

Alterssicherung: Die Betriebliche Altersversorgung

Im Koalitionsvertrag ist eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung vorgesehen, sie soll auch für Mitarbeiter/-innen von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden. Das aktuelle Heft beschäftigt sich mit der Frage, welche Rolle der betrieblichen Altersversorgung im System der Alterssiche-

rung zukommen kann, mit folgenden Beiträgen: *Florian Blank* thematisiert „Die betriebliche Altersversorgung als Gegenstand der Sozialpolitik – Stand der Dinge und Weiterentwicklung.“ *Judith Kerschbaumer* beschäftigt sich mit der „Reform der betrieblichen Altersversorgung aus der Sicht von ver.di: Vorstellungen zur Stärkung der bAV für Geringverdiener.“

informationsdienst altersfragen

ISSN 1614-3566
A 20690E

Heft 05, September / Oktober 2016
43. Jahrgang

Herausgeber:
Deutsches Zentrum
für Altersfragen

05

Inhalt

Aus der Altersforschung

- 3 Die betriebliche Altersversorgung als Gegenstand der Sozialpolitik – Stand der Dinge und Weiterentwicklung
Florian Blank
- 12 Kurzinformationen aus der Altersforschung

Aus Politik und Praxis der Altenhilfe

- 16 Reform der betrieblichen Altersversorgung aus der Sicht von ver.di: Vorstellungen zur Stärkung der bAV für Geringverdiener
Judith Kerschbaumer
- 24 Kurzinformationen aus Politik und Praxis der Altenhilfe
- 27 **Aus dem Deutschen Zentrum für Altersfragen**

Impressum

Herausgeber:

Deutsches Zentrum für Altersfragen
Manfred-von-Richthofen-Straße 2
12101 Berlin
Telefon (030) 2607400, Fax (030) 7854350

DZA im Internet:

www.dza.de

Presserechtlich verantwortlich:

Prof. Dr. Clemens Tesch-Römer

Redaktion:

Cornelia Au
idia@dza.de

Gestaltung und Satz:

Mathias Knigge (grauwert, Hamburg)
Kai Dieterich (morgen, Berlin)

Druck:

Fatamorgana Verlag, Berlin

Der Informationsdienst erscheint zweimonatlich. Bestellungen sind nur im Jahresabonnement möglich. Jahresbezugspreis 25,- EURO einschließlich Versandkosten; Kündigung mit vierteljährlicher Frist zum Ende des Kalenderjahres. Bezug durch das DZA. Der Abdruck von Artikeln, Grafiken oder Auszügen ist bei Nennung der Quelle erlaubt. Das DZA wird institutionell gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

ISSN 1614-3566

Die betriebliche Altersversorgung als Gegenstand der Sozialpolitik – Stand der Dinge und Weiterentwicklung¹

Florian Blank

¹ Zuerst erschienen in Sozialer Fortschritt, Jg. 64 (2015) Heft 8, S. 184-189. Der Beitrag wurde an einzelnen Stellen aktualisiert.

² Dabei ist anzumerken, dass die deutsche Definition und „Zählung“ der „Säulen“ der Alterssicherung von anderen, im internationalen Kontext verwendeten, Konzepten abweicht. Das trifft nicht zuletzt im Vergleich mit dem „Drei-Säulen-Modell“ der Weltbank zu, insbesondere mit Blick auf die Zielsetzung der einzelnen „Säulen“ und dem verpflichtenden Einbezug von Bevölkerungsgruppen.

³ Zu Details und Hintergründen der Reform siehe Schmähl (2007).

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) spielt seit der Rentenreform von 2001 eine neue Rolle im deutschen System der Alterssicherung – ihre Regulierung und Nutzung folgt nun nicht mehr nur personalpolitischen Kalkülen, sondern auch einem sozialpolitischen Auftrag. Der Beitrag nimmt diese neue Rolle zum Ausgangspunkt und nimmt eine Bestandsaufnahme der sogenannten „zweiten Säule“ des Sicherungssystems vor. Dabei werden insbesondere empirische Erkenntnisse zu Verbreitung, Nutzungsbedingungen und Sicherungslücken behandelt sowie Probleme der Weiterentwicklung der bAV aus sozialpolitischer Perspektive diskutiert.

(1) Einleitung

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) nimmt seit 2001 eine neue Rolle im deutschen Alterssicherungssystem ein. Sie hat nun auch eine explizite sozialpolitische Funktion, sie soll zum Ziel der Lebensstandardsicherung im Alter beitragen. Der Beitrag nimmt diese neue sozialpolitische Funktion zum Ausgangspunkt einer Bestandsaufnahme der bAV und geht der Frage nach, in welchem Umfang und zu welchen Bedingungen Beschäftigte in diese Form der Alterssicherung einbezogen werden. Zudem werden Probleme diskutiert, die sich im Zusammenhang mit dem aktuell durch die Politik verfolgten Ziel, die Verbreitung der bAV zu erhöhen, ergeben. Im Weiteren wird dazu zunächst auf die neue Rolle der bAV eingegangen (2). Daran anschließend werden empirische Befunde zur bAV zusammengefasst (3). Ein kurzer Blick über den deutschen Tellerrand hinaus wird in Abschnitt (4) vorgenommen. Der Abschnitt (5) diskutiert aktuelle Probleme der Weiterentwicklung der bAV, auch Aspekte, die neben Fragen der Verbreitung der bAV möglicherweise zu kurz kommen. Ein Fazit schließt den Beitrag ab (6).

(2) Die neue Rolle der betrieblichen Altersversorgung

Infolge der Rentenreform von 2001 hat die bAV eine neue Rolle in der deutschen Alterssicherungspolitik übernommen. Sie ist, so kann man sagen, überhaupt erst in das Blickfeld der Sozialpolitik und der auf sie konzentrierten Forschung gerückt. Bis dahin galt für das Alterssicherungssystem die Beschreibung Kaufmanns (2003, S. 283 f.): Die Rentenreform von 1957 „... hat die Rentenversicherung zum finanziell aufwendigsten Bestandteil des Sozialbudgets werden lassen. Dem damit erreichten hohen gesetzlichen Sicherungsstandard für die ‚Normalarbeitsverhältnisse‘ entspricht ein geringer Ausbau der betrieblichen Altersversorgung, welche im Wesentlichen nur für Führungskräfte eine größere Rolle spielt.“

Seit der Rentenreform 2001 unter Minister Walter Riester soll die Alterssicherung für Beschäftigte regelmäßig im so genannten „Drei-Säulen-Modell“ erfolgen, in dem die bAV die zweite Säule neben Gesetzlicher Rentenversicherung (GRV) als erster und bedeutendster Säule und staatlich geförderter privater Vorsorge („Riester-Rente“) als dritter Säule darstellt.²

Ausgangspunkt der Reform war das Ziel, den erwarteten Anstieg der Beitragssätze zur GRV zu begrenzen, was durch eine Senkung des Leistungsniveaus der GRV erreicht werden soll. Leistungsziele der Rentenversicherung wurden damit Finanzierungszielen nachgeordnet.³ Mit diesem Systemwechsel zieht sich der Staat zwar aus der Verantwortung für die individuelle Sicherung zurück und delegiert die Entscheidung, ob und welche Sicherungswege neben der obligatorischen GRV genutzt werden, an die Bürgerinnen und Bürger. Er reguliert aber weiterhin die zweite und dritte Säule und fördert ihre Nutzung auf

⁴ An diesem neuen System der Alterssicherung ist aus unterschiedlichen Gründen Kritik geübt worden. Neben der grundlegenden Kritik an der Abkehr von einem Sicherungssystem, in dem das Erreichen des Ziels der Lebensstandardsicherung für den Großteil der Bevölkerung allein in öffentlicher Verantwortung liegt (etwa Dedring u.a. 2010), ist auch an der Funktionsweise des „Drei-Säulen-Modells“ und seinen einzelnen Bestandteilen Kritik geäußert worden. Es wird nicht zuletzt befürchtet, dass das Zusammenspiel aus in mehrfacher Hinsicht geschwächter erster Säule (siehe hierzu im Überblick Blank u. Schulze Buschoff 2013) und mangelnder zusätzlicher Absicherung mittelfristig zu geringen Alterseinkommen und sogar zur Wiederkehr von Altersarmut führen kann (siehe Seils 2013; Vogel u. Motel-Klingebiel 2013; Kistler u. Trischler 2014).

⁵ Zur Entgeltumwandlung im Detail siehe Blank (2014).

⁶ Allerdings war die Entgeltumwandlung schon vorher Gegenstand von Tarifpolitik, vgl. Bispinck / WSI-Tarifarchiv (2001, S. III).

⁷ Diese Position des „Dazwischens“ ist in der sozialwissenschaftlichen Forschung mehrfach hervorgehoben worden: Berner (2008, S. 411) macht Tendenzen von „Sozialpolitisierung“, „Korporatisierung“, „Vermarktlichung“ und „Individualisierung“ in der neuen bAV aus; Fehmel (2013) spricht von „Tarifsozialpolitik“; und Jeanrond (2013, S. 474) hebt die neue Rolle der Gewerkschaften hervor, die nun „semisouverän eine hoheitliche sozialpolitische Funktion“ wahrnehmen würden.

verschiedenen Wegen finanziell. Die drei Säulen verfolgen damit dasselbe Ziel, nämlich einen Beitrag zur Lebensstandardsicherung im Alter zu liefern. Es besteht dabei keine Arbeitsteilung in der Zieldimension der Subsysteme (wie es etwa bei einer Ausrichtung des öffentlichen System auf eine Basis sicherung und der Nutzung der bAV zur am Erwerbsleben und an Beiträgen orientierten Lebensstandardsicherung der Fall wäre).⁴ Die rechtlichen Regeln zur bAV wurden durch die Reform 2001 angepasst. Dazu zählt nicht zuletzt die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung.⁵ Das bedeutet, dass Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber verlangen können, einen Teil ihres Einkommens in Ansprüche auf eine Betriebsrente umzuwandeln. Diese Form der Vorsorge wird durch Steuer- und Sozialabgabenfreiheit gefördert. Die bAV wurde damit auch zum Mittel der individuellen Vorsorgeplanung. Gleichzeitig wurden der rechtliche Rahmen und die Rolle der Tarifparteien in der bAV verändert. Tarifvertraglich vereinbarte Entgelte dürfen nur dann umgewandelt werden, wenn ein Tarifvertrag diese Möglichkeit vorsieht (Tarifvorbehalt). Seit der Reform haben die Tarifparteien entsprechend in zahlreichen Tarifverträgen die Möglichkeiten und Bedingungen der bAV durch Entgeltumwandlung geregelt.⁶ Schließlich wurden mit der Reform auch die Bedingungen der arbeitgeberfinanzierten bAV angepasst (Verkürzung der Dauer bis zur Unverfallbarkeit von Zusagen) sowie Pensionsfonds als fünfter Durchführungsweg eingeführt. Spätere Reformen verstetigten diese Neuausrichtung. Die bAV hat durch die Reformen den dominierenden Charakterzug einer Arbeitgeberleistung eingebüßt, die, wenn auch gesetzlich reguliert, zuvörderst personalpolitischen Kalkülen dient. Stattdessen steht sie nun zwischen individueller Vorsorge, betrieblichen Nutzenkalkülen, sozialpolitischem Auftrag und tarifpolitischer Regulierung.⁷

Aus sozialpolitischer Sicht besteht die Gefahr, dass keiner der an die bAV gestellten Ansprüche befriedigend erfüllt wird, da diese potenziell widersprüchlich sind. So kann die einzelbetriebliche Bewertung eines bAV-Angebots zur Positionierung eines Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber mit dem Ziel einer flächendeckenden Absicherung aller Beschäftigten zu weitgehend einheit-

lichen Bedingungen kollidieren. Aus sozialpolitischer Sicht ist damit die Frage zu stellen, ob und inwiefern das aktuelle System Ansprüchen an eine gute Absicherung genügt – ob nicht zuletzt begründet u. a. durch die vor 2001 bestehenden Betriebs- und Branchentraditionen aber auch verschiedene Handlungsspielräume der Betriebs- und Tarifparteien Umsetzungsprobleme und Sicherungslücken festzustellen sind.

(3) Empirische Befunde

bAV allgemein

Daten zur Verbreitung der bAV liegen aus verschiedenen Quellen vor.⁸ Im Weiteren werden einige Kennzahlen zur Größenordnung der Verbreitung wiedergegeben.

In der Privatwirtschaft verfügte 2011 die Hälfte der Betriebe über eine bAV, die Hälfte der Beschäftigten in der Privatwirtschaft war durch bAV-Anwartschaften gesichert (TNS Infratest 2012a; Arbeitgeberbefragung). Einer Trägerbefragung von TNS Infratest (2014, S. 12) zufolge betrug 2013 der Anteil der durch die bAV abgesicherten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 59,5 %. Im Vergleich zu 2001 ist damit eine größere Verbreitung der bAV festzustellen. Seit 2009 muss aber mit Blick auf den Verbreitungsgrad von einer Stagnation gesprochen werden; bei einem Aufwuchs an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist allerdings eine steigende Anzahl von abgesicherten Beschäftigten festzuhalten (TNS Infratest 2014, S. 12). Sowohl der Anteil der abgesicherten Beschäftigten wie auch der Anteil der Betriebe mit einem bAV-Angebot differiert u. a. nach Betriebsgrößenklassen und Branchen: Auf Grundlage einer Arbeitgeberbefragung wird von TNS Infratest (2012a, S. 39 f.) unter ausgewählten Branchen, in denen rund 80 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft tätig sind, für 2011 ein Spitzenwert von 84 % Beschäftigten, die über eine bAV verfügen, für den Bereich „Kredit und Versicherungen“ verzeichnet, für die „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ dagegen ein Wert von 23 %. Dieselbe Datengrundlage zeigt unter den Betriebsgrößenklassen den höchsten Verbreitungsgrad (84 % der Beschäftigten) in der obersten Klasse (Betriebe ≥ 1.000 Beschäftigten).

