

24.07.2017

Positionspapier des AK I Soziales, Gesundheit und Rente

Verantwortlich: Matthias W. Birkwald

## **Die neue Betriebsrente – Poker statt Alterssicherung**

Betriebsrenten und private Vorsorge wurden durch die Große Koalition ausgebaut, um die politisch willkürlich in die gesetzliche Rente gerissenen Löcher zu stopfen. Wir brauchen vor allem eine starke gesetzliche Rente, die den Lebensstandard wieder sichert. Alles andere muss zusätzlich sein und obendrauf kommen.

Eine sichere, planbare und verlässliche Zusatzrente im Alter, überwiegend oder ganz durch die Chefin oder den Chef finanziert, das ist echte betriebliche Alters**versorgung** (bAV). Denn Alterssicherung kommt von „Sicherheit“ und Altersversorgung kommt von „versorgen“. In diesem Sinne bedeutet bAV: Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin versorgt seine Beschäftigten im Alter mit einer garantierten, also einer sicheren zusätzlichen Betriebsrente als Anerkennung für lange Betriebszugehörigkeit, für unentgeltlich geleistete Überstunden usw.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz von Arbeitsministerin Andrea Nahles hat seinen Namen nicht verdient.

### **1. Die Änderungen und ihre Bewertung im Einzelnen.**

#### **1.1. Einführung einer neuen Betriebsrente mit Garantieverbot**

Per Tarifvertrag kann zukünftig die sogenannte „reine Beitragszusage“ oder „Zielrente“ angeboten werden. Für diese Betriebsrente dürfen die Arbeitgeber keine Garantien über die Höhe der zukünftigen Leistungen abgeben. Mit dem Verzicht auf Garantien (Einstandspflicht) und auf entsprechende Rückstellungen soll erreicht werden, dass zukünftig die Beiträge der Beschäftigten riskanter und – so die Hoffnung – ertragreicher auf den Kapital- und Aktienmärkten angelegt werden können.

Die Fraktion DIE LINKE lehnt es ab, dass die Arbeitgeber einseitig aus der Haftung und Finanzierung von Betriebsrenten entlassen wurden und dass zukünftig allein die Beschäftigten das Kapitalmarktrisiko tragen müssen. Die Versicherungsgesellschaften sind fein raus: Sie können Tarife ohne garantierte Mindestleistungen oder Garantieverzinsung anbieten.

#### **1.2. Automatische Entgeltumwandlung per Tarifvertrag**

Zukünftig können alle erfassten Beschäftigten durch einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung gedrängt werden, sofern sie nicht aktiv aus dem Vertrag aussteigen (Opting Out). Außerdem sollen Beschäftigte einen höheren Anteil ihres Bruttoeinkommens steuerbefreit der betrieblichen Alters**vorsorge** zuführen können. Statt vier Prozent beträgt das Limit demnächst acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West). Im Jahr 2017 also bis zu 3 048 Euro pro Jahr.

Die Fraktion DIE LINKE lehnt es ab, dass die für die Beschäftigten schädlichste Form der Betriebsrenten, die Entgeltumwandlung, ausgeweitet werden soll, denn durch den Gehaltsverzicht kürzen sich Beschäftigte ihre eigene gesetzliche Rente. Die Rentenlücke im Alter, die man privat mit Riester- oder Betriebsrenten auffüllen soll, wird noch größer.

#### **1.3. Arbeitgeberzuschuss**

Ab 2019 (bzw. 2022 bei bestehenden Verträgen) wird bei sozialabgabenfreier Entgeltumwandlung mit reiner Beitragszusage (siehe Punkt 1.1.) ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss für die Beschäftigten

in Höhe von 15 Prozent eingeführt. Diese Regelung gilt auch für andere Formen der betrieblichen Altersvorsorge (Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds). Dort ist sie aber tarifdispositiv, d. h. es kann per Tarifvertrag nach unten abgewichen werden.

