

Soziale Sicherung

Altersvorsorge – verlässlich und finanzierbar

Position

Stand: September 2021

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Altersvorsorge muss generationengerecht weiterentwickelt werden

Die Rentenpolitik der letzten Jahre war maßgeblich durch Leistungsausweitungen geprägt. Reformmaßnahmen, die eine verlässliche Versorgung bei einer generationengerechten Finanzierung sicherstellen, sind unterblieben. Zudem wurde der Fokus einseitig auf die gesetzliche Rentenversicherung gelegt. Nötige Anpassungen bei der privaten und betrieblichen Vorsorge sind nicht erfolgt. In der nächsten Legislaturperiode brauchen wir daher dringend eine Kurskorrektur in der Rentenpolitik

Das gilt umso mehr, als die Dynamik des demografischen Wandels stetig zunehmen wird und damit die Zahl der Beitragszahler in der Rentenversicherung sinkt, während immer mehr Rentner Leistungen beziehen. Vor diesem Hintergrund sind Vorschläge, die den Leistungsumfang der gesetzlichen Rente immer weiter ausdehnen, klar abzulehnen, denn die langfristige Finanzierbarkeit solcher Vorhaben ist nicht gegeben.

Beitragsatzsteigerungen müssen verhindert werden. Ebenso sind fortlaufend steigende Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt in die Rentenversicherung abzulehnen. Beides würde zu erheblichen Belastungen der Unternehmen führen, die Wettbewerbsfähigkeit schmälern und so unseren Wohlstand gefährden.

Unser vorliegendes Positionspapier zeigt auf, wie das System der Alterssicherung weiterentwickelt werden muss, damit es auch in Zukunft finanzierbar bleibt und eine verlässliche Absicherung garantiert. Dabei richten wir den Fokus auf einen Vorsorgemix, der die drei Säulen – gesetzliche Rente, betriebliche und private Altersvorsorge – berücksichtigt und die Alterssicherung säulenübergreifend weiterentwickelt.

Bertram Brossardt
September 2021

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen	2
2 Gesetzliche Rentenversicherung	4
2.1 Äquivalenzprinzip beibehalten	4
2.2 Rente mit 67 konsequent umsetzen	4
2.3 Rentenniveau, Beitragssatz und Steuerzuschuss generationengerecht in Ausgleich bringen	5
2.4 Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand weiter flexibilisieren	6
2.5 Keine Ausweitung des Versichertenkreises	7
3 Betriebliche Altersvorsorge	8
3.1 Korrekturbedarf am Betriebsrentenstärkungsgesetz	8
3.2 Betriebsrentenverpflichtungen steuerlich voll anerkennen	9
3.3 Auswirkungen des Niedrigzinsumfelds Rechnung tragen	10
3.4 Künftige Doppelverbeitragung verhindern	10
4 Private Altersvorsorge	11
4.1 Neustart für die geförderte private Altersvorsorge	11
4.2 Kapitalgedeckte Altersvorsorge weiter privatwirtschaftlich organisieren	12
4.3 Mehr Netto vom Brutto	12
4.4 Wohneigentum als Teil der Altersvorsorge fördern	12
5 Altersarmut wirksam bekämpfen	13
5.1 Höhe Beschäftigung ist der beste Schutz gegen Altersarmut	13
5.2 Durchgängige Erwerbsbiografien	14
5.3 Aufstiegschancen ermöglichen: Bessere Aus- und Weiterbildung	14

Position auf einen Blick

Reformanstrengungen in der Rente müssen drei Grundsätze beachten

Für alle Reformbemühungen in der Rentenpolitik gilt, dass die folgenden drei Grundsätze beachtet werden müssen:

- Die Beitragssätze zur gesetzlichen Rentenversicherung müssen stabil bleiben, um weitere Belastungen des Faktors Arbeit zu verhindern.
- In der gesetzlichen Rentenversicherung muss das Äquivalenzprinzip gelten, d. h. Leistungen müssen entsprechende Beitragszahlungen gegenüberstehen und versicherungsfremde Leistungen müssen über Steuermittel finanziert werden.
- Alle Reformbemühungen müssen das Gesamtsystem der Alterssicherung im Blick behalten und dürfen nicht nur einzelne Versorgungszweige in den Fokus nehmen.