⁸ Die Daten sind bereits an verschiedenen Orten publiziert worden; siehe im Überblick und mit weiteren Verweisen Blank (2014, 2013); aktuell zu dem TNS Infratest (2014).

⁹ Zu den Ergebnissen einzelner Erhebungen siehe Blank 2014, S. 134 ff..

¹⁰ Siehe im Überblick Blank 2014, S. 132 ff., im Detail Schmähl u. Oehlschläger 2007.

¹¹ In der „Riester-Rente“ wird einem Elternteil für ein kindergeldberechtigtes Kind eine Zulage von 300 Euro (für ab 2008 geborene Kinder) gewährt.

¹² Betriebsvereinbarungen können regeln, dass während entgeltlosen Zeiten (etwa Elternzeit) Beschäftigte Beiträge weiter zahlen können (Laßmann u. Röhricht 2010, S. 35). Die Rentenbeihilfe im Baugewerbe soll Rentenlücken, die durch Arbeitsausfälle im Baugewerbe entstehen (etwa aufgrund schlechten Wetters), ausgleichen. Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes sieht einen Ausgleich etwa für Elternzeit vor.

tigte), den niedrigsten (27 % der Beschäftigten) in der Klasse der Betriebe mit 1–4 Beschäftigten (TNS Infratest 2012a, S. 32 ff.). Mit diesen Zahlen zur gestiegenen Verbreitung ist noch nichts zu Umfang und Qualität der Absicherung gesagt.

Nicht nur die Verbreitung der bAV ist gestiegen, auch die Deckungsmittel sind gewachsen, von 332 Mrd. Euro im Jahr 2000 auf 521 Mrd. Euro im Jahr 2012 (aba-online 2015). Außerdem hat sich die Tragung der Finanzierung relativ von einer überwiegend arbeitgeberfinanzierten Leistung zu einem häufig gemeinsam oder sogar durch die Arbeitnehmer allein finanzierten Sicherungssystem verschoben.

bAV durch Entgeltumwandlung

Die individualisierte bAV durch Entgeltumwandlung wird von weniger als einem Viertel der Beschäftigten genutzt. Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede in der Verbreitung, etwa nach Branchen. Auf der individuellen Ebene ist unter anderem festzuhalten, dass die Wahrscheinlichkeit der Absicherung durch die bAV mit dem Einkommen steigt, ebenso die absolut umgewandelten Beträge.⁹ Die Entgeltumwandlung ist in der Folge der Reform von 2001 durch eine Vielzahl von Tarifverträgen geregelt worden (vgl. Huke 2011; Blank 2014, S. 136 ff.). Diese enthalten Bestimmungen zu

- Möglichkeit, Umfang, Voraussetzungen der Entgeltumwandlung, also etwa Anforderungen an die Dauer der Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten,
- umwandelbaren Entgeltbestandteilen, etwa Beschränkung auf das Urlaubsgeld oder Ausschluss des Mindestlohns von der Umwandlung,
- Zuschüssen des Arbeitgebers und begleitenden Regeln (Absolutbeträge ohne Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers ebenso wie anteilige Zuschüsse),
- bevorzugtem Versorgungsweg oder Durchführungsweg,
- abgesicherten Risiken (Erwerbsminderung, Hinterbliebenenrenten) und
- weiteren Aspekten (Unfallbarkeit, Informationsrechte).

Dabei stehen viele dieser Vertragswerke in der Kontinuität der vermögenswirksamen

Leistungen (VWL) und überführen diese Leistungen teils zu Zwecken der Alterssicherung oder regeln die Verrechnung der VWL mit neuen Alterssicherungsleistungen. Die Förderung der Entgeltumwandlung durch Sozialabgabefreiheit hat Rückwirkungen auf das öffentliche System der sozialen Sicherung. Hier ist zusammenfassend festzuhalten, dass durch diesen Fördermechanismus individuelle Ansprüche gegenüber der Sozialversicherung reduziert werden, der Sozialversicherung potentiell Einnahmen entzogen werden und das allgemeine Rentenniveau beeinflusst wird.¹⁰ Die Förderung der Entgeltumwandlung ist daher mit Umverteilungswirkungen verbunden – zwischen allen Nutzerinnen und Nicht-Nutzern durch die Sozialabgabefreiheit in der Sozialversicherung, aber auch zwischen Beschäftigten einer Branche oder eines Betriebs, wenn Arbeitgeberzuschüsse kollektiv verhandelt und mit Lohnerhöhungen verrechnet werden, dann aber nur von einem Teil der Beschäftigten „mitgenommen“ werden. Auch Verteilungswirkungen zwischen Unternehmen sind Folge der Rückwirkungen der Entgeltumwandlung auf die Sozialversicherung.

Sicherungslücken

Aus sozialpolitischer Sicht ist insbesondere auf die uneinheitliche Verbreitung der bAV insgesamt und die uneinheitlichen Nutzungsbedingungen bzw. Angebote hinzuweisen. Die Ausdifferenzierung der Alterssicherung in der bAV lässt sich anhand von fünf Paarungen strukturieren:

Beschäftigte und Nicht-Beschäftigte: Die Feststellung, dass Nicht-Beschäftigte nicht durch eine bAV abgesichert sind, erscheint auf den ersten Blick als banal. Sie ist aber aus sozialpolitischer Sicht nicht zu unterschätzen, gerade wenn der bAV im Alterssicherungssystem eine wichtige(re) Rolle zukommen soll. Nicht nur werden einzelne Personengruppen – wie etwa Selbstständige – grundsätzlich auf andere Sicherungssysteme verwiesen. Im Unterschied zu öffentlichen Sicherungssystemen oder auch der staatlich regulierten privaten Vorsorge¹¹ kennt die bAV auch kaum Mechanismen des sozialen Ausgleichs und kompensiert – mit wenigen Ausnahmen¹² – selbst kürzere Erwerbsunterbrechungen wie Familienphasen oder Phasen

der Erwerbslosigkeit nicht. Das wirft die Frage nach dem möglichen Stellenwert und der Ausgestaltung der bAV in einer Gesellschaft auf, in der Unterbrechungen der Erwerbskarriere und Abweichungen vom „Normalarbeitsverhältnis“ mehr und mehr zur Normalität werden.

Branchen und Branchen: Die wirtschaftliche Situation einer Branche und die damit verbundenen Verteilungsspielräume, die Struktur der in ihr zusammengefassten Betriebe sowie Traditionen der Sozialpartnerschaft und die Kräfteverhältnisse zwischen den Tarifparteien können zu unterschiedlichen Möglichkeiten und Bedingungen der bAV in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen führen. Das schließt auch die Reichweite und Inhalte tariflicher Regelungen mit ein bis hin zur Nutzung des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung. Tarifverträge können innerhalb einer Branche für einheitliche Bedingungen sorgen – Unterschiede zwischen Branchen schlagen sich wiederum in Tarifverträgen nieder.

Betrieb und Betrieb: Wie die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen „gelebt“ werden, ob möglicherweise Leistungen über diese Regelungen hinaus gewährt werden und welchen Stellenwert die „klassische“, arbeitgeberfinanzierte bAV spielt, unterscheidet sich von Betrieb zu Betrieb. Auch hier können wirtschaftliche Situation und betriebliche Traditionen, administrative Kapazitäten aber auch Machtverhältnisse und nicht zuletzt Prioritätensetzungen der betrieblichen Akteure eine Rolle spielen. Empirisch lassen sich Unterschiede mit Blick auf Angebot und Nutzung nicht nur zwischen Betrieben verschiedener Größe, sondern auch zwischen tarifgebundenen Betrieben und nicht-tarifgebundenen Betrieben nachweisen.¹³

Beschäftigte und Beschäftigte: Innerhalb eines Betriebes können betriebliche Regelungen Beschäftigtengruppen unterschiedlich behandeln, insbesondere auch Beschäftigte von bAV-Systemen ausschließen. Die Auswertung von Betriebsvereinbarungen zeigt, dass in manchen Fällen befristet Beschäftigte, Auszubildende, Aushilfen aber auch ältere Beschäftigte ausgeschlossen werden (Laßmann u. Röhricht 2010, S. 19).

¹³ Daten der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 zeigen, dass unter Betrieben mit einem Branchen-/Verbandstarif 82,9 % der Betriebe, unter Betrieben mit einem Firmen- oder Haustarifvertrag 77,1 % und unter Betrieben mit beiden Formen von Tarifverträgen 81,2 % ein Angebot einer bAV hatten. Unter Betrieben ohne Tarifvertrag hatten dagegen 70,9 % ein bAV-Angebot. Befragungsgrundlage waren Betriebe mit Betriebsrat ab 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Vgl. Brehmer u. Blank 2016, S. 7.

Nutzer und Nicht-Nutzer: Die Nutzung der bAV durch Entgeltumwandlung hängt vom individuellen Wollen und Können ab. Damit ist eine unterschiedliche Absicherung auch innerhalb von Betrieben möglich. Ein erheblicher Teil der Beschäftigten verfügt weder über private Vorsorge, noch über eine betriebliche Absicherung. Einer Untersuchung von TNS Infratest (2012b, S. 37–38) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zufolge waren im Herbst 2011 unter den befragten 25 – 65jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 20 % durch die bAV und eine „Riester-Rente“ abgesichert, 36 % verfügten allein über eine bAV, 15 % hatten nur eine „Riester-Rente“, und 29 % verfügten über keine zusätzliche Absicherung. Die Verbreitung der bAV folgt, ähnlich wie die „Riester-Rente“, dem individuellen Einkommen.

Genau wie die „klassische“ Sozialversicherung spiegelt die bAV Ungleichheiten in der Arbeits- und Berufswelt wider. Auch die GRV kennt eine Ausdifferenzierung ihrer Leistung entsprechend unterschiedlicher Lebensläufe (Äquivalenz von Beiträgen bzw. Einkommensposition und Leistungen mit dem Ziel der individuellen Lebensstandardsicherung), allerdings erfolgt die Absicherung in der Pflichtversicherung GRV nach einheitlichen Bedingungen. Es erscheint plausibel, dass dieser Effekt in der bAV stärker ist, da nicht nur die verschiedenen Einkommenspositionen zur Differenzierung beitragen, sondern die Bedingungen der Sicherung unterschiedlich sind. Der Ausgangspunkt für diese Ausdifferenzierung lässt sich in der Vergangenheit des bAV-Systems vermuten, das bis 2001 stark einer betrieblichen oder Branchenlogik folgte. Die damit einhergehende, gewachsene Komplexität, die Vielfalt der Betriebs- und Branchentraditionen, trägt sowohl direkt zu einer uneinheitlichen Sicherung bei, erschwert aber eine Verbreitung auch, insofern sich diese Komplexität in Regelungen, Umsetzungsmöglichkeiten und Anbietern niedergeschlagen hat und für betriebliche Akteure zu einer Überforderung beitragen kann. Der neue sozialpolitische Anspruch, der zudem mit dem Vertrauen auf die „Eigenverantwortung“ der Bürgerinnen und Bürger einherging, wurde auf die gewachsenen Strukturen letztlich aufge-

pffopft. Auch die Regulierung durch die Tarifparteien setzt in vielerlei Hinsicht auf dem bestehenden System auf.

Es gibt allerdings Beispiele, wie das Problem einer Ausdifferenzierung der sozialen Sicherung in der bAV durch kollektive Regelungen zumindest in Grenzen gehalten werden kann. Das betrifft im Allgemeinen Tarifverträge zur Altersversorgung. Im Speziellen ist aber darüber hinaus auf einzelne Regelungen hinzuweisen: In der Bauwirtschaft ist der Tarifvertrag über Rentenbeihilfen für die alten Bundesländer und Berlin (West) allgemeinverbindlich. Der 2014 abgeschlossene Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe, der die Alterssicherung in der Branche neu organisiert, ist ab 2016 im gesamten Bundesgebiet allgemeinverbindlich. Die Beiträge werden allein von den Arbeitgebern aufgebracht. Nicht allgemeinverbindlich ist dagegen der Tarifvertrag über die Zusatzrente im Baugewerbe, der die Entgeltumwandlung (mit Arbeitgeberzuschuss) regelt. In der Süßwarenindustrie ist durch den Tarifvertrag über die Altersvorsorge ein Arbeitgeberzuschuss zur Altersversorgung festgelegt, der für alle Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben für ihre Altersversorgung verwendet wird, ohne dass diese selber einen Eigenbeitrag leisten oder den Arbeitgeberbeitrag auch nur aktiv abrufen müssten. Im öffentlichen Dienst ist schließlich die Teilnahme an der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes größtenteils obligatorisch. Durch diese Mechanismen werden Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen nicht ausgeglichen. Sie führen jedoch zu einer vergleichsweise einheitlichen(Basis) Sicherung der tarifgebundenen Beschäftigten in den jeweiligen Branchen, wobei auch innerhalb der Branchen Differenzen zwischen Einkommens- und manchen Beschäftigtengruppen nicht unbedingt ausgeglichen werden.

Das Problem einer nicht flächendeckend realisierten, teils individualisierten bAV lenkt den Blick ins Ausland, wo die bAV teils erheblich höhere Verbreitungsgrade erreicht.

(4) Was macht die zweite Säule im Vergleich?

