gegen eine Fortführung der Sozialabgabenbefreiung bei der Entgeltumwandlung entgegen zu kommen, sind folgende Kompromisslösungen denkbar:

- a) Die Sozialversicherungsfreiheit bleibt für die Sozialversicherung mit Ausnahme der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) erhalten. Die Beiträge in der GRV tragen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen zu gleichen Teilen (**ver.di-Modell zur Zukunft der Entgeltumwandlung**). Dadurch sparen sich beide über 10 % Sozialversicherungsbeitrag. Die Anreizwirkung bleibt erhalten. Die insbesondere für Frauen und Geringverdienende so sinnvolle GRV mit ihren sozialen Umverteilungselementen nimmt keinen Schaden.
oder
- b) Die Sozialversicherungsfreiheit bleibt für die Beschäftigten erhalten. Die Arbeitgeber zahlen ihren Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (**Modell Arbeitgeberverbeitragung**). Dieses Modell hat den Charme, dass Arbeitgeber beim Wort genommen werden, an der Zusatzvorsorge ihrer Beschäftigten nichts verdienen zu wollen. Durch die Beitragsfreiheit bleibt der Anreiz bei den Beschäftigten erhalten.

Weitere Informationen zum ver.di-Modell zur Zukunft der Entgeltumwandlung siehe ausführlich: Sozialpolitische Informationen 2. Halbjahr 2005, S. 104 ff.

2. Zum Hintergrund des Beschlusses

Die Sozialversicherungsfreiheit bei Entgeltumwandlung war von Beginn an (Riester-Reform) bis Ende 2008 befristet (§ 115 SGB IV). Entgeltbestandteile, die ab 2009 umgewandelt werden, sind nach heute geltendem Recht als Arbeitsentgelt sozialversicherungspflichtig.

Die betriebliche Altersvorsorge hat beim Aufbau der zusätzlichen Altersvorsorge eine große Bedeutung, weil sie aufgrund der Größenordnungen Effizienzvorteile bietet und weil nur sie tarifvertraglich gestaltbar und damit sowohl für Arbeitgeber als auch für ArbeitnehmerInnen attraktiv ist. Es ist und bleibt gewerkschaftliches Ziel, allen Beschäftigten den Zugang zur betrieblichen Altersvorsorge zu ermöglichen.

Dazu wurden mit der sogenannten Riester-Reform zwei Instrumente eingeführt: Die beitragsfreie Entgeltumwandlung und die Riester-Rente. Die Riester-Rente unterscheidet sich von der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung dadurch, dass die Aufwendungen zur Riester-Rente sozialversicherungspflichtig sind. Die Förderung erfolgt durch staatliche Zulagen.

Die Betriebsrente aus Entgeltumwandlung ist in der Auszahlungsphase in der Kranken- und Pflegeversicherung voll beitragspflichtig, die Riester-Rente (noch) nicht. Beide Formen der Vorsorge werden nachgelagert (also in der Auszahlungsphase) besteuert. Dabei war von Anfang an klar, dass die Beitragsfreiheit bei der Entgeltumwandlung wegen der nachteiligen Wirkungen in den Sozialen Sicherungssystemen bis Ende 2008 befristet sein sollte (§ 115 SGB IV). Die Forderung nach einem Obligatorium war seinerzeit politisch nicht durchsetzbar.

Die Sozialversicherungsfreiheit wurde in zahlreichen Tarifverträgen unterschiedlich genutzt. Erfolgt keine Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis (wie in der MetallRente) spart sich jeder Arbeitgeber bei der Umwandlung von z.B. 100 € rund 20 € Lohn(neben)kosten. ver.di hat in zahlreichen Tarifverträgen erreichen können, dass die Arbeitgeber die ersparten Sozialversicherungsbeiträge ganz oder teilweise an die Beschäftigten weitergeben. Bei einem völligen Wegfall der Sozialversicherungsersparnis wird zahlreichen Tarifverträgen die Basis entzogen. Sie müssten neu verhandelt werden. Es ist unrealistisch anzunehmen, dass es im Zuge von Neuverhandlungen zur betrieblichen Altersversorgung gelingen wird, zu einer gleichgewichtigen Austarierung der Sozialversicherungsfreiheit bei niedriger Gesamtersparnis zu kommen, da die Arbeitgeber diese Situation nutzen würden, sich der Weitergabe der Ersparnis zu entziehen. Eine Veränderung der Förderbedingungen bei Entgeltumwandlung wird auf jeden Fall zu einer deutlichen Verschlechterung der Konditionen führen.

Andererseits wird bei der beitragsfreien Entgeltumwandlung vielfach übersehen, dass mit dieser bewusst als Übergangsregelung vorgesehenen zusätzlichen Förderung der Entgeltumwandlung u. U. auch unerwünschte sozial- und verteilungspolitische Wirkungen verbunden sind. Diese ergeben sich vor allem daraus, dass der von der (beitragsfreien) Entgeltumwandlung begünstigte Personenkreis nicht deckungsgleich mit dem Personenkreis ist, der mit den Kosten dieser Förderung belastet wird. Davon betroffen sind vor allem Personen, die die Entgeltumwandlung nicht nutzen (können), sei es aus systematischen Gründen (wie beispielsweise Rentner oder sonstige Nichterwerbstätige) oder faktischen, d.h. in der Regel wegen mangelnder finanzieller Mittel (wie Geringverdienende und/oder Teilzeitbeschäftigte, Frauen etc.), wenn es keine Tarifverträge gibt, die die Situation dieser Beschäftigten aufgreifen. Im Einzelhandel wurde ein zusätzlicher Anspruch auf einen vom Arbeitgeber zu tragenden Altersversorgungsbaustein vereinbart. Die Subventionierung der Entgeltumwandlung ist insbesondere für Personen mit höherem Entgelt attraktiv und wird auch entsprechend genutzt. Belastende Effekte entstehen durch die beitragsfreie Entgeltumwandlung sowohl unmittelbar (d.h. durch die dadurch bewirkten Beitragsausfälle in den verschiedenen Sozialversicherungszweigen) als auch – insbesondere in der gesetzlichen Rentenversicherung – mittelbar durch Rückwirkungen auf die Leistungshöhe. Sie betreffen alle Versicherten, auch diejenigen, die die Förderung nicht nutzen (können). Zudem werden die Personengruppen nicht gleichmäßig, sondern in unterschiedlichem Ausmaß belastet. Dies ist insbesondere auch im Zusammenhang zu sehen mit den Auswirkungen von Gesetzgebung und hoher Arbeitslosigkeit auf das erreichbare Leistungsniveau in der Alterssicherung.