Künftige Rentenreformen dürfen keine Beitragssatzsteigerungen in der gesetzlichen Rentenversicherung nach sich ziehen. Höhere Beitragssätze würden zu einer Steigerung der Lohnnebenkosten führen und sich so direkt negativ auf die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland auswirken. Damit steigt die Gefahr von Arbeitsplatzverlusten durch Verlagerungstendenzen. Ein hohes Beschäftigungsniveau und geringe Arbeitslosigkeit sind aber von zentraler Bedeutung zur Stabilisierung der Rentenversicherung und zur Prävention von Altersarmut. Steigende Beitragssätze wirken in diesem Sinne kontraproduktiv.

Um zu gewährleisten, dass die gesetzliche Rentenversicherung auch in Zukunft die Aufgabe einer generationengerechten Basisvorsorge übernehmen kann und zentrale Säule der Altersvorsorge bleibt, muss das Äquivalenzprinzip wieder eingehalten werden. Durch das Äquivalenzprinzip wird sichergestellt, dass Rentenleistungen in einem direkten Zusammenhang zu den eingezahlten Beiträgen stehen. Nur so ist langfristig eine generationengerechte Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung möglich. Wird der Grundsatz aus Leistung und Gegenleistung durchbrochen, darf die Finanzierung nicht über das umlagefinanzierte System der gesetzlichen Rentenversicherung laufen, sondern muss über Steuermittel erfolgen.

Die Altersvorsorge ruht auf den drei Säulen gesetzliche Rente sowie private und betriebliche Vorsorge. Deshalb müssen Reformansätze dieses System insgesamt in den Blick nehmen und dürfen sich nicht auf einzelne Zweige fokussieren. Der alleinige Fokus auf die gesetzliche Rente ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung nicht sinnvoll, an einer ergänzenden privaten bzw. betrieblichen Vorsorge führt kein Weg vorbei. Ziel muss ein intelligenter Vorsorgemix sein, der auf individuelle Bedürfnisse zugeschnitten ist.

1 Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen

Demografischer Wandel führt zu Handlungsbedarf

Die gesetzliche Rentenversicherung hat in den letzten Jahren von der guten wirtschaftlichen Lage und dem Beschäftigungsaufbau profitiert. Dieser Umstand hat aber zu zahlreichen Leistungsausweitungen geführt, deren künftige Finanzierung nicht gesichert ist. Zudem haben sich durch die Corona-Krise Unsicherheiten ergeben, die auch die gesetzliche Rentenversicherung treffen können, wenn zum Beispiel durch Beschäftigungsabbau die Zahl der Beitragszahler sinkt. Entsprechend sind die Prognosen zur weiteren Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung unter Vorbehalt zu sehen.

Nach dem aktuellen Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung bleibt der Beitragssatz bis zum Jahr 2022 stabil bei 18,6 Prozent und steigt erst dann auf 19,3 Prozent an. Durch das Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung ist festgelegt, dass der Beitragssatz bis zum Jahr 2025 nicht über 20 Prozent steigen darf und gleichzeitig das Rentenniveau nicht unter 48 Prozent sinkt. Um diese beiden Ziele miteinander zu vereinbaren, wird im Jahr 2025 voraussichtlich ein zusätzlicher Steuerzuschuss zur Rentenversicherung nötig. Zudem wurde festgelegt, dass Beitragssatzsenkungen, auch wenn die Finanzlage der Rentenkasse diese zulassen würden, unterbleiben.

Die gute Perspektive in der kurzen und mittleren Frist darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Leistungsausweitungen der letzten Jahre zu zusätzlichen Belastungen für die Beitragszahler führen und so langfristig die finanzielle Stabilität der Rentenversicherung gefährden. Ob die ursprüngliche Vorgabe, den Beitragssatz auf maximal 22 Prozent bis zum Jahr 2030 zu begrenzen erfüllt werden kann ist offen und wird stark davon abhängen, wie rasch und kräftig die Erholung nach der Corona-Krise einsetzt. Allerdings wird die Aussetzung des Nachholfaktors in jedem Fall zu Belastungen der Rentenkasse führen.

Die Auswirkungen der demografischen Entwicklung werden in den nächsten Jahren verstärkt zu spüren sein. Für die Rentenversicherung besonders einschneidend ist, dass bis zum Jahr 2035 die Babyboomer das Rentenalter erreichen und der Anteil der über 67-Jährigen an der Gesamtbevölkerung von aktuell 19,4 auf 26,07 Prozent bis zum Jahr 2040 steigen wird. Die Zahl der Rentenbezieher wächst somit, während bei den Beitragszahlern ein Rückgang zu erwarten ist. Während heute auf 100 Beitragszahler 54 Rentner kommen, sind es 2030 bereits 64 Rentner. Für das umlagefinanzierte Rentensystem ergibt sich so eine wachsende Herausforderung, wie Leistungen langfristig finanziert werden können.