Die Fraktion DIE LINKE lehnt dies ab, da die Arbeitgeber real über 20 Prozent an Sozialabgaben sparen. Die Verbraucherzentralen sagen, dass sich Entgeltumwandlung für Beschäftigte meist erst ab einem Arbeitgeberzuschuss von 40 Prozent lohnen würde<sup>1</sup>. DIE LINKE fordert, dass die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sich mit mindestens 50 Prozent an den Beiträgen zur betrieblichen Altersvorsorge beteiligen müssen, damit sie zur betrieblichen Altersversorgung werden kann. Außerdem kritisieren wir, dass von diesem Zuschuss per Tarifvertrag nach unten abgewichen werden kann. Die Bundesregierung feiert sich und wenn dann die Gewerkschaften davon abweichen müssen, bekommen diese den schwarzen Peter.

#### **1.4. Einführung eines spezifischen bAV-Steuer-Fördermodells für Geringverdienende**

Bei einem Einkommen bis zu 2 200 Euro monatlich wird ein Arbeitgeberbeitrag von bis zu 480 Euro pro Jahr mit 144 Euro beim Arbeitgeber steuerlich abzugsfähig.

Die Fraktion DIE LINKE sagt: Das ist zumindest ein kleiner Beitrag, den Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern extra für die spätere Betriebsrente zahlen. Doch 40 Euro im Monat sind im Vergleich zu den Kürzungen bei der gesetzlichen Rente ein schlechter Witz.

#### **1.5. Freibetrag**

Künftig erfolgt eine teilweise Nichtanrechnung von Betriebs-, Riester- und sonstigen freiwilligen Zusatzrenten auf die „Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung“. Bis zu 204,50 Euro (50 Prozent Regelbedarfsstufe 1) werden beim Renten-Hartz IV künftig anrechnungsfrei bleiben.

Die Fraktion DIE LINKE sagt: Es bleibt völlig unverständlich, warum nur Riester- und Betriebsrenten teilweise anrechnungsfrei gestellt werden und nicht auch gesetzliche Renten.

#### **1.6. Anhebung der Riesterzulage von 154 Euro auf 175 Euro (jährlich).**

Die Fraktion DIE LINKE will alle staatlichen Riestersubventionen von aktuell über drei Milliarden Euro jährlich einstellen und die Bundeszuschüsse an die Gesetzliche Rentenversicherung um diese Summen erhöhen. Außerdem wollen wir es allen Riester-Sparerinnen und -sparern ermöglichen, die in Riester-Verträgen erworbenen individuellen Ansprüche freiwillig und zu geringen Kosten auf das Konto bei der gesetzlichen Rentenversicherung zu übertragen. Versicherten und ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern soll es nach unseren Vorstellungen erleichtert werden, freiwillig zusätzliche Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung auf ihr persönliches Rentenkonto einzuzahlen. Dies wäre eine sinnvolle Alternative zu Riester und zur heutigen betrieblichen Altersvorsorge.

## **2. Fazit/Zusammenfassung**

DIE LINKE im Bundestag hat gegen das Betriebsrentenstärkungsgesetz gestimmt. Dieses Gesetz schwächt die Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und schafft neue Risiken. Die neu eingeführte Betriebsrente mit Garantieverbot ermöglicht künftig die reine Beitragszusage oder „Zielrente“. Bislang haftet der Arbeitgeber für die Ansprüche seiner Angestellten aus der Betriebsrente. Mit der neuen reinen Beitragszusage ist der Arbeitgeber aus dem Schneider. Die Angestellten bleiben auf den Kapitalmarktrisiken sitzen, niemand weiß, wie viel Rente am Ende herauskommt.

Wollen Beschäftigte bei dieser Risikorente nicht mitmischen, müssen sie selbst aktiv werden, denn per Tarifvertrag kann vereinbart werden: Alle Angestellten nehmen an der neuen Betriebsrente teil, es sei denn, sie sprechen sich ausdrücklich dagegen aus. Hier wird deutlich, worum es der Großen Koalition ging: Vertriebshilfe für die Assekuranz und Entlastung für die Arbeitgeber.

Vgl. außerdem: <https://www.linksfraktion.de/parlament/reden/detail/matthias-w-birkwald-das-ist-keine-betriebsrente-das-ist-eine-pokerrente/>

<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/108/1810891.pdf>

---

<sup>1</sup> <https://www.verbraucherzentrale-bayern.de/betriebsrente-zahlt-sich-fuer-arbeitnehmer-nicht-immer-aus>