Tendenziell zeigt sich:

1. In den sozialen Sicherungssystemen tritt ein Beitragsmehrbedarf durch die Entgeltumwandlung ein. Dadurch könnte sich der politische Druck auf weitere Ausgaben- (und damit i.d.R. Leistungs-)Reduktionen zukünftig erhöhen.
2. Insbesondere in der gesetzlichen Rentenversicherung werden durch komplexe Wirkungszusammenhänge Niveaureduktionen ausgelöst, von denen nicht nur die „EntgeltumwandlerInnen“, sondern alle in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherte betroffen sind.
3. Besserverdienende (Männer) machen von der Entgeltumwandlung stärkeren Gebrauch als andere Beschäftigtengruppen (Frauen, Geringverdiener) und profitieren durch die Ausgestaltung der Förderung auch am meisten von der Subventionierung.
4. Zugleich wird dadurch tendenziell die Einkommensungleichheit im Alter (weiter) verstärkt. Denn ebenso wie bei der „klassischen“ betrieblichen Altersvorsorge zeigt sich auch bei der Entgeltumwandlung, dass diejenigen, die aufgrund ihres höheren Arbeitsentgelts vergleichsweise hohe Ansprüche in der GRV erwerben, auch die subventionierte Entgeltumwandlung stärker nutzen (können).

Es gibt einerseits sozial- und verteilungspolitisch begründete Bedenken gegen eine Fortführung der Sozialabgabenbefreiung bei der Entgeltumwandlung, andererseits würde ein Wegfall der Sozialversicherungsfreiheit tarifvertragliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung gefährden (Kündigungsklausel bei Änderung der gesetzlichen Regelung – Einzelhandel).

Um aber die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung nicht zu gefährden, wären Kompromisslösungen denkbar. Aber auch solche Kompromisse würden dazu führen, dass die bestehenden tariflichen Regelungen gefährdet sind und neu verhandelt werden müssten.

Denkbare Kompromisslösungen könnten sein:

- Die Sozialversicherungsfreiheit bleibt für die Sozialversicherung mit Ausnahme der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) erhalten. Die Beiträge in der GRV tragen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen zu gleichen Teilen. Dadurch sparen sich beide über 10 % Sozialversicherungsbeitrag. Die Anreizwirkung bleibt erhalten. Die insbesondere für Frauen und Geringverdienende so sinnvolle GRV mit ihren sozialen Umverteilungselementen nimmt keinen Schaden (ver.di-Modell zur Zukunft der Entgeltumwandlung).
- oder
- Die Sozialversicherungsfreiheit bleibt für die Beschäftigten erhalten. Arbeitgeber zahlen ihren Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Dieses Modell hat den Charme, dass Arbeitgeber beim Wort genommen werden, an der Zusatzvorsorge ihrer Beschäftigten nichts verdienen zu wollen. Durch die Beitragsfreiheit bleibt der Anreiz bei den Beschäftigten erhalten (Modell Arbeitgeberbeitragsfrei).

3. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus Betriebsrenten

Durch das Gesundheitsmodernisierungsgesetz vom 14.11.2003 wurde in § 248 SGB V mit der Anordnung des vollen allgemeinen Beitragssatzes aus den Versorgungsbezügen (Betriebsrenten) eine Verdopplung der Beiträge in der Kranken- und Pflegeversicherung bewirkt. (Wir berichten regelmäßig in den Sozialpolitischen Informationen.)

Zuletzt hatte das Bundessozialgericht (BSG) mit den Urteilen vom 10.5.2006 (Az: B 12 KR 3/05 R; B 12 KR 5/05 R; B 12 KR 6/05 R u.a.) seine Rechtsauffassung, dass die Regelung nicht verfassungswidrig sei, bekräftigt. Die seit 1.1.2004 geltende Fassung des § 248 SGB V verstoße auch nicht deshalb gegen Verfassungsrecht, weil die Beiträge nach dem (vollen) allgemeinen Beitragssatz und nicht nach dem ermäßigten Beitragssatz erhoben werden. Im Übrigen betonte das BSG erneut, dass ein schutzwürdiges Vertrauen der Rentenbezieher auf den Fortbestand der für sie günstigen Beitragsregelung hinsichtlich der Versorgungsbezüge nicht bestanden habe.

Damit ist davon auszugehen, dass, ohne grundsätzliche politisch gewollte Rechtsänderung, die volle Verbeitragung in der Rentenbezugsphase rechtlichen Bestand hat. Dies ist bei der politischen Diskussion zu berücksichtigen.

Anmerkung:

Ein weiteres Urteil zum rückwirkenden Abzug der Beiträge zur KV und PflV hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 12.12.2006 (Az: 806/05) gesprochen.

Der Leitsatz lautet:

„Es verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz, dass zwar der Arbeitgeber für die Vergangenheit den Arbeitnehmeranteil am Gesamtversicherungsbeitrag grundsätzlich nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt bei den drei nächsten Entgeltzahlungen geltend machen kann, die Zahlstelle einer Betriebsrente aber rückständige Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ohne zeitliche Begrenzung von der laufenden Betriebsrente einbehalten kann.“

(J.K.)

IV. Erfolg bei der Riester-Rente

Die Riester-Rente ist weiter im Aufwind. Dies erklärt das BMAS am 18.5.2007 und gibt die neuen Zahlen bekannt:

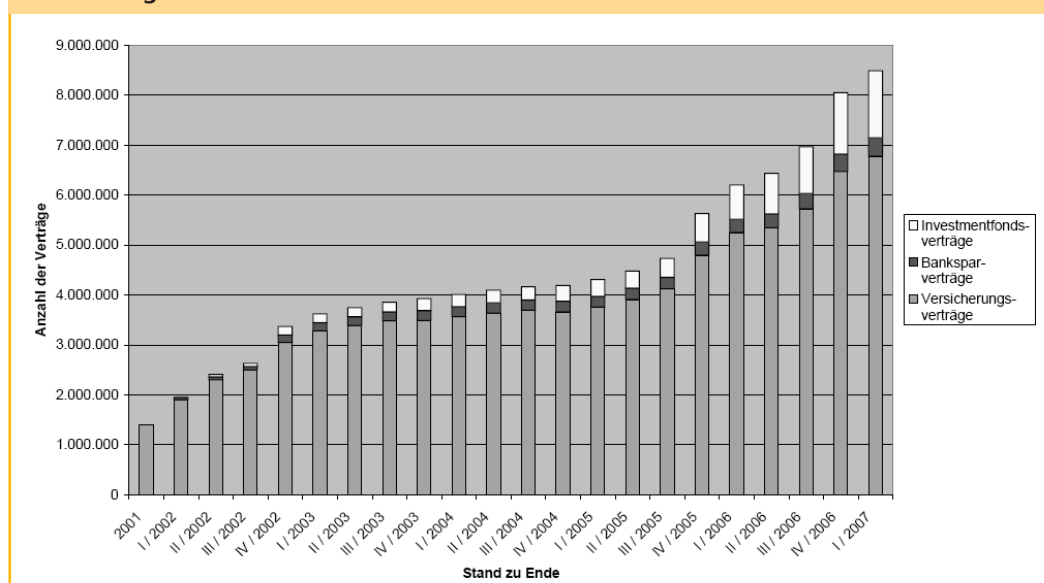
„Die Altersvorsorgesparer in Deutschland entscheiden sich in 2007 weiter in großer Zahl für die vom Staat mit Zuschüssen und Steuerersparnissen umfangreich geförderte Riester-Rente. In den Monaten Januar, Februar und März schlossen 620.000 Bürgerinnen und Bürger einen entsprechenden Vertrag über eine Zusatzrente neu ab – ein Rekordwert für ein erstes Quartal und nochmals fast 50.000 mehr als im Vergleichszeitraum 2006.

Damit sparen hierzulande mit Stichtag 31. März knapp 8,5 Millionen Menschen per Riester-Vertrag für die ergänzende Altersvorsorge – und profitieren so von Grund- und Kinderzulagen bzw. vom Sonderausgabenabzug bei der Steuererklärung. Vor Jahresfrist lag diese Zahl bei 6,2 Millionen – ein Zuwachs von 2,3 Millionen in zwölf Monaten.

Zum Ende des 4. Quartals 2006 betrug die Gesamtzahl der seit Einführung der Riester-Rente im Jahr 2002 abgeschlossenen Policen gut acht Millionen. Zusammen mit den seitdem hinzugekommenen Abschlüssen erhöht sich dieser Wert nominal auf 8,67 Millionen. Zu berücksichtigen und davon abzuziehen sind allerdings Stornierungen. Die diesbezügliche Gesamtzahl für das Jahr 2006 wurde von den Versicherungsunternehmen, die den Großteil der Riester-Policen verwalten, gleichfalls im ersten Quartal des laufenden Jahres veröffentlicht. Der Bestand an förderfähigen Altersvorsorgeverträgen zum Ende des 1. Quartals beträgt damit bereinigt 8,49 Millionen; der saldierte bzw. Netto-Zuwachs entsprechend 440.000.

Und noch eine Zahl ist bemerkenswert: Zum Zahltermin 15. Mai 2007 hat die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) rund 740 Millionen Euro Zulagen an Riester-Sparer ausbezahlt. Das ist die höchste Summe, die bisher zu einem Zahlungstermin förderfähigen Altersvorsorge-Verträgen gutgeschrieben wurde. Insgesamt hat die ZfA damit bis Mitte Mai

Entwicklung der Riester-Rente



Quelle: BMAS, Stand: 31.3.2007

Zulagen in Höhe von mehr als 1,9 Milliarden Euro an „riesternde“ Bürgerinnen und Bürger in Deutschland überwiesen.

Die zusätzliche private Altersvorsorge ist auf gutem Weg. Was gut ist, kann und muss noch besser werden. Die gesetzliche Rente ist und bleibt Kern finanzieller Absicherung im Alter. Private und/oder betriebliche Vorsorge müssen aber verstärkt hinzukommen. Der Staat unterstützt die Riester-Zusatzvorsorge mit Zuschüssen und Steuervorteilen: In 2007 beträgt die Grundzulage 114 € und die Kinderzulage 138 € jährlich; bis zu 1.575 € können als Sonderausgaben bei der Einkommensteuer abgezogen werden. Schon im nächsten Jahr steigt die Grundzulage auf 154 € und die Kinderzulage auf 185 € jährlich. Und für jedes dann neu hinzukommende Kind werden sogar 300 € pro Jahr auf das Riester-Konto fließen. Der mögliche Sonderausgabenabzug beträgt dann bis zu 2.100 €. Ebenfalls für 2008 ist ein Sonderbonus für Berufseinsteiger geplant: Alle direkt Förderberechtigten unter 21 Jahre sollen bei Abschluss eines Riester-Vertrags einmalig eine Bonuszahlung von 100 € erhalten. Das erhöht nochmals zusätzlich den Anreiz, schon zu Beginn des Arbeitslebens in den Aufbau einer Extra-Rente einzusteigen – denn wegen des Zinseszins-Effekts gilt: Jeder Tag zählt.

Zusätzlich hat die Bundesregierung die Initiative „Altersvorsorge macht Schule“ gestartet: In Kursen an bundesweit mehr als 500 Volkshochschulen vermitteln erfahrene Berater der Deutschen Rentenversicherung das Know-how rund um die zusätzliche Altersvorsorge: Wo stehe ich in punkto Alterssicherung? Wie finde ich geeignete Angebote? Welche Rechte habe ich? Auf diese und viele andere Fragen gibt „Altersvorsorge macht Schule“ Antworten – verständlich, unabhängig, kompetent.

Näheres zu diesem Angebot bieten das kostenlose Servicetelefon 0800 10 00 48 00 und die Internetseite www.altersvorsorge-macht-schule.de.

Informationen und Beratung rund um die zusätzliche Altersvorsorge gibt es auch bei Banken, Sparkassen, Versicherungen und Investmentgesellschaften oder im Internet unter:

www.bmas.bund.de (Schwerpunkt Rente/Zusätzliche Altersvorsorge)

www.deutsche-rentenversicherung.de

www.stiftung-warentest.de

(J.K.)

V. Der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) und sein neues Finanzierungsverfahren

Der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) hat als Selbsthilfeeinrichtung der deutschen Wirtschaft am 1.1.1975 seine Arbeit als der gesetzlich bestimmte Träger der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) aufgenommen (§ 14 f. BetrAVG). Der PSVaG wird von Arbeitgebern finanziert. Bei 65.000 beitragspflichtigen Arbeitgebern stehen Ende 2006 rd. 9,6 Mio. Versorgungsberechtigte mit insgesamt rd. 264 Mrd. € Kapitalwert ihrer Versorgungszusagen unter Insolvenzschutz.