Gleichzeitig erhöht sich die Rentenbezugsdauer durch die steigende Lebenserwartung stetig. Mittlerweile beziehen Senioren ihre Rente im Durchschnitt ca. 20 Jahre, in den

sechziger Jahren lag die Bezugsdauer noch bei unter zehn Jahren. Auch diese Entwicklung stellt die umlagefinanzierte Rentenversicherung vor Herausforderungen, denn sie führt zu steigenden Rentenausgaben, die von immer weniger Beitragszahlern zu finanzieren sind.

2 Gesetzliche Rentenversicherung

Reformen müssen die Finanzierbarkeit und eine verlässliche Absicherung zum Ziel haben

Die gesetzliche Rentenversicherung wird auch in Zukunft eine zentrale Säule der Altersvorsorge bleiben. Wer lebenslang in Vollzeit sozialversicherungspflichtig gearbeitet hat, muss im Alter eine gesetzliche Rente erhalten, die den Lebensunterhalt sichert. Um dieses Leistungsversprechen auch für die Zukunft zu garantieren, muss die gesetzliche Rentenversicherung jetzt zukunftsfest gemacht werden.

2.1 Äquivalenzprinzip beibehalten

Die gesetzliche Rentenversicherung baut auf dem Äquivalenzprinzip auf. Das bedeutet, dass die Rentenleistungen in einem direkten Zusammenhang zu den eingezahlten Beiträgen stehen. Wer länger und mit höheren Beiträgen in die Rentenversicherung eingezahlt hat, erhält im Ruhestand auch eine höhere Rente.

Dieser Grundsatz muss beibehalten bleiben und darf nicht durchbrochen werden. Nur so kann die Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung gewährleistet und ein ausreichendes Versorgungsniveau bei stabilen Beitragssätzen garantiert werden.

Zahlreiche sozialpolitisch motivierte Leistungsausweitungen, die in den letzten Jahren beschlossen wurden, haben jedoch das Äquivalenzprinzip verletzt und so der gesetzlichen Rentenversicherung zusätzliche Kosten aufgebürdet, die nicht durch Beiträge gedeckt sind. Prominente Beispiele hierfür sind die Rente mit 63 und die Mütterrente. In der Tendenz entfernt sich die gesetzliche Rentenversicherung so immer stärker vom Äquivalenzprinzip und entwickelt sich zu einer Transferleistung.

Dieser Trend ist klar abzulehnen, da über das aus Beiträgen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer umlagefinanzierte System der gesetzlichen Rentenversicherung kein sozialer Ausgleich erfolgen kann. Dieser muss zwingend über das Steuer- und Transfersystem organisiert und finanziert werden. Nur so können eine gerechte Finanzierung und eine Leistungsgewährung nach Bedürftigkeit sichergestellt werden.

2.2 Rente mit 67 konsequent umsetzen

Die durchschnittliche Rentenbezugsdauer ist in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich gestiegen, von ca. 16 auf 20 Jahre. Diese längere Bezugsdauer darf bei der Diskussion um die Rentenhöhe nicht vergessen werden, denn sie wirkt rentensteigernd. Um die Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rente sicherzustellen, war es deshalb richtig, das Renteneintrittsalter sukzessive auf 67 Jahre bis zum Jahr 2030 anzuheben. Das Zugangsalter in Altersrente ist in

den letzten Jahren angestiegen und liegt derzeit bei 64,1 Jahren für Männer und 64 Jahren für Frauen. Ohne die Einführung der Rente mit 63 würde das Rentenzugangsalter allerdings heute schon höher liegen. Entsprechend gilt es jetzt, die Rente mit 67 konsequent umzusetzen und Fehlanreize für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf zu beseitigen.

Langfristig muss ergebnisoffen diskutiert werden, ob analog zur Einführung der Rente mit 67 die Altersgrenze erneut schrittweise auf ein bestimmtes Alter angehoben wird, oder ob das Renteneintrittsalter dynamisch an die Lebenserwartung angepasst wird.