Bei einer international vergleichenden Betrachtung von Alterssicherungssystemen drängt sich die Beobachtung auf, dass das deutsche Alterssicherungssystem in Europa ein Sonderfall ist: Zunächst ist mit Blick auf die bAV als Bestandteil des weiteren Alterssicherungssystems festzuhalten, dass die Arbeitsteilung zwischen Subsystemen der Alterssicherung in anderen Ländern deutlich anders gelöst wird. Insbesondere haben andere Länder eine funktionale Gliederung zwischen den Subsystemen der Alterssicherung, etwa eine öffentliche Basisrente und betriebliche oder tarifliche Zusatzsicherung, wie etwa in den Niederlanden (vgl. Döhring 2010, S. 9 ff.). Eine weitere Form des „Zusammenspiels“ der Säulen findet sich im Übrigen in Österreich, wo die bAV auf ihre personalpolitische Funktion reduziert geblieben ist. Systeme, die der bAV eine starke Rolle zubilligen, erreichen meist eine deutlich höhere Verbreitung: In den Niederlanden, Dänemark, Schweden und Frankreich sind 90 % der Beschäftigten durch die bAV abgesichert (siehe Trampusch 2014). Ein Zusammenhang zwischen Aufgabenteilung in der Zieldimension und hohem Verbreitungsgrad ist aber m. E. nicht zwingend. Ein hoher Verbreitungsgrad geht aber teils mit einer staatlichen Regulierung der bAV oder Organisationshilfe für die Sozialpartner einher bzw. ist durch sie bedingt, wobei dieses staatliche Eingreifen über die rechtliche Rahmung im deutschen Fall deutlich hinausgeht. Zu nennen sind hier die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (Niederlande) oder direkte staatliche Verpflichtungen. So sind Trampusch (2014, S. 105) zufolge in Frankreich Tarifverträge Basis für das System der „Tarifrenten“, „der Staat hat die Vereinbarungen aber durch die Gesetzgebung mehr oder weniger ,verstaatlicht‘“. Schließlich ist in anderen Ländern auch die Frage der Finanzierung, namentlich der Arbeitgeberbeteiligung, anders gelöst. In Schweden werden die Tarifrenten allein von den Arbeitgebern finanziert, in Dänemark, Niederlanden und Frankreich zahlen sie einen größeren Anteil als die Beschäftigten.

(5) Zur Weiterentwicklung der bAV

Aktuelle Reformansätze, die die Rolle der bAV im „Drei-Säulen-System“ betreffen, zielen insbesondere auf eine Steigerung ihrer Verbreitung. Die Große Koalition will sich ausweislich ihres Koalitionsvertrags darum bemühen, die Verbreitung in kleinen und mittleren Unternehmen zu steigern. Dieses Ziel ist seither mehrfach bekräftigt worden und liegt auch einem aktuellen Vorstoß des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zugrunde. Mit dem Ziel einer weiteren Verbreitung wird auch die Frage nach dem Stellenwert der bAV im Gesamtsystem der Alterssicherung berührt. Ich möchte mich im Folgenden insbesondere mit diesem Aspekt – der sozialpolitischen Rolle der bAV – beschäftigen. Andere gegenwärtig zur Debatte stehende Fragen, wie nach der europäischen Regulierung dieses Sicherungszweigs, nach der Weiterentwicklung der steuerlichen Förderung der Nutzung der bAV und auch das Problem der Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung, können hier nicht verfolgt werden.

Das Ziel der Steigerung der Verbreitung der bAV setzt die Einschätzung voraus, dass die bAV eine wichtige Rolle im Alterssicherungssystem leisten kann und soll. An diese Grundüberlegung bzw. Entscheidung schließen sich Fragen etwa nach geeigneten Mechanismen für eine höhere Verbreitung erst an. Auch jenseits von Fragen des geeigneten, d. h. sicheren und nachhaltigen Finanzierungsverfahrens (Umlage- oder Kapitaldeckung) kann festgehalten werden, dass ein öffentliches Sicherungssystem mit Blick auf die Möglichkeiten des Einbeugs weiter Bevölkerungskreise wie auch des sozialen Ausgleichs zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen Vorteile gegenüber der bAV bietet. Die bAV in ihrer bisherigen Form stellt eine Absicherung nur von Beschäftigten dar – die Absicherung von Lebensläufen, die vom Bild des Normalarbeitnehmers abweichen, ist in dieser Form der Sicherung kaum vorgesehen. Auch die oben (Fn. 12) genannten Beispiele für eine Kompensation von Lücken im Erwerbsverlauf beruhen auf Eigenbeiträgen der Beschäftigten oder sind branchenspezifische Lösungen. Zudem macht eine Umsetzung der bAV im Kapitaldeckungsver-

fahren eine schnelle Anpassung der Leistungen an geänderte Rahmenbedingungen schwieriger möglich als in einer öffentlichen Sozialversicherung (etwa Anpassung der Renten entsprechend der Lohnentwicklung).

Wird dennoch der Ausbau der bAV in Erwägung gezogen (etwa in Anlehnung an das europäische Ausland), müssen unter sozialpolitischen Gesichtspunkten auch das Sicherungsziel des gesamten Sicherungssystems und das Verhältnis von GRV und bAV diskutiert werden. Werden GRV und bAV weiter gemeinsam auf das Ziel der Lebensstandardsicherung verpflichtet oder entwickelt sich eine andere Arbeitsteilung, in der die bAV die Lebensstandardsicherung für Beschäftigte übernimmt, die GRV dagegen eine Basissicherung und Elemente des sozialen Ausgleichs bietet (etwa Ausgleich von Zeiten der Kindererziehung)? Diese Frage ist insofern keine nur abstrakte Frage nach guten oder konsistenten Modellen der Alterssicherung oder „best practise“, weil sie sich aus möglichen (unintendierten) Rückwirkungen eines Ausbaus der bAV auf das öffentliche Sicherungssystem ergibt: Es ist nicht unwahrscheinlich, dass ein Ausbau der bAV nicht nur den Druck zu einer Konsolidierung oder Stärkung der GRV abschwächt, und damit dazu beiträgt, die Legitimation des öffentlichen Systems mit Beitragsfinanzierung und beitragsäquivalenten Leistungen weiter in Frage zu stellen. Kurzfristig werden zudem durch das Projekt eines Ausbaus der bAV politische Energien gebunden, die dann an anderer Stelle fehlen könnten.

Bei Verfolgung des Ziels einer weiteren Verbreitung oder sogar einer neuen Rollenzuschreibung muss zur Kenntnis genommen werden, dass angesichts der eher langsamen, bzw. stagnierenden Entwicklung der vergangenen Jahre sowie der deutlichen Hinweise auf strukturelle Gründe für ungleiche Nutzung und Angebote steuerliche Anreize oder eine intensivierte Informationspolitik als Mittel an ihre Grenzen stoßen. Zumindest scheint Skepsis angebracht, dass es zur weiteren Verbreitung der bAV ausreicht, sie nur „attraktiver“ zu machen. Gerade kleinere Betriebe und Geringverdiener werden derzeit wenig erreicht. Eine höhere – allerdings nicht unbedingt allgemeine – Verbreitung ließe sich

möglicherweise durch verstärkte Bemühungen der Tarifparteien und insbesondere auch die Inanspruchnahme staatlicher Unterstützung durch Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifvereinbarungen, eventuell auch durch flächendeckende Arbeitgeberbeiträge erreichen.

Verbunden mit der Rolle der Tarifparteien und dem Ziel einer möglicherweise auch einheitlicheren Abdeckung ist die Frage nach den Institutionen, die die bAV tragen, die Frage nach dem richtigen „Ort“: Sollen künftig Betriebe, Versorgungswerke, öffentliche oder kommerzielle Anbieter im Zentrum stehen? Das hat mit praktischen Fragen zu tun, die die Verwaltung der bAV und die Effizienz der bAV betreffen. Gerade wenn Kleinbetriebe verstärkt ihren Beschäftigten ein Angebot unterbreiten sollen, können die Personalverantwortlichen wie auch die Betriebsräte (wo vorhanden) von der Komplexität der Materie überfordert sein oder aus guten Gründen andere Prioritäten in ihrer Arbeit setzen. Zu fragen ist also, ob und inwiefern bestimmte Themen und Konflikte weitgehend aus den Betrieben (und aus Tarifverhandlungen) verlagert werden können oder sollten. Auch die Möglichkeit der Weiterführung oder Mitnahme einer Sicherung zumindest innerhalb einer Branche spricht gegen eine einzelbetrieblich organisierte Sicherung, womit personalpolitisch motivierte zusätzliche Programme ja nicht ausgeschlossen werden. Grundlegender berührt die Frage nach dem Ort das Problem, wer eigentlich wessen Kapital verwaltet und Verantwortung für die späteren Leistungen übernimmt. Spätestens mit dem Übergang von der personalpolitisch begründeten bAV zur bAV mit sozialpolitischem Auftrag und einer Verschiebung in den Finanzierungsanteilen geht es nicht mehr um eine freiwillige Arbeitgeberleistung zugunsten der Beschäftigten, sondern um den politisch gewollten und geförderten Aufbau von Vorsorgekapital der Beschäftigten. Insbesondere, wenn dieses Kapital nicht im Betrieb bleibt und auf einen Versorgungsträger ausgelagert wird, ist zu diskutieren, wie die Beteiligung von Beschäftigten- und Arbeitgebervertretern in der Verwaltung dieses Kapitals aussehen soll. Eine Bewertung des Vorsorgekapitals als Kapital der Beschäftigten ist dabei mit der tarifpolitischen Regu-

lierung des Feldes, dem Interesse an einer sozialpartnerschaftlichen Lösung und auch mit dem Engagement der Arbeitgeber bei der Finanzierung sowie der Arbeitgeberhaftung für die Leistungen in Einklang zu bringen.

Zudem scheint m. E. im deutschen Diskurs die Frage nach den richtigen Investitionsstrategien und auch die Frage nach dem Stellenwert sozialer, ökologischer und ethischer Ziele unterbelichtet. Diese Frage nach der Kapitalanlage berührt auch die Rolle der Beschäftigten: Als Beschäftigte sind sie auf hohe Löhne angewiesen, als Sparer und damit Kapitaleigner auf hohe Renditen und Zinsen und als Bürger eher auf geringe Zinsen bei öffentlicher Kreditaufnahme. Wie lässt sich dieser Rollenkonflikt angemessen analysieren und auflösen?

Wie lassen sich außerdem fragmentierte Erwerbsverläufe absichern? Die oben angeführten Beispiele zeigen, dass bei andauernder Betriebs- oder Branchenzugehörigkeit kürzere Beschäftigungslücken durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag kompensiert werden können. Alternativ wäre bei einer Fortentwicklung der bAV zu überlegen, wie zumindest manche Unterbrechungen in der Erwerbskarriere auch in der bAV kompensiert werden können, etwa durch öffentliche Gutschriften. Damit geraten Rolle und Umfang staatlicher Regulierung und Verpflichtung immer wieder in den Blick. Der Blick in andere europäische Länder zeigt, dass eine bedeutende Rolle der bAV häufig mit einem stärkeren Eingreifen des Staats einhergeht. Insbesondere sozialpolitische Fragen im engeren Sinne – also nach Verbretung und Angleichung der Nutzungsbedingungen – scheinen ohne ein Eingreifen des Staates nur schwer denkbar, nicht zuletzt angesichts abnehmender Tarifbindung der Unternehmen und Beschäftigten. Ein stärkeres Eingreifen des Staats mit dem Ziel einer flächendeckenden und evtl. einheitlicheren Absicherung provoziert allerdings ab einem gewissen Punkt die Frage, wieso der „Umweg“ der bAV anstelle einer Stärkung des durch Arbeitgeber- und Versichertenvertreter mitverwalteten öffentlichen Sicherungssystems gewählt wird.

(6) Fazit

Die bAV ist seit 2001 in Bewegung geraten. Der Beitrag hat dargelegt, dass eine Neuausrichtung dieses Teilsystems der Alterssicherung stattgefunden hat, und Untersuchungsergebnisse zusammengefasst, die eine weitere Verbreitung der bAV belegen. Zugleich wurden in mehrfacher Hinsicht Sicherungslücken identifiziert. Wenn die bAV ihrer neuen sozialpolitischen Rolle gerecht werden soll, ist zwar zu diskutieren, wie eine quantitative und qualitative Weiterentwicklung aussehen soll und umgesetzt werden kann, aber grundlegender auch, welchen Stellenwert die bAV im Gesamtsystem der Alterssicherung haben soll. Das betrifft auch das Zusammenspiel der verschiedenen Ebenen und Akteure in diesem Politikfeld. Der Blick in andere Länder legt nahe, dass eine starke bAV häufig mit einem starken Eingreifen des Staates einhergeht. Dieses Eingreifen muss allerdings mit der Tarifautonomie und der auch politisch festgelegten zentralen Rolle der Tarifparteien in diesem Politikfeld – sichtbar etwa im Tarifvorbehalt in der Entgeltumwandlung – in Einklang gebracht werden. Eine Diskussion dieser Punkte ist nicht zuletzt notwendig, weil ein künftiger Entwicklungspfad des deutschen Modells der Alterssicherung in ein „Zwei-Säulen-Modell“ führen könnte – was angesichts der damit verbundenen Fokussierung auf den „Normalarbeiter“ sozialpolitisch problematisch ist. Für diese Perspektive spricht, dass in der GRV nach einzelnen Leistungsverbesserungen im Rahmen des Rentenpakets 2014 eine weitere Änderung der Politik der letzten Jahre und Jahrzehnte zwar diskutiert wird, aber nicht absehbar ist, ob sie auch umgesetzt wird, in der bAV ein Ausbau angestrebt wird und gleichzeitig die Zukunft der „Riester-Rente“ unklar ist.