Von 1975 bis Ende 2005 galt für die Finanzierung das sogenannte **Rentenwertumlageverfahren**. Dabei wurden die im betreffenden Jahr entstehenden Ansprüche ausfinanziert, d.h. der versicherungsmathematisch ermittelte Barwert wurde im Rahmen der jährlichen Beitragsumlage erhoben. Dies galt nicht für die unverfallbaren Anwartschaften, die der PSVaG aufgrund der Insolvenz des Arbeitgebers zu sichern hatte, denn der gesamte Barwert setzt sich zum einen aus der Summe der Barwerte für die bei Insolvenzeröffnung in dem betreffenden Jahr bereits laufenden Leistungen, die damit für die gesamte restliche Laufzeit ausfinanziert wurden (Kapitaldeckung), und zum anderen aus der Summe der Barwerte für die laufenden Leistungen aus unverfallbaren Anwartschaften früherer Jahre zusammen. Das Finanzierungsverfahren nach dem Rentenwertumlageverfahren war ein Bedarfsdeckungsverfahren, da der jährlich erforderliche Bedarf auf die insolvenzversicherungspflichtigen Arbeitgeber umgelegt wurde.

Der PSVaG hatte aus Insolvenzen, die bis zum 31.12.2005 eingetreten waren, 167.000 Anwartschaften registriert, bei denen der Versorgungsfall im Laufe der kommenden mehr als 30 Jahre eintreten wird und die dann im betreffenden Jahr zu finanzieren sind. Die Summe der Barwerte hierfür betrug 2,2 Mrd. € (bei berechnetem Rechnungszinsfuß von 3,67 %). Da dieser Betrag aufgrund der hohen Zahl von Insolvenzen deutlich angestiegen ist, wurde durch das „Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und anderer Gesetze“ (BGBl. I 2006, S. 2742) das Finanzierungsverfahren mit Wirkung ab 2006 auf **vollständige Kapitaldeckung** umgestellt und die Veränderungen im Bestand der Anwartschaften im jeweiligen Jahr auch ausfinanziert. Die sog. Altlast in Höhe von rd. 2,2 Mrd. € wird von den im Jahr 2005 insolvenzpflichtigen Arbeitgebern innerhalb der nächsten 15 Jahre nachfinanziert.

Einen umfassenden Überblick über das neue Finanzierungsverfahren des PSVaG gibt ein Beitrag von Martin Hoppenrath (Vorstandsvorsitzender des PSVaG) und Dr. Claus Benz in DER BETRIEB, Heft 11 vom 16.3.2007, Seiten 630 ff.

(J.K.)

VI. Urteil des LAG München vom 15.3.2007 zu „gezillmerten“ Tarifen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV)

Das LAG München hat am 15.3.2007 (Az: 4 Sa 1152/06) ein hochspannendes und für Beschäftigte äußerst vorteilhaftes Urteil zur bAV verkündet, das einer Beschäftigten einen Schadensersatzanspruch zuspricht, deren Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge einen „gezillmerten“ Tarif angeboten hatte.

1. Der Sachverhalt

Die 32-jährige Klägerin hat rund 3 Jahre monatlich 178 € (gesamt 6.230 €) im Wege der bAV umgewandelt. Die Klägerin schied 2005 bei ihrem Arbeitgeber aus und erfuhr, dass der Rückkaufswert der Versicherung nur 639 € betragen würde.

Die Klägerin hatte ihren früheren Arbeitgeber verklagt, die Differenzsumme zwischen dem von ihr aufgewendeten Entgelt für die Entgeltumwandlung (6.230 €) und dem Rückkaufswert (639 €) als Schadensersatz erstattet zu bekommen. Die Klägerin trug im Verfahren vor, dass es sich um einen sogenannten gezillmerten Tarif handle, an den das Bundesverfassungsgericht strenge Maßstäbe anlege. Noch strengere Maßstäbe müssten dann gelten, wenn der Arbeitgeber gemäß § 1a BetrAVG Entgelt seiner Mitarbeiter in eine Anwartschaft auf Altersvorsorge umwandle.

„Gezillmerte Lebensversicherungstarife sind solche, bei denen mit den eingezahlten Beiträgen/Beiträgen zunächst die Versicherungs- und Abschlusskosten, sämtliche Vertriebs- und Akquisitionskosten, vollständig getilgt werden, bevor die Beiträge erst danach zum Aufbau eines Deckungskapitals für die Altersversorgung führen.“ (Urteil II. 1. aa. (1))
Siehe dazu und zu den Grundsatzurteilen des BVerfG und BGH ausführlich in: Sozialpolitische Informationen 1. Halbjahr 2006, S. 79 ff (82).

2. Das Urteil

Das LAG hat der Klägerin in vollem Umfang Recht gegeben und den ehemaligen Arbeitgeber verurteilt, 5.591 € an die Klägerin zu zahlen. Für den ehemaligen Arbeitgeber wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen, die dieser eingelegt hat.

3. Die Begründung des LAG

Bei der Begründung einer bAV im Wege der Entgeltumwandlung handelt es sich um eine vollständige arbeitnehmerfinanzierte Versorgungsregelung, bei der der Arbeitgeber zwar zunächst die technische Durchführung sicherstellt, jedoch auch gesetzlich für deren Erfüllung einzustehen hat.

Die schuldrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarung sah das LAG als unwirksam an, da eine Gleichwertigkeit zwischen dem umgewandelten Arbeitsentgelt und der Versorgungsanwartschaft nicht gegeben ist. Der Arbeitgeber als Vertragspartner des Beschäftigten bei Entgeltumwandlung schuldet nicht nur die schlichte Weiterleitung der umgewandelten Entgelte, sondern im Hinblick auf seine durchführungsunabhängige Haftung gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG eine entsprechende Wertgleichheit. Gezillmerte Versicherungsverträge genügen dem Erfordernis der Gleichwertigkeit grundsätzlich bei Verteilung der Abschlusskosten

auf einen etwa 10 Jahre unterschreitenden Zeitraum nicht, so das Gericht. Für das Gericht spielte der Durchführungsweg bei der Frage der Wertgleichheit keine Rolle. Das Gericht begründete im vorliegenden Fall die Unwirksamkeit damit, dass die Versorgungszusage essenziell gemindert sei und damit eine Benachteiligung der Beschäftigten vorliege.