Die Zahlen zur Beschäftigung Älterer belegen, dass die Potenziale Älterer am Arbeitsmarkt gesucht werden und aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nichts gegen eine Anhebung der Altersgrenze spricht. Die Beschäftigungsquote der 55 bis unter 65-Jährigen ist von 47,4 Prozent Ende 2015 auf 56,6 Prozent Ende 2020 gestiegen. Bei den 60 bis unter 65-Jährigen ist die Quote von 34,9 Prozent Ende 2015 auf 47,6 Prozent Ende 2020 gestiegen. Diese Zahlen sind ein klarer Beleg für die guten Beschäftigungschancen Älterer und müssen in der Debatte über eine weitere Anpassung des Renteneintrittsalters beachtet werden.

Flankierend zu einer solchen Anpassung muss selbstverständlich sichergestellt werden, dass diejenigen, die auf Grund von körperlichen Beeinträchtigungen in ihrem Beruf nicht mehr bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze arbeiten können, eine adäquate Absicherung erhalten. Durch die zuletzt beschlossenen Anpassungen bei der Erwerbsminderungsrente wurden die hierfür notwendigen Schritte eingeleitet. Gleichzeitig gilt es aber auch, über Reha-Maßnahmen sowie Um- und Weiterqualifizierungen möglichst lange die Beschäftigungsfähigkeit aufrecht zu erhalten.

2.3 Rentenniveau, Beitragssatz und Steuerzuschuss generationengerecht in Ausgleich bringen

Zum 01. Januar 2019 trat das Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung in Kraft. Teil dieses Gesetzes war die Einführung einer neuen Haltelinie für Rentenniveau und Beitragssatz bis zum Jahr 2025. Demnach darf das Rentenniveau bis zum Jahr 2025 nicht unter 48 Prozent fallen, gleichzeitig soll der Beitragssatz nicht über die Marke von 20 Prozent steigen. Sollte der Finanzierungsbedarf der Rentenversicherung nicht über die Beitragszahlungen gedeckt werden können, greifen entsprechende Steuerzuschüsse. Gleichzeitig wurde festgelegt, dass der Beitragssatz zur Rentenversicherung nicht unter den aktuellen Wert von 18,6 Prozent abgesenkt wird, obwohl zum 01. Januar 2019 ein Entlastungsspielraum von 0,3 Prozentpunkten bestand.

Langfristig ist eine Stabilisierung des Rentenniveaus auf dem heutigen Stand von 48 Prozent nicht finanzierbar. Es würde zu einem extremen Anstieg der Beitragssätze kommen, oder – für den Fall, dass eine Obergrenze für den Beitragssatz festgelegt wird – zu einer Explosion des Steuerzuschusses. Jedoch fließen schon heute ca. 100 Milliarden Euro jährlich an Bundeszuschuss in die gesetzliche Rentenversicherung. Mit Blick auf die angespannte Situation im Bundeshaushalt und die durch die Corona-Maßnahmen deutlich

angewachsene Staatsverschuldung, sind der weiteren Ausweitung von Steuerzuschüssen an die Rentenversicherung klare Grenzen gesetzt.

Die Zahlen zeigen, dass dringend ein generationengerechter Ausgleich zwischen Rentenniveau, Beitragssatz und Steuerzuschuss gefunden werden muss. Eine einseitige Belastung der jungen und nachfolgenden Generationen über höhere Beiträge bzw. Steuern ist abzulehnen. Bei der Finanzierung der Rente müssen die Lasten des demografischen Wandels fair zwischen den Generationen aufgeteilt werden. Das bedeutet, dass unter den geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen das Rentenniveau nicht auf dem aktuellen Stand stabilisiert werden kann und sowohl die Beiträge als auch der Steuerzuschuss gedeckelt werden müssen.

2.4 Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand weiter flexibilisieren

Um längere Lebensarbeitszeiten zu ermöglichen, gilt es, die Rahmenbedingungen für Arbeit im Alter zu verbessern. Zentraler Ansatzpunkt ist hierbei der flexible Übergang in die Rente. Mit der Einführung der Flexi-Rente wurde seitens der Politik anerkannt, dass mehr Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in den Beruf nötig ist. Allerdings reichen die bislang beschlossenen Änderungen nicht aus, um entscheidende Impulse zu setzen. Das gilt insbesondere für die Hinzuverdienstgrenzen.

Komplexität, Bürokratie und negative Arbeitsanreize durch die Hinzuverdienstgrenzen müssen beseitigt werden. Bei Personen, die eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen beziehen, können die Hinzuverdienstgrenzen entfallen. Bei diesem Personenkreis besteht nicht die Gefahr, durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenze Anreize für einen vorzeitigen Rentenbezug zu setzen, denn die Rente wird mit Abschlägen versehen. Anders verhält es sich bei Personen, die eine vorgezogene Altersrente ohne Abschläge beziehen (z. B. Rente mit 63). Hier muss der Hinzuverdienst begrenzt werden. Der mögliche Hinzuverdienst sollte dann auf die Geringfügigkeitsgrenze beschränkt werden.