Eine stärkere Rolle der bAV würde in der Alterssicherungspolitik in gewisser Weise eine Rückkehr zu den Anfängen des deutschen Sozialstaats bedeuten: Im Zusammenspiel mit dem Abbau von Elementen des sozialen Ausgleichs in der GRV findet damit eine Fokussierung auf (beitragszahlende) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und eine Stärkung des Leistungsprinzips in der sozialen Sicherung statt. Diese Beobachtung führt wieder zu der letztlich politischen Frage

zurück, ob die bAV einen angemessenen Beitrag zur Lösung gegenwärtiger sozialpolitischer Probleme leisten kann oder ob die politischen Energien nicht doch auf eine Stärkung des öffentlichen Sicherungssystems konzentriert werden können und sollen.

Dr. Florian Blank leitet das Referat Sozialpolitik des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Kontakt: florian-blank@boeckler.de

Literatur:

- aba-online (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (2015): Entwicklung der Deckungsmittel in der betrieblichen Altersversorgung seit 1990 nach Durchführungswegen Werte bis 1995 in Mrd. DM, ab 2000 in Mrd. Euro. [www.aba-online.de / news / 27 / b-entwicklung-der-deckungsmittel-in-der-betrieblic.html](http://www.aba-online.de/news/27/b-entwicklung-der-deckungsmittel-in-der-betrieblic.html) (28.04.2015).
- Baumann, H. u. Blank, F. (2016): Die betriebliche Altersversorgung, Verbreitung und Finanzierung – Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. WSI-Report Nr. 30, September 2016, Düsseldorf.
- Berner, F. (2008): Steuerungsprobleme im regulierenden Wohlfahrtsstaat. Die Vermarktlichung und Individualisierung der betrieblichen Altersversorgung, Zeitschrift für Sozialreform, S. 391 – 417.
- Bispinck, R. / WSI-Tarifarchiv (2001): Tarifliche Altersvorsorge. Eine Analyse von tariflichen Regelungen in 57 ausgewählten Tarifbereichen. Elemente qualitativer Sozialpolitik Nr. 47, Düsseldorf.
- Blank, F. (2013): Die betriebliche Altersversorgung, Ihre Verbreitung, ihre Finanzierung, ihre Leistungen und Reformbedarfe, Soziale Sicherheit, S. 205 – 213
- Blank, F. (2014): Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung – Regulierung, Verbreitung und verteilungspolitische Aspekte, Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, S. 129 – 142.
- Blank, F. u. Schulze Buschoff, K. (2013): Arbeit, Leistungsgerechtigkeit und Alterssicherung im deutschen Wohlfahrtsstaat, WSI-Mitteilungen, S. 313 – 320.
- Dedring, K.-H.; Deml, J.; Döring, D.; Steffen, J. u. Zwiener, R. (2010): Rückkehr zur lebensstandardsicheren und armutsfesten Rente. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Döring, D. (2010): Betriebliche Altersversorgung / Pensionsfonds und Staat-Privat-Arbeitsteilung in ausgewählten europäischen Ländern, HBS-Arbeitspapier Nr. 187, Düsseldorf.
- Fehmel, T. (2013): Tarifsozialpolitik und Insider-Solidarität, WSI-Mitteilungen S. 405 – 411.
- Jeanrond, H. (2014): Gewerkschaften und soziale Sicherung, in: Schroeder, W. (ed.), Handbuch Gewerkschaften in Deutschland, Wiesbaden, S. 465 – 484.
- Kaufmann, F.-X. (2003): Varianten des Wohlfahrtsstaats. Der deutsche Sozialstaat im internationalen Vergleich, Frankfurt a. M.
- Kistler, E. u. Trischler, F. (Hrsg.) (2014): Reformen auf dem Arbeitsmarkt und in der Alterssicherung – Folgen für die Einkunftsfrage im Alter, Düsseldorf.
- Laßmann, N. u. Röhricht, D. (2010): Betriebliche Altersversorgung. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt a. M.
- Schmähl, W. (2007): Dismantling an Earnings-Related Social Pension Scheme: Germany's New Pension Policy, Journal of Social Policy, S. 319 – 340.
- Schmähl, W. u. Oehlschläger, A. (2007): Abgabenfreie Entgeltumwandlung aus sozial- und verteilungspolitischer Perspektive, Münster u.a.
- Seils, E. (2013): Armut im Alter – aktuelle Daten und Entwicklungen, WSI-Mitteilungen S. 360 – 368.
- TNS Infratest (2012a): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst (BAV2011). Endbericht, München. (= Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 429).-
- TNS Infratest (2012b): Verbreitung der Altersvorsorge 2011. Endbericht, München. (= Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 430).-
- TNS Infratest (2014): Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung 2013 (BAV2013). Endbericht, München. (= Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 449 / 1).
- Trampusch, C. (2014): Strukturen der tariflichen Altersvorsorge im internationalen Vergleich, in: Soziales Recht, S. 100 – 107.
- Vogel, C. u. Motel-Klingebiel, A. (Hrsg.) (2013): Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut? Wiesbaden.

Kurzinformationen aus der Altersforschung

Wie zukunftsfest ist das deutsche Altersversorgungssystem?

Traute Meyer in: Betriebliche Altersversorgung, 6/2015, S. 465–469

Der Beitrag geht der Frage der Architektur eines zukunftsfesten Alterssicherungssystems nach den Rentenreformen von 2001 nach. Diese haben zwar zu einem Zuwachs an Betriebsrenten und persönlichen Sparplänen geführt, das System schütze aber die Bevölkerung nicht ausreichend vor Armut. Die Autorin unterscheidet bei der Alterssicherung das Modell ‚Bismarck‘ – dazu gehören in Europa bspw. Belgien, Deutschland (bis 2001), Frankreich, Italien, Österreich, Spanien- vom Modell ‚Beveridge‘ (Dänemark, Finnland, Großbritannien, Niederlande, Norwegen, Schweden, Schweiz). Im Modell Bismarck stammt der größte Teil der Rente aus der gesetzlichen Versicherung (Finanzierung, Regulierung und Auszahlung in staatl. Hand), die Leistungen und Beiträge sind einkommensbezogen, die gesetzliche Rente sichert den Lebensstandard weitgehend. Nachteil dieses Modells: Menschen, die z.B. wegen einer geringen beruflichen Qualifikation, Teilzeitarbeit oder Pflegeverantwortung ein niedriges Einkommen haben, sind schlecht geschützt und im Alter eher auf einen besser gestellten Lebenspartner/-in oder auf bedarfsgerechte Sozialleistungen angewiesen. Betriebsrenten spielen in diesem Modell keine zentrale Rolle für die Sicherung des Lebensstandards, sondern sind lediglich ein Zusatz. Länder mit Alterssicherung nach dem Modell ‚Beveridge‘ sind gekennzeichnet durch eine umfassende gesetzliche Sicherung, die Armut vermeidet und zusätzlich eine verpflichtende betriebliche Altersversorgung zur Lebensstandardsicherung. Deutschland hat sich seit der Rentenreformen 2001 weg von Bismarck hin zu Beveridge entwickelt, allerdings mit der

Variante der Freiwilligkeit zusätzlicher Absicherung neben der GRV. Sowohl im Vergleich mit der Bismarck-Ländergruppe als auch mit der Beveridge-Ländergruppe ist das Sicherungsniveau aus gesetzlicher und anderen verpflichtenden Alterssicherungen in Deutschland sowohl für Gering-, Durchschnitts- und Besserverdienende unterdurchschnittlich. Die Autorin sieht ein hohes Maß an Eigenverantwortung für unvereinbar mit weitgehender sozialer Sicherheit der Bevölkerung und geht davon aus, dass es eine wachsende Anzahl sozialhilfeabhängiger alter Menschen geben wird, wenn die Architektur des Rentensystems bleibt wie sie ist; daneben eine Menge Menschen, die nicht arm sind, aber mit einem wesentlich niedrigeren Lebensstandard als gewohnt zurecht kommen muss. Eine Änderung der deutschen Rentenarchitektur sei unbedingt erforderlich, der Gefahr der breiten Unterversicherung könne nicht ohne die Rückkehr zu mehr obligatorischer Absicherung beseitigt werden. Dazu wäre einerseits der „wirkliche“ Einstieg in ein Beveridgesystem möglich: Einführung eines von der Bedarfsprüfung unabhängiges Mindestniveau in der GRV, die der gesamten Bevölkerung im Ruhestand zur Verfügung steht (Armutsvorbeugung) neben flächendeckenden Betriebsrenten mit Mindestbeitragsgarantie (Lebensstandardsicherung). Andererseits wäre auch eine Rückkehr zum Modell Bismarck möglich: deutliche Erhöhung der GRV, so dass auch Geringverdiener im Normalfall nicht auf Grundsicherung angewiesen wären. Die Autorin plädiert vor dem Hintergrund der sog. „neuen sozialen Risiken“ (mehr Einzelhaushalte, steigende Scheidungsrate, Teilzeitarbeit, Arbeitslosigkeit, Niedriglohnjobs) für den Ausbau eines obligatorischen Zwei-Säulensystems, das diese Risiken besser absichere.

Alterssicherung in Deutschland und Österreich: vom Nachbarn lernen?

F. Blank, C. Logeay; E. Turk; J. Wöss u. R. Zwiener in: WSI-Report Nr. 27, 1/2016

In Deutschland und Österreich stehen gesetzliche Sozialversicherungen im Mittelpunkt der Alterssicherungssysteme. Die ursprünglichen Systeme wurden in der Vergangenheit allerdings in verschiedene Richtungen weiterentwickelt: Das Ziel der Lebensstandardsicherung im Alter ist in Deutschland in Folge von Reformen nur noch im Zusammenwirken mit Betriebs- und Privatrenten eventuell erreichbar. Österreich setzt demgegenüber nach wie vor in viel höherem Maß auf das öffentliche System und hat dieses zu einer Erwerbstätigerversicherung ausgebaut. Der Vergleich zeigt, dass das österreichische System einen deutlich besseren Schutz im Alter durch höhere Leistungen gewährleistet. Dabei sind die ökonomischen Rahmendaten in Österreich denen in Deutschland weiterhin vergleichbar – ein starkes öffentliches Rentensystem belastet also offenbar nicht die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Landes.

Quelle: ebd. Abstract

Von der Frühverrentung bis zur Rente mit 67 – Der Wandel des Altersübergangs von 1990 bis 2012

Brussig, M.; Knuth, M. u. Mümken, S.; 2016; Bielefeld: transcript Verlag

Länger arbeiten, später in Rente – mit dieser Strategie sollten die Probleme des demografischen Wandels gelöst werden. Dies schafft jedoch neue Probleme: Denn die Renten- und Arbeitsmarktreformen der letzten Jahrzehnte sorgten für ausgeprägte soziale Unterschiede im Altersübergang. Das zeigt eine aktuelle Publikation aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen

(UDE). Das Buch resümiert Ergebnisse des langjährigen Forschungsprojektes »Altersübergangs-Monitor – ein Berichtssystem zum Übergang von Erwerbstätigkeit in den Ruhestand«. Dieses wurde von der Hans-Böckler-Stiftung und dem Forschungsnetzwerk Alterssicherung der Deutschen Rentenversicherung Bund gefördert. Die Autoren PD Dr. Martin Brussig, Prof. Dr. Matthias Knuth und Dr. Sarah Mümken zeichnen den Wandel in den letzten 20 Jahren nach: die Abkehr von der Frührente bis zum Anstieg der Alterserwerbsbeteiligung, die – auch im europäischen Vergleich – in Deutschland überraschend zunahm. Gleichzeitig war das Reformtempo außerordentlich schnell: Sehr viele, aber bei weitem nicht alle Beschäftigten konnten mit der Anhebung der Altersgrenzen später in Rente gehen. Und viele stiegen nicht freiwillig aus dem Beruf aus, sondern wurden durch Arbeitslosigkeit oder nachlassende Leistungsfähigkeit dazu gezwungen. Bei diesem Wandel haben Renten- und Arbeitsmarktpolitik nicht immer ineinandergegriffen und folgten keinem einheitlichen Konzept, stellen die IAQ-Forscher fest. Arbeitslosigkeit wurde lange als soziales Arrangement einkalkuliert, um früher aus dem Arbeitsleben ausscheiden zu können – von Arbeitgebern, Gewerkschaftlern und Beschäftigten gleichermaßen. Nach Abschaffung der Frührente kümmerte sich die aktive Arbeitsmarktpolitik verstärkt um die älteren Arbeitslosen, allerdings geschah dies zögerlich. Die soziale Sicherung in dieser Phase hat sich deutlich verschlechtert, ohne dass sich die Wiederbeschäftigungsmöglichkeiten verbesserten.

Die Personalmanager in den Betrieben setzen sich mit ihrer alternden Belegschaft bisher noch wenig auseinander – weder bei passenden Arbeitsbedingungen noch bei den Neueinstellungen von Älteren. „Mit dem demografischen Wandel und der Gewöhnung an ältere Beschäftigte – vor allem, wenn jüngere Fachkräfte fehlen – wird sich eine altersgerechte Personalpolitik aber künftig stärker durchsetzen“, hoffen die IAQ-Forscher. Doch selbst dann werden viele nicht bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können. Die daraus resultierenden Probleme der sozialen Sicherung sind noch weitgehend ungelöst.