Die Entscheidung des Gerichts wird auch durch die neueste Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) (etwa Urteil vom 12.10.2005, NJW 2005, S. 3559 f.) und des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) (Beschluss vom 15.2.2006, BetrAV 2006, S. 282 f.) (Siehe ausführlich dazu: Sozialpolitische Informationen, 1. Halbjahr 2006, S. 79 ff.) gestützt, wonach bei einer vorzeitigen Beendigung von Lebensversicherungsverträgen mit gezillmerten Tarifen/Prämienregelungen sichergestellt sein muss, dass die ins Soll des Versicherungskontos gestellten Abschlusskosten im Verhältnis zu den vom Versicherer erbrachten Leistungen mit Blick auf die Verkürzung der Laufzeit angemessen sind und die mit dem Abschluss eines Lebensversicherungsvertrags erfolgte Zielsetzung der Vermögensbildung nicht vereiteln dürfen.

4. Folgen aus dem Urteil

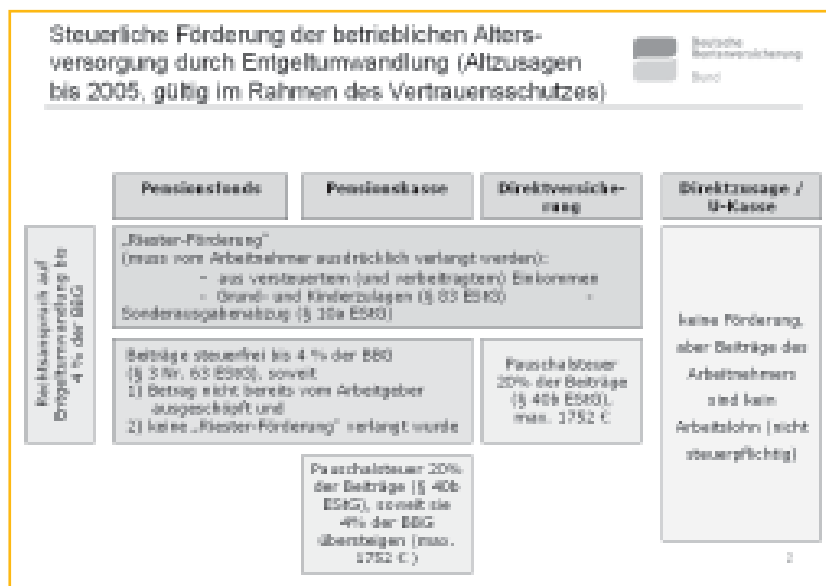
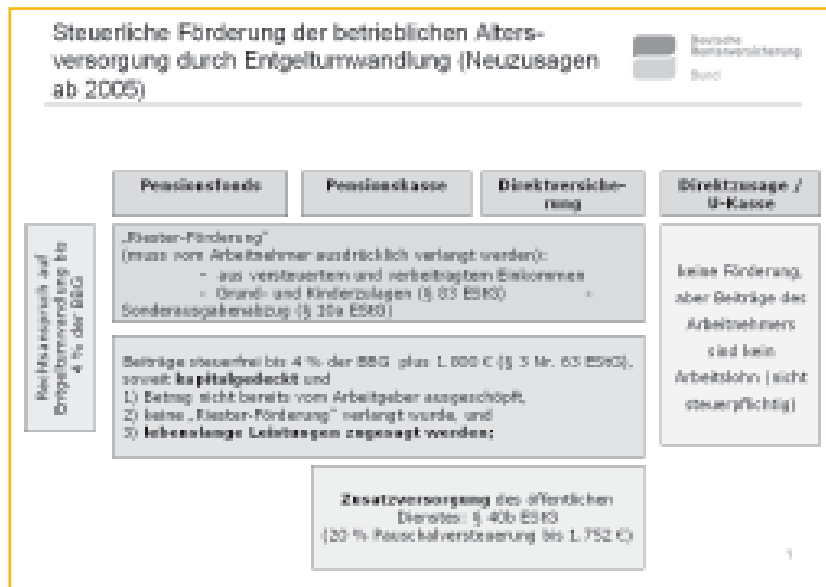
Sollte dieses Urteil bestandskräftig werden, würde sich dies wesentlich auf die bAV niederschlagen. Denn: Rein arbeitnehmerfinanzierte bAV, Entgeltumwandlung, löst in vielen Bereichen die „klassische,“ arbeitgeberfinanzierte bAV ab. Das Gericht betont im Urteil zu Recht die Verantwortung der Arbeitgeber in der bAV.

Da in der bAV viele Tarife gezillmert sind, ist es unerlässlich, dass sich Arbeitgeber, Arbeitnehmer/innen, Betriebs- und Personalräte mit der Gestaltung dieser Tarife befassen.

Von weiterem Interesse wird das Handeln des Gesetzgebers sein. Das BVerfG hatte im Urteil vom 26.7.2005 zur Überschussbeteiligung bei kapitalbildenden Lebensversicherungen den Gesetzgeber verpflichtet, bis 31.12.2007 Regelungen zu treffen, die die Rechte der Versicherten stärken.

(J.K.)

VII. Übersichten über die steuer- und beitragsrechtliche Behandlung bei der betrieblichen Altersversorgung



Beitragsrechtliche Behandlung von „echten“ Arbeitgeberbeiträgen nach Durchführungswegen

■ Bauliche Betriebsvorsorge
■ Bund

Pensionsfonds	Pensionskasse	Direktversicherung	Direktzusage / U-Kasse
Nach § 3 Nr. 63 oder Nr. 66 EStG steuerfreie Beiträge sind bis 4% der BSG beitragsfrei (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 ArbZV)			Beiträge sind unbegrenzt beitragsfrei (kein Arbeitslohn)
Beiträge „zusätzlich zum Lohn oder Gehalt“, die nach § 40b EStG pauschalbesteuert sind, sind beitragsfrei (§ 2 Abs. 2 Nr. 3 ArbZV)			
„Riester-geldwerte“ Beiträge sind immer aus verbeitragtem Entgelt zu zahlen!			
Beiträge, die nicht nach einer dieser Vorschriften beitragsfrei sind, sind beitragspflichtig			

3

Beitragsrechtliche Behandlung von Arbeitnehmerbeiträgen nach Durchführungswegen – bis 2008