Quelle: Pressemitteilung vom 20.9.2016

Absicherung im Alter. Diskurse und Perspektiven

U. Fachinger u. W. Schmähl (Hrsg.) 2015, Beiträge zur Sozial- und Verteilungspolitik, Bd. 8; Berlin: LIT Verlag

(...) Die Ziele einer Alterssicherungspolitik, aber auch die zu ihrer Realisierung geeigneten Handlungsoptionen und die mit alternativen Maßnahmen verbundenen allokativen und distributiven Wirkungen sind angesichts der behaupteten Alternativlosigkeit der eingeschlagenen Politik faktisch kein Thema mehr. Gezielt wird zudem die Diskussion auf einzelne Themen verengt, wie „Generationsgerechtigkeit“ oder Vermeidung von „Altersarmut“. Zudem dominieren vielfach kurzfristige finanzpolitische Ziele, während langfristige Aspekte der materiellen Situation während der glücklicherweise für viele Menschen länger gewordenen Altersphase kaum Beachtung finden. (...)

Vor diesem Hintergrund sollen in dem vorliegenden Band grundlegende Fragen einer adäquaten Alterssicherungspolitik aufgegriffen werden, nach den als wichtig angesehenen sozial- und verteilungspolitischen Zielen, einer verlässlichen, mehrere Jahrzehnte umfassenden, langfristig orientierten Ausgestaltung, wobei Vor- und Nachteile alternativer Maßnahmen zur Realisierung der Ziele aufzuzeigen sind.

Quelle: *ebd.* S. 7-8

Alterssicherung. Kapitalgedeckte Zusatzpensionen auf dem Prüfstand

J. Wöss (2015) (Hrsg.), sozialpolitik in diskussion, wien.arbeiterkammer.at

Seit geraumer Zeit stehen die öffentlichen Alterssicherungssysteme unter kritischer Beobachtung. Laufend hinterfragt wird z. B. die langfristige Finanzierbarkeit des dort praktizierten Umlageverfahrens. Sowohl national als auch auf EU-Ebene werden regelmäßig Studien erstellt, in denen die Perspektiven

bis weit in die Zukunft ausgelotet werden. In auffallendem Kontrast dazu steht, dass es keine vergleichbaren Arbeiten zur Nachhaltigkeit kapitalgedeckter Systeme gibt. Mit welchen Kosten muss gerechnet werden, wenn ein bestimmtes Sicherungsniveau mittels Veranlagung des Pensionskapitals erreicht werden soll? Was geschieht, wenn die einkalkulierten Veranlagungserträge nicht erreicht werden? Werden die Betroffenen in der Lage sein, die erforderlichen Beiträge bzw. Prämien aufzubringen? Wer haftet bei einem Einbruch der Börsenkurse? Welche Risiken bestehen hier für die öffentlichen Budgets? Wie nachhaltig sind die Finanzmärkte? Die spärliche Auseinandersetzung mit derartigen Fragen verwundert. Im OECD-Raum waren 2013 unvorstellbare 36.000 Mrd. US-Dollar an privatem Pensionskapital veranlagt. Und rund um den Globus wird der weitere massive Ausbau kapitalgedeckter Systeme propagiert – nicht nur durch interessierte Finanzdienstleister, sondern z. B. auch von internationalen Organisationen wie Weltbank, OECD oder auch EU-Kommission.

Auch bei uns werden vor allem die heute Jüngeren mit der Botschaft umworben, materielle Sicherheit im Alter könne nicht mehr durch öffentliche Systeme, sondern – besser und sicherer – durch das Ansparen von Pensionskapital erreicht werden.

Im vorliegenden Heft der AK-Schriftenreihe „Sozialpolitik in Diskussion“ werden derartige Behauptungen kritisch hinterfragt. Die Ergebnisse sollten den VerfechterInnen von „mehr Kapitaldeckung und weniger Umlage“ bzw. von „mehr privat und weniger Staat auch in der Alterssicherung“ zu denken geben: Die vermeintlichen Vorteile privater kapitalgedeckter Systeme halten einer näheren Überprüfung nicht stand und können sich, z. B. bei Einbruch der Finanzmärkte, leicht ins Gegenteil verkehren. Bestätigt wird damit die Position von AK und ÖGB: Betriebliche und private Altersvorsorge können als Ergänzung zu den gesetzlichen Leistungen Sinn machen, eine kostengünstigere und sicherere Alternative zur staatlichen Pension können diese auf Kapitalansammlung gestützten Vorsorgeformen jedoch nicht bieten.

Quelle: *ebd.* S. 3

Höchste Zeit für einen Ausstieg aus dem Ausstieg

W. Schmähl in Wirtschaftsdienst 10/2016, S. 14-17

Der Beitrag bilanziert die seit 2001 erfolgten Reformen des Alterssicherungssystems, in dem die GRV in der Zukunft ein Mindestsicherungssystem ist, das allenfalls für langjährig Versicherte Altersarmut verhindere, während viele andere auf bedürftigkeitsgeprüfte Transfers angewiesen sein würden. Risiken und Kosten der Alterssicherung wurden zunehmend auf die Privathaushalte verlagert. Das reduzierte Leistungsniveau trifft zudem zusammen mit schlechteren Möglichkeiten, eigene Rentenansprüche zu erwerben, besonders bei Arbeitslosigkeit, während der auch keine Betriebsrentenansprüche erworben werden und Privatvorsorge kaum möglich ist. Der Autor sieht die gegenwärtige Tendenz in der Politik, beitragsdefinierte kapitalmarktabhängige, insbesondere betriebliche Alterssicherung weiter zu stärken, kritisch und fordert anstatt dessen einen Strategiewchsel hin zu einer ausgabenorientierten Einnahmepolitik mit einer aufgabenadäquaten Finanzierung aus Beiträgen und Steuern und einer einkommensbezogenen Dynamisierung. Da Privatvorsorge mit deutlich höheren Kosten als GRV-Vorsorge verbunden ist, werde die Gesamtbelaustung der Privathaushalte auch bei steigendem Beitragssatz nicht steigen. Die Subventionen für Privatvorsorge und betrieblicher Altersversorge, von der aktuell insbesondere hohe Einkommen profitieren, könnten bei einem höheren Leistungsniveau der GRV gesenkt und sozialpolitisch zielgenauer eingesetzt werden. Zur Entlastung des Beitragssatzes wird u. a. die systemadäquate Steuerfinanzierung umverteilungspolitischer Leistungen vorgeschlagen.¹

¹ Anm. d. Redaktion:
ausführlich zu Reformbausteinen in der GRV s.a. W. Schmähl. Zu einigen Zukunftsaufgaben in der deutschen Alterssicherungspolitik, in: Die Rentenversicherung 6/2015, S. 163-174

Ausweitung der gesetzlichen Rentenversicherung auf Selbstständige: merkliche Effekte auch in der mittleren Frist

H. Buslei; J. Geyer; P. Haan u. M. Peters in: DIW Wochenbericht Nr. 30/2016

Ein häufig genannter Vorschlag zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) ist die Ausweitung des Versichertenkreises. Dabei geht es zum einen um die bessere Alterssicherung von bislang nicht Versicherten und zum zweiten um die Stabilisierung der finanziellen Grundlagen der GRV. Dieser Bericht untersucht die finanziellen Auswirkungen einer Versicherungspflicht für Mini und MidiJobs und für Selbstständige. Es wird gezeigt, dass der Einbezug von Mini und MidiJobbern kaum eine Auswirkung auf die Finanzlage der GRV hat, aber die Einbeziehung von nicht obligatorisch abgesicherten Selbständigen in die Versicherungspflicht die Finanzen der GRV auf mittlere Sicht merklich entlasten könnte. Eine besondere Bedeutung kommt der zeitlichen Umsetzung der Reform zu. Die entlastenden Effekte bei einer Einbeziehung der Selbständigen ergeben sich dadurch, dass zunächst mehr Beiträge ins System fließen, aber noch keine Renten ausbezahlt werden müssen. Wenn man sofort alle Selbständigen in die GRV übernehmen würde, wäre die maximale Entlastung beim Beitragssatz bereits nach wenigen Jahren erreicht. Würde man die Versicherungspflicht nur auf neue Selbständige ausdehnen, wäre der maximale Effekt erst nach dem Jahr 2040 erreicht.

Quelle: *ebd. S. 659*

Reform der betrieblichen Altersversorgung aus der Sicht von ver.di: Vorstellungen zur Stärkung der bAV für Geringverdiener¹

Judith Kerschbaumer

¹ Beim vorliegenden Beitrag handelt es sich um einen Wiederabdruck des gleichnamigen Beitrags in der Sozialen Sicherheit 6/2016, S. 225 – 230.

² Vgl. dazu auch Schminke 2016, S. 220 ff

³ Vgl. hierzu auch das Titelthema „Riester-Rente gescheitert: Abriss oder Sanierung“ in Soziale Sicherheit 4/2016, S. 137 – 153

⁴ Vgl. BMAS 2015, S. 9 u. 11

⁵ Vgl. dazu auch Schminke 2016, S. 218 f.

Gerade Klein- und Mittelbetriebe und Beschäftigte, die über Verdienste im unteren Einkommenssegment verfügen, werden oft nicht von einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung (bAV) erfasst. Welche Maßnahmen sind erforderlich, um insbesondere hier die bAV zu stärken? Dieser Frage wird im Folgenden nachgegangen. Dabei liegt das Hauptaugenmerk auf den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Aspekten.

Die Aufgabe der bAV in der Gesamtarchitektur der Alterssicherung

Die Stärkung der bAV kann nicht ohne ihre Einbettung in die Gesamtarchitektur der Alterssicherung diskutiert werden.² Die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) ist nach wie vor die weitaus wichtigste Säule in der Alterssicherung der abhängig Beschäftigten. Spätestens mit der Rentenreform 2001 – der so genannten Riester-Reform – wurde das Leistungsniveau der GRV auf Initiative der Arbeitgeber zugunsten der Stabilität der Rentenversicherungsbeiträge abgesenkt. Die Riester-Rente sollte diese Lücke ausgleichen, was aber nicht gelungen ist.³

Die immer größer werdende Lücke zwischen dem durchschnittlichen Einkommen während des Erwerbslebens – und damit dem erworbenen Lebensstandard – und der zu erwartenden Alterssicherung kann möglicherweise in einigen finanziell besonders prosperierenden Bereichen mit starken und machtvollen Betriebsräten und einer überdurchschnittlichen arbeitgeberfinanzierten bAV geschlossen werden.

Für die breite Arbeitnehmerschaft trifft dies aber nicht zu. Hier wird es auf die Motivation und Vorsorgefähigkeit der Beschäftigten ankommen. Im mittleren Einkommenssegment werden deshalb nur verbesserte rechtliche Rahmenregelungen für eine weitere Verbrei-

tung der bAV sorgen können. Gerade aber in Niedriglohnbranchen, die der Koalitionsvertrag bei der beabsichtigten Stärkung der bAV insbesondere im Auge hat, gibt es keine generöse arbeitgeberfinanzierte bAV. Die betroffenen Beschäftigten werden es aus eigener Leistungsfähigkeit nicht schaffen, eine auch nur annähernd angemessene bAV aufzubauen. Hier sind neben der Verbesserung der Rahmenregelungen besondere Fördermechanismen zu schaffen. Besonders in Niedriglohnbranchen sind die Beschäftigten aber auf eine gute gesetzliche Absicherung für ihr Alter angewiesen. Die Stärkung der bAV darf deshalb weder als Kompensation einer dringend notwendigen Umsteuerung und Stärkung der ersten Säule – der GRV – angesehen werden, noch darf der Auf- und Ausbau der bAV zu einer weiteren Reduzierung der gesetzlichen Rentenanspruchs führen.

Im Gegensatz zur GRV ist die bAV eine freiwillige und zusätzliche Leistung des Arbeitgebers. Beschäftigte konnten sich schon immer am Aufbau ihrer bAV beteiligen; seit der Reform 2001 im Rahmen eines Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung. Die Verbreitung der bAV hat zwar seitdem zugenommen: Während es (ohne Mehrfachanwartschaften zwischen den Durchführungs wegen) 2001 rund 13,6 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit einer bAV-Anwartschaft gab, lag ihre Zahl 2013 bei 17,8 Mio. Von einer Flächendeckung kann aber noch lange nicht gesprochen werden. Nur 59,5 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hatten 2013 Ansprüche auf eine Betriebsrente.⁴

Seit der Riester-Reform 2001 hat sich im Bereich der Betriebsrenten die ursprüngliche Arbeitgeberverantwortung bei ihrer Finanzierung zugunsten einer immer stärkeren Arbeitnehmerfinanzierung verschoben.⁵ Ihre soziale Verantwortung, gerade im Hinblick auf Finanzierung und Ausfallhaftung, wollen

die Arbeitgeber immer weniger wahrnehmen. Diese Tendenz muss zugunsten einer wieder stärkeren Beteiligung der Arbeitgeber umgekehrt werden.

Wie viel Zwang muss/darf sein?

Wenn die bAV – wie es der Koalitionsvertrag vorsieht – eine gewichtigere Rolle in der Altersversorgung der Beschäftigten einnehmen soll, kann es nicht bei der bisher geltenden völligen Freiwilligkeit der Arbeitgeber bleiben. Die Bandbreite zwischen völliger Freiwilligkeit und absolutem Zwang ist groß. Sie reicht über den im Jahr 2002 eingeführten Anspruch auf Entgeltumwandlung, der Normierung einer Informationspflicht, eines Opting-out bis hin zu einem obligatorischen System. Die derzeit unter dem Stichwort „Angebotsobligatorium“ oder „Auto-Enrolment“ diskutieren Vorstellungen einer verpflichtenden Einbeziehung in die bAV im jeweiligen Betrieb darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass für die Beschäftigten die Möglichkeit der Auswahl besteht. Über die Tragung der Finanzierungslasten wird dabei nichts ausgesagt. Wer aber keine finanziellen Spielräume für den Aufbau einer bAV hat oder von seinem Arbeitgeber ein nicht überzeugendes Angebot erhält, wird kaum im Rahmen der bAV Vorsorge betreiben (können).