■ Bauliche Betriebsvorsorge
■ Bund

Pensionsfonds	Pensionskasse	Direktversicherung	Direktzusage / U-Kasse
Nach § 3 Nr. 63 steuerfreie Beiträge bis 4% der BSG sind beitragsfrei (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 ArbZV)			Beiträge aus Entgeltumwandlung bis 4% der BSG sind beitragsfrei (§ 113 SGB IV)
Beiträge „zusätzlich zum Lohn oder Gehalt“, die nach § 40b EStG pauschalbesteuert sind, sind beitragsfrei (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbZV)			
„Riester-geldwerte“ Beiträge sind immer aus verbeitragtem Entgelt zu zahlen!			
Beiträge, die nicht nach einer dieser Vorschriften beitragsfrei sind, sind beitragspflichtig			

4

Beitragsrechtliche Behandlung von Arbeitnehmerbeiträgen nach Durchführungswegen – ab 2009

■ Bauliche Betriebsvorsorge
■ Bund

Pensionsfonds	Pensionskasse	Direktversicherung	Direktzusage / U-Kasse
<p>Beiträge, die aus Entgeltumwandlung stammen, sind immer beitragspflichtig !</p> <p>(§14 Abs.1 Satz 2 SGB IV)</p>			

5

Rentenbesteuerung nach Durchführungswegen			
Pensionsfonds	Pensionskasse	Direktversicherung	Direktzusage / U-Kasse
Soweit „Renten-gehindert“ (§ 10a EStG): Vollbesteuerung (§ 32 Nr. 5 EStG) + Werbungskostenpauschbetrag 102 € für sonstige Einkünfte (§ 9a EStG)			Vorsorgegelderzugs (§ 35 EStG) Versorgungs- freibetrag und Zuschlag zum Versorgungs- freibetrag werden nicht für die abgezugslos
Soweit Beiträge steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG: Wahlbesteuerung (§ 32 Nr. 5 EStG) + Werbungskostenpauschbetrag 102 € für sonstige Einkünfte (§ 9a EStG)			
Vertrauensschutz für Altbeträge vor 2009: Soweit Beiträge pauschal versteuert: Betragsanteil steuerpflichtig			
Vertrauensschutz für Altbeträge vor 2009: Kapitalzuschüttung steuerfrei			

Beitragsrechtliche Behandlung der Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung NEUZUSAGEN

Durchführungsweg	Ausgestaltung	beitragspflichtig Zeitraum: 2002–2008	beitragspflichtig Zeitraum: ab 2009
Direktzusage	aus Entgeltumwandlung bis 4 % BBG	Nein	Ja
	aus Entgeltumwandlung über 4 % BBG	Ja (soweit 4 % überschritten)	
	nicht aus Entgeltumwandlung	Nein	Nein
Unterstützungskasse	aus Entgeltumwandlung bis 4 % BBG	Nein	Ja
	aus Entgeltumwandlung über 4 % BBG	Ja (soweit 4 % überschritten)	
	nicht aus Entgeltumwandlung	Nein	Nein
Direktversicherung	aus Entgeltumwandlung bis 4 % BBG (steuerfrei)	Nein	Ja
	aus Entgeltumwandlung, zusätzlich 1.800 €	Ja	
	aus Entgeltumwandlung, Individualsteuer	Ja	
	nicht aus Entgeltumwandlung bis 4 % BBG	Nein	Nein
	nicht aus Entgeltumwandlung, zusätzlich 1.800 €	Ja	Ja
	(Nicht) aus Entgeltumwandlung, Individualsteuer (§ 10a EStG)	Ja	Ja
Pensionskasse	aus Entgeltumwandlung bis 4 % BBG (steuerfrei)	Nein	Ja
	aus Entgeltumwandlung, zusätzlich 1.800 €	Ja	Ja
	aus Entgeltumwandlung, Individualsteuer	Ja	Ja
	nicht aus Entgeltumwandlung bis 4 % BBG (steuerfrei)	Nein	Nein
	nicht aus Entgeltumwandlung, zusätzlich 1.800 €	Ja	Ja
	(Nicht) aus Entgeltumwandlung, Individualsteuer (§ 10a EStG)	Ja	Ja
Pensionsfonds	aus Entgeltumwandlung bis 4 % BBG (steuerfrei)	Nein	Ja
	aus Entgeltumwandlung, zusätzlich 1.800 €	Ja	
	nicht aus Entgeltumwandlung bis 4 % BBG	Nein	Nein
	nicht aus Entgeltumwandlung, zusätzlich 1.800 €	Ja	Ja
	(Nicht) aus Entgeltumwandlung, Individualsteuer (§ 10a EStG)	Ja	Ja