Hinzu kommt, dass die aktuelle Niedrigzinsphase das Vertrauen in ein kapitalgedecktes System nicht stärkt. Die Schweiz⁶ hat bei-

spielsweise in Art. 66, Abs. 1 Schweizer Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge zur bAV festgelegt: „Die Vorsorgeeinrichtung legt die Höhe der Beiträge des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer in den reglementorischen Bestimmungen fest. Der Beitrag des Arbeitgebers muss mindestens gleich hoch sein wie die gesamten Beiträge aller seiner Arbeitnehmer“.

Hemmisse beseitigen – Anreize schaffen

Um die bAV zu stärken und in der Fläche zu verbreitern, müssen zuerst die steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen gesetzlich verbessert werden. Hemmisse sind zu beseitigen. Insbesondere die sozialrechtlichen Rahmenbedingungen sind nicht attraktiv genug, um die Vorsorgefähigkeit und die Vorsorgebereitschaft gerade von Beschäftigten im unteren Einkommenssegment und in Klein- und Mittelbetrieben zu steigern. Je kleiner der Betrieb/das Unternehmen, desto geringer ist die Abdeckung in der bAV (siehe Abb. 1). Gerade aber Frauen, die regelmäßig geringere Alterseinkünfte als Männer haben, arbeiten in kleineren Unternehmen. Ihre bAV zu stärken, muss der Politik deswegen ein besonderes Anliegen sein.

⁶ Einen guten Überblick über die Alterssicherungssysteme der OECD-Länder (inkl. der Schweiz) bietet der in regelmäßigen Abständen erscheinende Bericht der OECD „Pensions at a glance“. Eine überarbeitete Version des letzten Berichts (OECD: Pensions at a Glance 2015) ist im März 2016 erschienen. Mit Zeitverzögerung erscheint auch eine Version in deutscher Sprache („Rennen auf einen Blick“).

Abbildung 1: Anspruch auf Betriebsrente nach Betriebsgröße

Altersvorsorge besser bei den Großen

Ansprüche auf eine Betriebsrente erwerben in privaten Betrieben mit ...



Quelle: BMAS 2012 Grafik zum Download: bit.do/impuls0308 Daten: bit.do/impuls0309

Hans Böckler
Stiftung

Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung reduzieren

Der Aufbau der bAV hängt gerade im unteren Einkommenssegment von der Vorsorgefähigkeit und -bereitschaft der Beschäftigten ab, eigene Finanzmittel durch Entgeltumwandlung in die bAV einzubringen. Wenn aber in der Rentenphase die Betriebsrente voll auf die Grundsicherung angerechnet wird, wird die Motivation gerade dieses Personenkreises, für den die Aufbringung der Mittel mit weitreichendem Konsumverzicht verbunden ist, verständlicherweise gering sein. Falls sich betriebliche Vorsorge auch für Geringverdiener lohnen soll, muss zuerst die Anrechnung auf die Grundsicherung neu justiert werden. Ver.di und der Sozialverband Deutschland (SoVD) haben mit dem „Rentenzuschuss“⁷ ein Modell einer Freibetragsregelung vorgelegt, vergleichbar mit den Freibeträgen für Arbeitseinkommen beim Arbeitslosengeld II. Die verminderte Anrechnung von Renteneinkommen (aus gesetzlicher, betrieblicher und staatlich geförderter Altersversorgung) sieht vor, dass Renten bis zu einer Höhe von monatlich 100 Euro vollständig, darüber hinausgehende Beträge bis monatlich 200 Euro zu 50 % sowie wiederum darüber hinausgehende Beiträge bis monatlich 300 Euro zu 25 % anrechnungsfrei gestellt werden.

Der vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) untersuchte Vorschlag⁸ zeigt, dass dabei der nicht angerechnete Teil der Rente einen erheblichen Anteil an den Renten der Haushalte in den unteren Einkommensdezilen erreicht. Hieraus folgt für sie eine merkliche Zunahme des Haushaltsnettoeinkommens. Im untersten Dezil steigt das Nettoeinkommen der Haushalte, die die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung beziehen, um etwa 16 %. Der Anstieg des Haushaltsnettoeinkommens über alle Empfängerhaushalte beträgt im Mittel 9 %. Bei den Haushalten mit mindestens einer Person im Alter von mindestens 65 sind die Wirkungen noch ausgeprägter. Im untersten Dezil beträgt der Zuwachs des Haushaltsnettoeinkommens hier etwas über 20 %. Im Durchschnitt aller Empfänger von Grundsicherung im Alter steigt das Haushaltsnettoeinkommen um 14 %. Für die Neuberechtigten zeigt sich in den unteren Einkommensdezilen ein deutlicher Zuwachs des Haus-

⁷ Vgl. Hoenig u. Kerschbaumer 2012, S. 263-265

⁸ Hermann Buslei: Verteilungswirkungen eines Rentenzuschusses zur Grundsicherung, Gutachten des DIW vom 30.4.2015

⁹ Vgl. Buhl u. Loose 2013

¹⁰ Siehe auch Übersicht 1

¹¹ BBG in der GRV in 2016: 74.400 Euro (West) jährlich. Beim Maximalbetrag, der bei der Entgeltumwandlung umgewandelt werden kann, gilt bundesweit der West-Wert.

¹² So genannter Entgeltumwandlungsanspruch nach §1a Abs. 1 Satz 1 Betriebsrentengesetz (BetragVG).

¹³ Der Umwandlungsbetrag bemessen an der BBG West gilt hier auch für den Rechtskreis Ost.

¹⁴ Vgl. § 3 Nr. 63 Einkommenssteuergesetz (ESTG); §1 Abs. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV).

haltsnettoeinkommens (13 % im untersten Dezil). Etwas stärker sind wiederum die Wirkungen bei den Haushalten mit mindestens einer Person im Alter von 65 und älter (14 % im untersten Dezil).

Einen ähnlichen Vorschlag machen Wolfgang Buhl und Brigitte L. Loose mit einem „Modell anrechnungsfreier Ergänzungsleistungen der GRV bei Bedürftigkeit“.⁹ Als Voraussetzung muss Bedürftigkeit vorliegen. Die Höhe der Leistung ergibt sich aus einem bestimmten Prozentsatz der Rente (z.B. 10 %). Die Auszahlung der Leistung erfolgt durch die GRV. Die Bedürftigkeitsprüfung nimmt das Grundsicherungsamt vor. Die Leistung wird nicht auf die Grundsicherung angerechnet.

Die Vorteile dieses Vorschlags: Sie sind zielgenau (Gewährung nur bei Bedürftigkeit). Die Höhe der Leistung orientiert sich an Höhe der Rente (Äquivalenzprinzip). Es kommt zu keinen Doppelstrukturen bei der Bedarfsprüfung und zu keiner Erhöhung der Armutssquote.

Diskutiert wird ebenfalls eine nur die bAV betreffende (teilweise oder vollständige) Nichtanrechnung im Rahmen der Grundsicherung. Hier könnte der der Freigrenze bei der Verbeitragung der Betriebsrente entsprechende Betrag anrechnungsfrei gestellt werden (1/20 der monatlichen Bezugsgröße im Westen; in 2016: 145,25 Euro).¹⁰

Minderung der gesetzlichen Rente durch Entgeltumwandlung

Das Rentenrecht folgt (mit Ausnahmen) dem Grundsatz, dass nur für das Entgelt, für das Rentenversicherungsbeiträge gezahlt wurden, Rentenanwartschaften erworben werden können. Werden also Teile des Entgelts sozialversicherungsfrei gestellt, mindert das die zu erwartende gesetzliche Rente. Jeder Beschäftigte kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass jährlich ein Beitrag von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) West in der allgemeinen Rentenversicherung¹¹ durch Entgeltumwandlung für seine bAV verwendet und in eine Anwartschaft auf eine Betriebsrente umgewandelt wird.¹² Das sind im Jahr 2016 bis zu 2976 Euro.¹³ Bis zu diesem Betrag besteht Sozialversicherungsfreiheit.¹⁴ Damit mindert sich auch die spätere GRV-Rente. Ein Beispiel dazu zeigt die in Abb. 2 aufgeführte Berechnung.

Abbildung 2: Um wieviel mindert sich die GRV-Rente durch Entgeltumwandlung?

Im Jahr 2016 kann maximal 2.976 Euro des Gehalts für die Entgeltumwandlung genutzt werden. Wenn genau dieser Betrag bei einem aktuellen GRV-Beitragsatz von 18,7 % nicht verbeitragt wird, erspart sich sowohl der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer je 278,25 Euro jährlich bzw. 23,19 Euro monatlich. Dies gilt bei einem Jahreseinkommen bis zur jeweiligen BBG West/Ost. In 2016 sind das 74.400 Euro (West) bzw. 64.800 Euro (Ost). Das darüber liegende Entgelt wird ohnehin nicht verbeitragt; deshalb kommt es damit auch zu keiner (weiteren) Ersparnis.

Für die GRV-Rente bedeutet das: 2.976 Euro entsprechen 8,2% eines Entgelpunktes (EP). Einen EP bekommen Versicherte mit Durchschnittsverdienst (2016: 36.267 Euro im Westen) ihrem Rentenkonto gutgeschrieben, wenn sie hälftig mit dem Arbeitgeber den Rentenversicherungsbeitrag (2016: 18,7%) entrichtet haben. 1 EP ist ab Juli 30,45 Euro im Westen und 28,66 Euro im Osten wert. Das bedeutet (Werte ab 1. Juli 2016 unterstellt) für eine Rente nach EP West ein jährliches Weniger an Rente von 8,2 % von 30,42 Euro =) 2,50 Euro, für eine Rente nach EP Ost 2,70 Euro pro Jahr (Umwertungsfaktor 1,1479 gemäß Anlage 10 zum SGB VI). Würde ein Westdeutscher 20 Jahre in diesem Umfang Entgeltumwandlung betreiben, käme es (in heutigen Werten) zu einer monatlichen Rentenminderung von 50 Euro.

¹⁵ Vgl. Kiesewetter u.a.

2016 S. 220

¹⁶ Vgl. dazu ausführlich Bieback 2016 S. 235 ff.

¹⁷ Vgl. Kiesewetter u.a. 2016, S. 238

solche Verpflichtung existiert derzeit noch nicht auf gesetzlicher Ebene. Viele Tarifverträge sehen eine teilweise bis volle Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis vor. Gerade aber dort, wo die bAV bisher noch gar nicht oder nicht weit verbreitet ist, sind solche Tarifverträge nicht zu finden. Um aber die bAV zu stärken, sollte eine solche gesetzliche Pflicht eingeführt werden. Auch das für das Bundesfinanzministerium (BMF) erstellte Gutachten zur bAV-Reform empfiehlt eine gesetzliche Verpflichtung, bei neu zugesagter Entgeltumwandlung des Beschäftigten die beim Arbeitgeber ersparten Sozialversicherungsbeiträge als Arbeitgeberzuschuss an die bAV des Beschäftigten weiterzugeben.¹⁵ In diesem Gutachten wird es für sachgerecht erachtet, den Pflichtzuschuss auf 18 % zu pauschalieren und auf solche Arbeitnehmer zu beschränken, deren Bruttogehalt vor der Entgeltumwandlung die BBG in der Krankenversicherung (derzeit 50.850 Euro pro Jahr) nicht übersteigt (vgl. ebd., S. 152). Dies – so das Gutachten – müsste gesetzlich verpflichtend geregelt werden.

Kein voller Beitragssatz zur Kranken- und Pflegeversicherung auf Betriebsrenten

Durch das Gesundheitsmodernisierungsgesetz (GMG) 2004 wurde – ohne Vertrauenschutz oder Übergangsvorschriften – die volle und alleinige Tragung der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) durch die Betriebsrentner eingeführt.¹⁶ Dies schreckt viele Beschäftigte ab, eine bAV aufzubauen. Wie sich die Beiträge zur Sozialversicherung von kinderlosen Arbeitnehmern mit bAV-Ansprüchen in der Arbeits- und Rentenphase gestalten, zeigt das Beispiel in Übersicht 1.

Das BMF-Gutachten nimmt diese Problematik nur im Hinblick auf die betriebliche Riester-Rente in seiner Empfehlung 2 im Rahmen der staatlichen Arbeitnehmerförderung auf. Es schlägt vor, die „nicht zu rechtfertigende Doppelverbeitragung“¹⁷ der Riester geförderten bAV zu beseitigen. Dazu sollte alternativ entweder die vor- oder nachgelagerte Verbeitragung erfolgen. Derzeit werden die Aufwendungen zur Riester-Rente in der Anspar- und in der Rentenphase voll verbeitragt (vgl. hierzu auch Bieback 2016, S. 235).

Ungerechtfertigte Sozialversicherungsersparnis beim Arbeitgeber

Auch der Arbeitgeber spart bei der Entgeltumwandlung seiner Beschäftigten die hälftigen Sozialversicherungsbeiträge und hat somit einen finanziellen Vorteil aufgrund der Vorsorgebereitschaft seiner Beschäftigten. Dies ist nicht zu rechtfertigen.