**Beitragsrechtliche Behandlung der Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung
ALTZUSAGEN**

Durchführungs- weg	Ausgestaltung	beitragspflichtig Zeitraum: 2002–2008	beitragspflichtig Zeitraum: ab 2009
<i>Direktzusage</i>	aus Entgeltumwandlung bis 4 % BBG	Nein	Ja
	aus Entgeltumwandlung über 4 % BBG	Ja (soweit 4 % überschritten)	
	nicht aus Entgeltumwandlung	Nein	Nein
<i>Unterstützungskasse</i>	aus Entgeltumwandlung bis 4 % BBG	Nein	Ja
	aus Entgeltumwandlung über 4 % BBG	Ja (soweit 4 % überschritten)	
	nicht aus Entgeltumwandlung	Nein	Nein
<i>Direktversicherung</i>	aus Entgeltumwandlung, Sonderzuwendung, bis 1.752 €, Pauschalsteuer	Nein	Ja
	aus Entgeltumwandlung, Sonderzuwendung, über 1.752 €, Pauschalsteuer	Ja (soweit 1.752 € überschritten)	
	aus Entgeltumwandlung, aus laufendem Arbeitsentgelt	Ja	
	aus Entgeltumwandlung, Individualsteuer	Ja	
	nicht aus Entgeltumwandlung, bis 1.752 €, Pauschalsteuer	Nein	Nein
	nicht aus Entgeltumwandlung über 1.752 €, Pauschalsteuer	Ja (soweit 1.752 € überschritten)	Ja (soweit 1.752 € überschritten)
	(Nicht) aus Entgeltumwandlung, Individualsteuer (§ 10a EStG)	Ja	Ja
<i>Pensionskasse</i>	aus Entgeltumwandlung, Sonderzahlung, bis 1.752 €, Pauschalsteuer	Nein	Ja
	nicht aus Entgeltumwandlung, Sonderzahlung, bis 1.752 €, Pauschalsteuer	Nein	Nein
	aus Entgeltumwandlung, Sonderzahlung, über 1.752 €, Pauschalsteuer	Ja (soweit 1.752 € überschritten)	Ja
	nicht aus Entgeltumwandlung, Sonderzahlung, über 1.752 €, Pauschalsteuer	Ja (soweit 1.752 € überschritten)	Ja (soweit 1.752 € überschritten)
	aus Entgeltumwandlung bis 4 % BBG (steuerfrei)	Nein	Ja
	nicht aus Entgeltumwandlung bis 4 % der BBG (steuerfrei)	Nein	Nein
	aus Entgeltumwandlung über 4 % der BBG	Ja (soweit 4 % d. BBG überschritten)	Ja
	nicht aus Entgeltumwandlung über 4 % BBG	Ja (soweit 4 % d. BBG überschritten)	Ja (soweit 4 % d. BBG überschritten)
	aus Entgeltumwandlung, Individualsteuer (§ 10a EStG)	Ja	Ja
	(Nicht) aus Entgeltumwandlung, Individualsteuer (§ 10a EStG)	Ja	Ja
<i>Pensionsfonds</i>	aus Entgeltumwandlung bis 4 % BBG (steuerfrei)	Nein	Ja
	aus Entgeltumwandlung über 4 % BBG	Ja (soweit 4 % überschritten)	
	nicht aus Entgeltumwandlung bis 4 % BBG	Nein	Nein
	nicht aus Entgeltumwandlung über 4 % BBG	Ja (soweit 4 % überschritten)	Ja (soweit 4 % überschritten)
	(Nicht) aus Entgeltumwandlung, Individualsteuer (§ 10a EStG)	Ja	Ja

(J.K.)

VIII. Die neue Broschüre „Wann in Rente? Wie in Altersteilzeit?“ stellt sich vor – Grundsätzliches zu Renteneintritt, Altersteilzeit und Rentenhöhe

Die Rentenreform 2007, das sogenannte „RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz“ ist verabschiedet worden und bringt, wenn es nicht gelingt, die rechtlichen Vorschriften zu ändern, zahlreiche neue Regelungen mit sich.

Unsere neue Broschüre „Wann in Rente? Wie in Altersteilzeit?“ stellt die Neuregelungen knapp und übersichtlich vor, bringt Basisinformationen zur Altersteilzeit und den Zusammenhängen von Altersteilzeit und Rentenbeginn und beleuchtet die aktuelle sozialpolitische Diskussion um die Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente.

Die Broschüre kostet 2,00 € zuzügl. Versand- und Portokosten.

Bestellformular s. Anhang oder unter:
www.sopo.verdi.de/PUBLIKATIONEN/Bestellen

Auszug aus der Broschüre:

IV. Wie viel Rente bekomme ich? – Änderungen bei der Rentenanpassung

1. Wie viel Rente bekomme ich?

Die meisten gesetzlich Versicherten haben zwischenzeitlich eine Renteninformation ihres Rentenversicherungsträgers erhalten und sind oft ratlos. Denn die dort hoch gerechneten Beträge scheinen eine mehr als auskömmliche Rente zu garantieren. Häufig sind diese Renteninformationen auch noch falsch, weil Lücken im Rentenkonto nicht geklärt wurden. (Unbedingt einen „Antrag auf Kontenklärung“ bei der DRV stellen.) Um die Entscheidung, mit welchem Alter man/frau sich den Ausstieg aus dem Erwerbsleben (z.B. über Altersteilzeit, siehe unten) leisten kann, realitätsgerecht treffen zu können, empfiehlt sich folgende – vereinfachte – Überlegung:

Beispiel: Frau Muster, Jahrgang 1957, sozialversicherungspflichtige Durchschnittsverdienerin in den alten Bundesländern, hat bis heute bereits 25 Entgeltpunkte erworben.

Die Renteninformation gibt den derzeitigen Stand in Entgeltpunkten wieder. Im Beispielsfall 25 Entgeltpunkte (EP). Frau Muster verdient durchschnittlich, also ca. 30.000 € im Jahr und erhält für ihre Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung pro Jahr 1 Entgeltpunkt. Dies macht bis zum 63. Lebensjahr noch 13 EP, also gesamt 38 EP. Geht sie mit 63 in die „Altersrente für langjährig Versicherte“ muss sie einen Abschlag von 10,5 % in Kauf nehmen. Dies macht bei 38 EP knapp 4 EP. Damit bleiben ihr etwa 34 EP. Mit dem heutigen aktuellen Rentenwert von 26,27 €/pro EP (West) multipliziert, ergibt dies eine Rente – nach heutigen Werten – von rund 896 €. Würde sie mit 66 Jahren in Rente gehen, betrüge die Rente – nach heutigen Werten – rund 1.000 €. Diese Werte sind Bruttowerte und müssen noch um die Beiträge für Kranken- und Pflegeversicherung gemindert werden.

Diese überschlägigen Berechnungen sollten z.B. bei der Überlegung, ob ein Altersteilzeit-Arbeitsvertrag in Frage kommt, der einen vorzeitigen Ausstieg ermöglicht, angestellt werden, um zum Zeitpunkt des Renteneintritts ein „böses Erwachen“ zu vermeiden.



Renten aus der GRV sind **beitragsbezogen**, d.h. sie errechnen sich aus den Beträgen, die im Laufe eines Erwerbslebens verarbeitet werden. Vielfach besteht der Irrglaube, es gäbe im deutschen gesetzlichen Rentensystem eine „Mindestrente“ oder eine „Maximalrente“ – etwa nach 45 Jahren der Beitragszahlung. Beides ist falsch!

Richtig ist: Jeder Beitrag, den Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zahlen, erhöht die Rente nach folgendem ganz allgemein dargestellten System:

Wer (in 2007) 19,9 % RV-Beitrag (je 9,75 % ArbN und ArbG) von seinem Bruttoarbeitsentgelt (bis zur BBG [West] 5.250 €) bezahlt, erhält dafür auf seinem Rentenkonto Entgeltpunkte (EP).

Für Beiträge aus dem Durchschnittsentgelt gibt es 1 EP. Bezieht jemand ca. 15.000 € Bruttojahresentgelt bekommt er/sie ca. 0,5 EP, verdient jemand 44.000 € Jahresbrutto, bekommt er/sie ca. 1,5 EP. Die EP werden bis auf 4 Stellen hinter dem Komma errechnet.