Die bei Entgeltumwandlung vom Arbeitgeber eingesparten Sozialversicherungsbeiträge sollten deshalb voll zugunsten der bAV der Beschäftigten weitergegeben werden. Eine

¹⁸ Mindestbetrag nach § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG in 2015 (= ein Hundertsechzigstel der Bezugsgröße)

¹⁹ Entspricht der Riester-Grundzulage

²⁰ Zu den Durchführungs wegen vgl. Schminke 2016, S. 217

Diese – als Alternative zu einem bAV-Förderbetrag vorgeschlagene staatliche Arbeitnehmerförderung – ist abzulehnen. Das Vertrauen in die Riester-Rente ist stark gesunken und so erscheint es unsinnig, weiteres Geld in ein im Auslaufen befindliches System zu pumpen. Vielmehr sollte zu der Regelung, die vor 2004 galt, nämlich der hälftigen Belastung mit Beiträgen zur GKV – zurückgekehrt werden.

212,63 Euro ¹⁸ für den Arbeitnehmer in eine bAV zahlt, bekommt er den staatlichen bAV-Förderbetrag von 154 Euro ¹⁹ auf dem Weg der Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer erstattet. Der Beschäftigte muss keinen eigenen Beitrag leisten, könnte sich aber im Wege der Entgeltumwandlung beteiligen (siehe auch die Beispiele in Abbildung 3).

Ob nur Gering- oder auch Niedrigverdiener bzw. alle Beschäftigten in den Genuss kommen sollen, geht aus dem Vorschlag noch nicht hervor. In jedem Fall muss ein Rechtsanspruch des Beschäftigten geschaffen werden, der den Förder- und Arbeitgeberbeitrag auslöst. Die Gewährung des Förderbeitrags darf nicht in das Belieben des Arbeitgebers gestellt werden.

Weitere Maßnahmen zur Stärkung der bAV

Förderung der bAV

Um wirksame Anreize für eine bessere Verbreitung der bAV zu setzen, ist eine staatliche Förderung auf jeden Fall im unteren Einkommensbereich – und damit dort, wo Konsumverzicht zugunsten des Aufbaus einer bAV erforderlich ist – unerlässlich. Neben Maßnahmen wie der (teilweisen) Nichtanrechnung der bAV im Grundsicherungsbezug muss ein staatlicher Zuschuss Hilfestellung geben.

Das BMF-Gutachten greift diese Gedanken auf und stellt einen bAV-Förderbetrag als einfaches, neues Fördermodell vor (vgl. Kiesewetter u.a. S. 251). Sofern der Arbeitgeber den Mindestbeitrag in Höhe von

Optimierung einer bestehenden bAV

Viele Tarifverträge sehen den Aufbau einer bAV mit Arbeitgeberbeteiligung vor. Dazu bietet der Arbeitgeber regelmäßig einen Durchführungsweg ²⁰ an. Wenn der Arbeitgeber den steuer- und beitragsfreien Betrag von 4 % der BBG in der allgemeinen GRV für Beschäftigte nutzt, die er der bAV seiner Beschäftigten zuführt, verbleibt den Beschäftigten oftmals wenig bis gar kein Raum, zusätzlich unter ebenso attraktiven Konditionen

Übersicht 1: Beiträge zur Sozialversicherung in der Arbeits- und Rentenphase – heutiges Recht

Arbeitsphase				Rentenphase					
Arbeitsentgelt 2500 € Brutto				Rente 1000 € Brutto			Betriebsrente ** 500 € Brutto		
		Das zahlt AN	Das zahlt AG			Das zahlt AN	Das zahlt RV		BRN zahlt alleine
Insges.		516,88 €	483,12 €	Insges.		110 €	73 €		91,50 €
KV	14,6% + 1,1% ZB nur AN	210 € (7,3% +1,1% = 8,4%)	182,50 € (7,3%)	KV	14,6% + 1,1% ZB nur RN	84 € (7,3% +1,1% = 8,4%)	73 € (7,3%)	KV	14,6% + 1,1% ZB = 15,7%
PfIV*	2,6%	35,63 € (1,425%)	29,37 € (1,425%)	PfIV*	2,6%	26 € (2,6 %)	-	PfIV*	2,6%
RV	18,7%	233,75 € (9,35%)	233,75 € (9,35%)						13 €
AV	3%	37,50 € (1,5%)	37,50 € (1,5%)						

*einschl. Kinderlosenbeitrag von 0,25 %; abweichend in Sachsen

** Für gesetzlich versicherte Betriebsrentner gilt: Betriebsrenten, die weniger als 1/20 der monatlichen Bezugsgröße betragen, unterliegen nicht der Beitragspflicht (§226 –Abs. 2 SGB V, §57 Abs. 1SGB XI). Dies sind in 2016 bei monatlichen Betriebsrenten 145,25 €, bei Kapitalleistungen (das 120-fache der monatlichen Rente) 17.430 €. Bei Überschreiten der Freigrenze wird die Beitragspflicht auf die gesamte Leistung ausgelöst.

vorzusorgen. Weitere Ausgaben für die Altersvorsorge reduzieren in vollem Umfang das Nettoeinkommen. Wie oben bereits ausgeführt, mindert jegliche Form von Sozialversicherungsfreiheit die gesetzlichen Rentenanwartschaften. Um Armut im Alter zu begegnen und von dem Grundsatz ausgehend, dass die GRV-Rente eine möglichst weitgehende Lebensstandardsicherung gewährleisten soll, ist deshalb die Sozialversicherungsfreiheit so weit wie möglich zu begrenzen. Die bAV soll die gesetzliche Rente grundsätzlich ergänzen und nicht ersetzen.

Andererseits können und wollen zahlreiche Beschäftigte regelmäßig mit einer angemessenen Arbeitgeberbeteiligung ihre bAV optimieren. Um beispielsweise das Sparen aus dem Netto zu verhindern, ist es denkbar, den steuerfreien Rahmen des §3 Nr. 63 EStG zu erweitern. Dem Grundsatz „bAV nicht zum Nachteil der GRV“ zufolge darf es aber zu keiner weiteren Ausweitung der Sozialversicherungsfreiheit kommen. Um die 4 %-Grenze einzuhalten, ist § 1 ABs. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) entsprechend anzupassen und oberhalb der 4 %-Grenze von der steuerlichen Norm abzukoppeln.

Abbildung 3: Entgeltumwandlung, Zuschuss des Arbeitgebers, staatliche Förderung – was kommt dabei heraus?

Dazu ein sehr vereinfachtes Beispiel:
Anna aus Nürnberg bezieht ein Gehalt von 1.500 Euro im Monat bzw. 18.000 Euro im Jahr. Davon wandelt sie 50 Euro monatlich um, jährlich 600 Euro. Sie fragt, wie viel Betriebsrente sie bei Beginn ihrer Rente in 30 Jahren erwarten kann, wenn

- sie nur diesen Betrag umwandelt (Variante 1),
- ihr der Arbeitgeber noch die durch die Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge dazu gibt (Variante 2)
- der Staat ihre bAV mit mtl. 20 Euro bzw. jährlich 240 Euro (Variante 3a) oder mit 30 bzw. 360 Euro (Variante 3b) fördert.

Um ganz sicher zu gehen, unterstellt sie 0 % Zinsen und keine Abschluss- und Verwaltungskosten für die bAV und wendet die Faustformel an, dass sich aus je 10.000 Euro Kapital eine Rente von 32 Euro ergibt. Die Minderung ihrer

monatlichen gesetzlichen Rente durch die sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung beträgt pro Jahr der Entgeltumwandlung 0,50 Euro, nach 30 Jahren also 15 Euro

Nach 30 Jahren Entgeltumwandlung wird sie nach Variante 1 (Kapitalbetrag 18.000 Euro) entsprechend der Faustformel eine monatliche Betriebsrente von 57,60 Euro erhalten. Abzüglich der Minderung ihrer gesetzlichen Rente um 15,00 Euro beträgt ihr zu erwartendes monatliches Plus bei der Altersversorgung dann 42,60 Euro. Das zeigt die Tabelle, die auch die Ergebnisse der anderen Varianten enthält.
Da die Höhe ihrer Betriebsrente unter 1/20 der monatlichen Bezugsgröße liegt, muss Anna übrigens in keiner der Varianten Beiträge zur Sozialversicherung zahlen (s. Übersicht 1).

Tabelle: Ergebnisse von Entgeltumwandlung nach 30 Jahren (in Euro)

	Kapitalbetrag nach 30 Jahren	Monatl. bAV	Monatl. Minus bei GRV	Monatl. Plus insgesamt
Variante 1	18.000	57,60	-15,00	42,60
Variante 2	21.600	69,10	-15,00	54,10
Variante 3a	28.800	92,20	-15,00	77,20
Variante 3b	32.400	103,70	-15,00	88,70

Schon heute ist bei geschickter Kombination verschiedener Durchführungswege ein höherer Betrag als 4 % der BBG steuer- und sozialversicherungsfrei (s. dazu Übersicht 2). Wer die organisatorischen Möglichkeiten dadurch nutzen kann, indem der Arbeitgeber mehrere Durchführungswege zur Verfügung stellt und einen entsprechenden finanziellen Spielraum zur Verfügung hat, kann einen höheren Betrag steuer- und beitragsrechtlich privilegiert für die bAV verwenden. Dies betrifft regelmäßig die Beschäftigten im oberen Einkommensbereich, die von Altersarmut nicht bedroht sind und ohnehin eine gute Absicherung in der GRV besitzen.

Fazit

Das Ziel, die bAV der Beschäftigten zu stärken, muss je nach Beschäftigtengruppe unterschiedlich angegangen werden. Für Erwerbstätige, die bisher keine Anwartschaft auf eine bAV besitzen – sei es, dass sie nicht die finanziellen Möglichkeiten dazu haben oder der Arbeitgeber keine bAV trotz Entgeltumwandlungsanspruch angeboten hat –, muss der Schwerpunkt auf folgenden vier Maßnahmen liegen:

- 1) Unterstützung bei der erstmaligen Begründung einer bAV: Dies kann auf kollektivrechtlicher Ebene durch die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen zur bAV geschehen. Auf individueller Ebene muss sichergestellt werden, dass sich die Anstrengungen des Einzelnen und der Konsumverzicht lohnen und Vorsorgeansprüche nicht durch Anrechnung auf die Grundsicherung ad absurdum geführt werden.
- 2) Der Arbeitgeber darf nicht an der Vorsorgebereitschaft seiner Beschäftigten verdienen; deshalb muss die Weitergabe der Sozialversicherungssparnis des Arbeitgebers zugunsten der bAV des Beschäftigten gesetzlich verpflichtend geregelt werden.
- 3) Um die Anreizwirkung zu erhöhen, muss eine staatliche Förderung der bAV eingeführt werden.
- 4) Die derzeit volle Verbeitragung der Betriebsrente in der Kranken- und Pflegeversicherung muss wieder auf die hälftige Verbeitragung zurückgeführt werden.

Übersicht 2: Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten in der bAV

		Direktversicherung/Pensionskasse	Direktusage/Unterstützungskasse
Einzahlungsphase	Steuer	Steuerfrei bis zu 4% der BBG RV (2016: 2976 €) zzgl. Festbetrag 1800 € jährlich (§ 3 Nr. 63 EStG)	Jeweils grundsätzlich ohne Grenzen steuerfrei
	Sozialversicherung	Bis 4% BBG sind sv-beitragsfrei; der Festbetrag von 1800 € ist sv-pflichtig	Arbeitnehmerfinanziert: bis 4% sv-beitragsfrei Arbeitgeberfinanziert: unbegrenzt
Rentenphase	Steuer	Nachgelagerte Besteuerung als sonstige Einkünfte (§22 Nr. 5 EStG)	Nachgelagerte Besteuerung als Arbeitslohn (§19 Abs. 1 Nr. 2 EStG)
	Beiträge zur KV und PflV	Volle Beiträge allein vom Betriebsrentner zu tragen (siehe Übersicht 1)	

Beschäftigte, die nicht der Gefahr von Altersarmut ausgesetzt sind, aber auch diejenigen, die bereits eine bAV haben, müssen die Möglichkeit haben, ihre bAV zu verbessern und zu optimieren.

Zusammenfassend kann geschlussfolgert werden: Dort, wo es bisher noch keine bAV gibt, haben die Arbeitgeber bisher zu wenig Anreize, eine bAV einzuführen und die Arbeitnehmer zu wenig Geld, um sich zu beteiligen und beide zu wenig Ahnung von der komplexen Systematik. Wollen die politisch Verantwortlichen dies ändern, sind umfangreiche Reformschritte erforderlich.

Dr. Judith Kerschbaumer ist Leiterin des Bereichs Sozialpolitik in der ver.di-Bundesverwaltung

Kontakt: judith.kerschbaumer@verdi.de

Literatur:

- Bieback, K.-J. (2016): bAV und Krankenversicherung: Der Streit um doppelte Beiträge für Rentner. In: *Soziale Sicherheit* 6/2016, S. 235–238
- Buhl, W. u. Loose, B. L. (2013): Vorsorgeanreize durch Ergänzungsleistungen zur GRV-Rente. In: *RVaktuell* 10/2013, S. 272–278
- BMAS (2012): Forschungsbericht 429: Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Endbericht.
- BMAS (Hrsg.) (2015): Forschungsbericht 449/1. Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung 2013 (bAV 2013). Endbericht. TNS Sozialforschung
- Hoenig, R. u. Kerschbaumer, J. (2012): Ver.di und Sozialverband Deutschland wollen: Rentenzuschuss zur Grundsicherung statt Zuschussrente; alternatives Modell zu den Vorschlägen von Ministerin von der Leyen. In: *Soziale Sicherheit* 7/2012, S. 263–265
- Kiesewetter, D.; Grom, M.; Menzel, M. u. Tschinkl, D. (2016): Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums der Finanzen, Würzburg 2016
- Schminke, K. (2016): Reform der Altersversorgung: Einschätzungen und Positionen aus Sicht der IG Metall. In: *Soziale Sicherheit* 6/2016, 217–224

Kurzinformationen aus Politik und Praxis der Altenhilfe

Aktuelle Debatten und Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung

S. Campagna in: Mitbestimmungsförderung. Report Nr. 15, 2016; Hans Böckler Stiftung

Welche Auswirkungen hat die gegenwärtige Niedrigzinsphase auf die betriebliche Altersversorgung und insbesondere auf die Pensionsrückstellungen in den Unternehmensbilanzen?

Welche Maßnahmen werden gegenwärtig diskutiert, um die bilanziellen Herausforderungen in Bezug auf die Pensionsrückstellungen zu meistern?

Welche politischen Initiativen werden aktuell in der Europäischen Union vorangetrieben, um die betriebliche Altersversorgung zu stabilisieren?

Welche politischen Debatten werden gegenwärtig in Deutschland geführt, um die Probleme im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung anzupacken?

Quelle und download: www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2016_15.pdf

Alt. Arm. Ausgegrenzt?

Altersarmut und das Recht auf Teilhabe. Schwerpunkt in Pro Alter 3/16

Das Heft widmet sich dem Thema mit folgenden Beiträgen:

– *F. J. Hensel: Altersarmut wirksam bekämpfen. Positionen und Perspektiven der Nationalen Armutskonferenz*

Immer mehr Menschen sind im Alter auf Grundsicherung angewiesen, weil ihre Rente nicht ausreicht. Das liegt einerseits am

sinkenden Rentenniveau, andererseits aber auch am Wandel der Arbeitswelt mit Millionen Geringverdienern, Minijobbern und Hartz-IV-Empfängern. (...) Er fordert deshalb einen armutspräventiven Ansatz in der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Familienpolitik. Neben der finanziellen Absicherung im Alter muss auch die soziale Teilhabe älterer Menschen sichergestellt werden. (ebd. S. 11)

– *U. Schneider: Steigende Altersarmut – trotz guter Wirtschaftslage*
Bei keiner anderen Bevölkerungsgruppe wächst die Armut so rasant wie bei den Älteren, sagt Ulrich Schneider, Hauptgeschäftsführer des Paritätischen. Rund 3,4 Millionen Rentner gelten als arm, heißt es im neuen Armutsbericht des Wohlfahrtsverbandes. (...) Ulrich Schneider fordert deshalb eine Reform der Rentenpolitik – und eine Anhebung des Rentenniveaus. (ebd. S. 14)

– *F. Blank und S. Schulz: Pflegekräften droht Altersarmut Ursache sind oft problematische Beschäftigungsbedingungen*

Ausgerechnet Menschen, die sich ihr Leben lang um Alte und Kranke kümmern, stehen finanziell schlecht da, wenn sie selbst ins Rentenalter kommen. Das ist nicht nur die Folge von politischen Reformen, sondern auch von problematischen Beschäftigungsbedingungen. (ebd. S. 18)

– *J. Schmitz: Arbeiten trotz Rentenalter. Forschungsprojekt untersucht Hintergründe zu „Erwerbstätigkeit und Rente“*
Arbeiten bis zur Rente und dann den Ruhestand genießen? Das war einmal. Immer mehr Menschen arbeiten auch noch jenseits der 65, weil sie Spaß an der Arbeit haben. Doch rund ein Drittel der erwerbstätigen Rentner arbeiten, um ihr Existenzminimum zu erreichen. Ihre Zahl wird künftig steigen, befürchtet Jutta Schmitz, Leiterin des Projekts „Erwerbstätigkeit und Rente“ am

- Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ). (ebd. S. 20)
- J. Rock: Kein Einzelfall. Armut im Alter und bei Erwerbsminderung am Beispiel von drei Erwerbsbiografien
Altersarmut ist „zu einem wesentlichen Teil das Ergebnis politischer Weichenstellungen und Prioritätensetzungen“, sagt Joachim Rock, Abteilungsleiter für Sozial- und Europapolitik beim Paritätischen Gesamtverband. Über die Armut im Alter und bei Erwerbsminderung am Beispiel von drei Erwerbsbiographien. (ebd. S. 24)
 - F. Schulz-Nieswandt: Altersarmut – mehr als eine Frage der Einkommensarmut
Arm zu sein bedeutet weit mehr, als nur über wenig Geld zu verfügen. Denn Einkommensarmut schränkt die grundrechtlich verbürgte Chance auf gesellschaftliche Teilhabe ein. Seniorengenosenschaften – wie auch andere Formen der gemeinschaftlichen Alltagsgestaltung – können dazu beitragen, zumindest das soziale Ausgegrenzt-Sein zu mindern. (ebd. S. 27)
 - S. Liebermann und G. Bosch: Utopie oder Irrweg? Bedingungsloses Grundeinkommen
Ein fester Betrag, den der Staat jedem Bürger überweist: ohne Gegenleistung und unabhängig vom Bedarf. Das sieht das Bedingungslose Grundeinkommen vor. Ist das eine sinnvolle Lösung gegen die drohende Altersarmut? Was spricht dafür, was dagegen? Argumente von dem Befürworter Sascha Liebermann und dem Kritiker Gerhard Bosch. (ebd. S. 31)

Kurswechsel in der Rentenpolitik

Schwerpunktthema in der Sozialen Sicherheit Heft 9/2016

- H. Nakielski: DGB-Gewerkschaften starten Rentenkampagne
Der DGB hat zusammen mit seinen Einzelgewerkschaften am 6. September eine Rentenkampagne unter dem Motto „Kurswechsel: die gesetzliche Rente stärken!“ gestartet. Aus Sicht der Gewerkschaften ist ein Kurswechsel nötig. Dazu müsse das gesetzliche Rentenniveau zunächst stabilisiert und langfristig deutlich erhöht werden.

- Auch die betriebliche Altersversorgung sei zu stärken und auszuweiten. (ebd. S. 345)
- I. Schäfer: Die Rente muss auch morgen reichen!
Seit der Jahrtausendwende bleiben die Renten hinter den Löhnen zurück und das Rentenniveau sinkt. Wie die Entwicklung in den letzten Jahren war und wie sie weitergeht, wenn kein Kurswechsel in der Alterssicherungspolitik stattfindet, wird hier erläutert. Und es wird aufgezeigt, was kurzfristig getan werden kann, um das Rentenniveau zu stabilisieren und wo die mittelfristigen Perspektiven liegen. (ebd. S. 346)
 - Acht Fragen an A. Buntenbach zur Rentenkampagne der DGB-Gewerkschaften: „Graude die 20-bis 40-Jährigen profitieren von unseren Vorschlägen“
 - J. Kerschbaumer u. K. Schulze Buschoff:
Die Alterssicherung von Frauen – wie weiter mit der Rente?
Die seit der Jahrtausendwende verfolgte Alterssicherungspolitik führt zu negativen Auswirkungen für einen Großteil der Bevölkerung, insbesondere auch zur Verstärkung von »Rentenlücken« für Frauen. Immer häufiger können sie bei ihren oftmals relativ niedrigen Einkommen auch nach langer Beitragsleistung und/oder Unterbrechungen der Erwerbs- oder Versicherungsbiografien kein armutsvermeidendes Leistungsniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen. Frauen sind deshalb zunehmend auf bedürftigkeitsgeprüfte Zusatzleistungen angewiesen. Betriebsrenten schließen die Rentenlücken derzeit nicht ausreichend. Hier wird der Frage nachgegangen, welche Reformmaßnahmen notwendig sind, um Altersarmut von Frauen zu vermeiden bzw. zu bekämpfen. (ebd. S. 353)
 - N. Fröhler: Flexibilisierung mittels Rentnerarbeit und Abschlagsausgleich?
Die Regierungskoalition will mehr und flexiblere Übergänge vom Arbeitsleben in die Rente ermöglichen. Dazu hat die Bundesregierung am 14. September eine Formulierungshilfe für ein »Flexirentengesetz« beschlossen. Das Vorhaben zielt auf kleinere Veränderungen im Sozialrecht, mit denen vor allem die schon lange bestehenden, bislang aber kaum genutzten Möglichkeiten des Teilrentenbezugs, des Ausgleichs von Rentenabschlägen und der Fortsetzung

bzw. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze attraktiver gemacht werden sollen. Ob dies mit der geplanten Reform tatsächlich gelingen kann, muss allerdings bezweifelt werden. Denn die Ursachen für das bisherige geringe Interesse von Beschäftigten und Betrieben an diesen Optionen werden darin nur unzureichend berücksichtigt. Der folgende Beitrag umreißt den tatsächlichen Reformbedarf und zeigt auf, in welcher Weise die Rahmenregelungen zur Teilrente, zum Abschlagsausgleich und zur Beschäftigung jenseits der Regelaltersgrenze gestaltet werden müssten, um sie zu wirklichen individuellen, betrieblichen und tariflichen Altersübergängen werden zu lassen. (ebd. S. 361).

delberg) wird die nordrhein-westfälische Sozialministerin Barbara Steffens den abschließenden Vortrag halten.

Die Veranstaltung findet im Universitätsclub Bonn statt, die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenfrei, eine Anmeldung erforderlich. Ansprechpartnerin: Heike Felscher; E-Mail: felscher@bagso.de

*Ausführliches Programm und Anmeldung über die Website der BAGSO:
www.bagso.de/veranstaltungen.html#c8083*

Quelle: ebd.

Wie wollen wir morgen leben und was können wir dafür tun? – Sorge und Mitverantwortung in der Kommune

*Jahrestagung der BAGSO vom 14.-15.11.
zum Siebten Altenbericht*

Wie Menschen alt werden, hängt in großem Maße von den lokalen Bedingungen ab. Aus diesem Grund befasste sich die Sachverständigenkommission für den Siebten Altenbericht der Bundesregierung mit lokalen Unterstützungs- und Sorgestrukturen: Wie funktionieren solche Strukturen? Unter welchen Voraussetzungen entstehen sie? Und vor allem: Mit welchen Maßnahmen können sie gefördert und nachhaltig gestärkt werden?

Die Fachtagung wendet sich an haupt- und ehrenamtliche Akteure in der Seniorenarbeit und Seniorenpolitik. Ziel ist es herauszuarbeiten, welche Rolle Verbände und Initiativen zu Aufbau und Sicherung zukunftsfähiger Gemeinschaften übernehmen können und welche Wege zum Ziel führen.

Neben den Impulsreferaten von Vertretern der Altenberichtskommission, Prof. Dr. Rolf Heinze (Bochum), Prof. Dr. Thomas Klie (Freiburg) und Prof. Dr. Andreas Kruse (Hei-

Aus dem Deutschen Zentrum für Altersfragen

„Vielfalt und Wandel des Alters – Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS)“ Folien zum Download

Am 05.10.2016 fand in Berlin die Veranstaltung statt, die gemeinsam vom Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA) und der BAGSO organisiert wurde. Über 220 Teilnehmende aus Politik, Praxis, Wissenschaft und Medien diskutierten zentrale Ergebnisse zu den Themenbereichen Wohnen, Erwerbsarbeit/Übergang in den Ruhestand, Gesundheit, Sogetätigkeiten/ehrenamtliches Engagement und die Bedeutung sozialer Beziehungen.

Die Präsentationen der Vorträge finden Sie jetzt unter: www.dza.de/forschung/deas/tagung-2016.html

Geschwister. Die längste Beziehung des Lebens

Lesung von Susann Sitzler

Im Rahmen der Vortragsreihe des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA) führt die Bibliothek Autorenlesungen zu alterswissenschaftlich und alterspolitisch bedeutsamen Themen durch. Diese Lesungen bieten die Möglichkeit, mit Autor/innen, Journalist/innen und Schriftsteller/innen unserer Zeit, die sich in ihren Werken mit den Lebenslagen, Lebenssituationen und Lebensstilen älter werdender Menschen im gesellschafts- und sozialpolitischen Kontext auseinanderzusetzen, ins Gespräch zu kommen.

Am 1. Dezember 2016 wird Susann Sitzler ihr Buch „Geschwister. Die längste Beziehung

des Lebens“ vorstellen (Stuttgart: Klett-Cotta Verlag, 2014) und sich Fragen von Zuhörer/innen stellen.

Die Autorin beschäftigt sich in ihrem Buch mit der Geschwisterbeziehung, der längsten Beziehung des Lebens. Laut Klappentext in einer Patchwork Familie als „Halb-, Stief- und leibliche Schwester“ aufgewachsen, beschreibt, analysiert und systematisiert die Journalistin ihre vielfältigen Erfahrungen mit ihren eigenen Geschwistern. Diese ergänzt sie durch Beobachtungen an Freunden und Angehörigen. Fachliteratur der 30-jährigen Geschwisterforschung nutzt die Verfasserin zum Aufzeigen von Zusammenhängen und zur Einordnung der eigenen Erfahrungen und Beobachtungen. In fünf Teilen geht sie dem Phänomen „Geschwister“ und „Geschwisterbeziehungen“ unter unterschiedlichen Gesichtspunkten nach. Zuneigung und emotionale Verbundenheit entstehen meist erst im Erwachsenenalter und sind keine Selbstverständlichkeit, da Geschwister – so Sitzler – tiefer und gezielter verletzen können als andere Menschen – und das ein Leben lang. Die Lesung wird begleitet durch eine Diskussion.

Die Veranstaltung findet am Donnerstag, den 1.12.2016 in der Zeit von 17:30 bis 19:00 Uhr statt.

DZA, Manfred-von-Richthofen-Str. 2, 12101 Berlin
PVST, Deutsche Post AG Entgelt bezahlt

A 20690