Kindererziehungszeiten, Ausbildungszeiten und sonstige rentenrechtliche Zeiten werden nach dem im Zeitpunkt des Renteneintritts geltenden Recht berücksichtigt.

Am Ende des Erwerbslebens werden die EP zusammengerechnet und eine persönliche EP-Zahl gebildet. Für Kinder, die nach 1992 geboren wurden, gibt es 3 Jahre lang pro Jahr 1 EP, das bedeutet eine monatliche Rentensteigerung pro Kind von rund 75 €. So kann ganz grob jede/r seine Rente überschlagen.

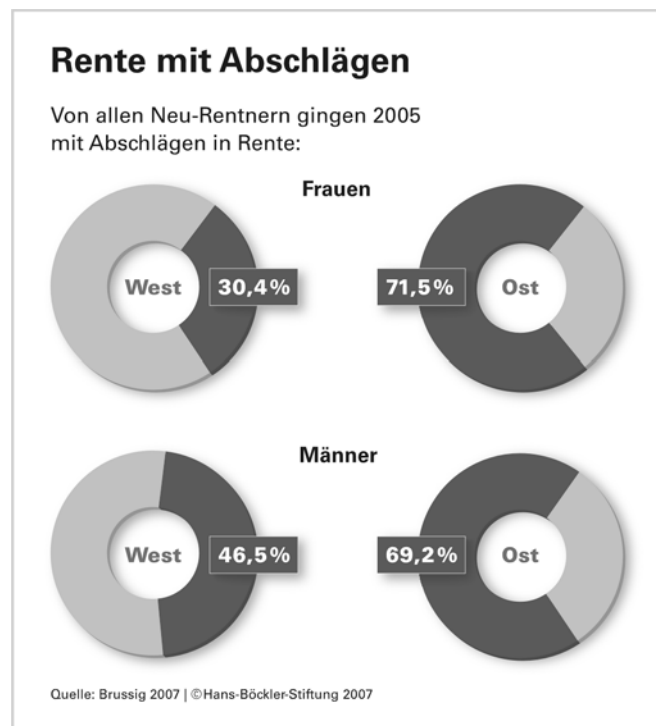
Für jeden EP gibt es vom 1.7.2007 bis 30.6.2008 26,27 € im Westen und 23,09 € im Osten monatliche Rente.

2. Abschläge

Abschläge sind der versicherungsmathematische Ausgleich dafür, dass die Rente früher und damit insgesamt gesehen länger in Anspruch genommen wird. Abschläge in der Gesetzlichen Rentenversicherung betragen 0,3 % pro Monat. Sie gelten lebenslänglich und setzen sich bei einer Witwen-/Witwerrente fort.

Beispiel: Arbeitnehmerin, April 1951 geboren, geht mit vollendetem 60. Lebensjahr in Rente. Ihrer Renteninformation entnimmt sie, dass sie mit 65 eine Rente von rd. 1.000 € bekommen würde. Auf ihrem Rentenkonto sind dann, hochgerechnet mit dem jetzigen Verdienst, rd. 38 Entgeltpunkte (EP) vorhanden. In den letzten 5 Jahren erwirbt sie von ihrem jetzigen Verdienst ausgehend je Jahr 0,8 EP (also 4 EP für 5 Jahre) auf ihrem Rentenkonto.

Sie muss sich nun Folgendes überlegen: Von den bis 65 hochgerechneten 38 EP muss sie 4 EP abziehen, die sie nicht erwerben kann, wenn sie mit 60 in Rente geht. Dazu kommt dann der Abschlag von 18 %. Das ergibt eine Bruttorente von rd. 730 €.



Der Verlust aus nicht erworbenen EP und Abschlag zusammen ergibt in etwa eine Kürzung um 1/4 des Anspruchs.

3. Änderungen bei der Rentenanpassung

Die Schutzklausel, die „Minusanpassungen“ bisher verhinderte, wurde modifiziert (§ 68a SGB VI). Was bis vor kurzem noch unter dem Stichwort „Nachholfaktor“ diskutiert wurde, wurde nun als „Ausgleichsfaktor“ eingeführt und soll dafür sorgen, dass mögliche Rentensteigerungen ab 2011 nur noch zur Hälfte an die Rentnerinnen und Rentner weitergegeben werden. Gesetzestechnisch heißt dies: „Die unterbliebene Minderungswirkung (Anpassungsbedarf) wird mit Erhöhungen des aktuellen Rentenwertes verrechnet.“ (§ 68a Abs. 1 Satz 2 SGB)

Das bedeutet, dass es auch in den nächsten Jahren zu kaum nennenswerten Rentenanpassungen kommen wird! Im Gegenteil – der Zahlbetrag wird sinken, denn im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung wird es voraussichtlich zu Beitragssatzsteigerungen kommen. Selbst der Sozialbeirat sieht bei dieser Politik in seinem Gutachten zum Rentenversicherungsbericht 2006⁸ die „Akzeptanz dieses Alterssicherungssystems“ in Frage gestellt.

Die Anhebung der Altersgrenzen wirkt sich jedoch langfristig über den Nachhaltigkeitsfaktor positiv auf die Rentenanpassung aus: Durch die Verschiebung des Renteneintrittsalters nach oben wird die Zahl der Rentenempfänger kleiner, während die Zahl der Beitragszahler tendenziell steigt. Dies hat zur Folge, dass durch diese Verbesserung des Zahlenverhältnisses von Rentenempfängern zu Beitragszahlern die Rentenanpassung im Folgejahr entsprechend günstiger ausfällt. Dadurch wird ein Teil der Einspareffekte der Altersgrenzenanhebung aufgezehrt. Eine weitere Folge ist, dass aufgrund der Altersgrenzenanhebung im Jahr 2030 der aktuelle Rentenwert um rund 1,8 Prozent über dem Wert liegt, der sich bei unveränderten Altersgrenzen ergeben würde.⁹

(J.K.)

⁸ Rentenversicherungsbericht 2006 und Gutachten des Sozialbeirats BT-Drucksache 16/3700 vom 5.12.2006.

⁹ Vortrag Annelie Buntbach, Vorstandsvorsitzende der Deutschen Rentenversicherung Bund anlässlich der Vertreterversammlung der DRV Bund am 6.12.2006 in Berlin.