Anpassungen sind auch bei einer Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze nötig. Insbesondere der isolierte Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung ist problematisch. Mit Blick auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation, die durch einen Rückgang der Arbeitslosigkeit und wachsende Fachkräfteengpässe gekennzeichnet ist, sind keine Verdrängungseffekte durch die Beschäftigung Älterer zu erwarten, diese muss daher nicht künstlich verteuert werden.

Auch Arbeitnehmer, die bereits aus dem Arbeitsleben ausgeschieden sind, müssen erneut eine zeitlich begrenzte Beschäftigung eingehen können. Während bei einer nahtlosen Weiterbeschäftigung nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze, die Beschäftigung zeitlich begrenzt und der Beendigungszeitpunkt mehrfach hinausgeschoben werden kann, fehlen bei einem Wiedereinstieg in Beschäftigung entsprechend klare Regelungen. Diese sind aber für Arbeitgeber von zentraler Bedeutung, um ein Beschäftigungsverhältnis rechtsicher beenden zu können.

2.5 Keine Ausweitung des Versichertenkreises

Die Forderung, die gesetzliche Rentenversicherung in eine Erwerbstätigenversicherung umzuwandeln und nicht nur Beschäftigte, sondern auch Selbstständige und Beamte einzubeziehen, wird immer wieder erhoben. Solche Pläne sind abzulehnen, denn dem kurzzeitigen Effekt höherer Einnahmen der Rentenversicherung stehen langfristig wachsende Ausgaben gegenüber. Wird der Versichertenkreis heute ausgeweitet, haben in Zukunft auch mehr Personen Ansprüche auf Leistungen aus der Rentenversicherung. Da sich durch den demografischen Wandel aber ohnehin eine Schieflage zwischen Beitragszahlern und Leistungsempfängern einstellen wird, würde eine Ausweitung des Versichertenkreises heute diese Problematik noch verschärfen.

Bei der geplanten Altersvorsorgepflicht für Selbstständige darf es zu keiner Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung kommen. Über ein praxistaugliches Opt-out muss sichergestellt werden, dass eine Wahlfreiheit bei der Ausgestaltung der Altersvorsorgepflicht besteht.

3 Betriebliche Altersvorsorge

Eine Weiterverbreitung der bAV darf nicht zu Kostenbelastungen der Arbeitgeber führen

Die betriebliche Altersvorsorge ist wesentlicher Bestandteil eines ausgewogenen Altersvorsorgemix. Aktuell verfügen 53,9 Prozent (Stand 2019) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland über aktive Anwartschaften in der bAV. Um Impulse zur Weiterverbreitung der bAV zu setzen, ist es wichtig, die Attraktivität weiter zu verbessern und bislang unterdurchschnittlich erschlossene Beschäftigtengruppen zu erreichen.

Das zum 01. Januar 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz hat zu umfangreichen Änderungen in der bAV geführt und in Teilen dazu beitragen, diese zu stärken. An einigen Punkt verbleibt dennoch ein Handlungsbedarf (vgl. Kapitel 3.1).

Grundsätzlich gilt, dass die Bestrebungen zur Weiterverbreitung der bAV nicht in einem zusätzlichen Aufwand für Arbeitgeber münden dürfen. Gesetzliche Obligationen lehnen wir strikt ab. Die bAV muss ihren Charakter als personalpolitisches Gestaltungselement behalten.

3.1 Korrekturbedarf am Betriebsrentenstärkungsgesetz

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde das Ziel verfolgt, die bAV weiterzuverbreiten. Im Fokus stehen kleine und mittlere Unternehmen sowie Geringverdiener. Obwohl durch die Ausweitung des steuerlichen Dotierungsrahmens und die Einführung einer Geringverdienerförderung wichtige Verbesserungen bei der praktischen Durchführbarkeit und Attraktivität der bAV erreicht wurden, ist es fraglich, ob die Anpassungen insgesamt zur Weiterverbreitung der bAV beitragen können.

So wurde zwar durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz die Möglichkeit geschaffen, reine Beitragszusagen zu geben, d. h. durch die Arbeitgeber müssen keine Leistungen in bestimmter Höhe mehr garantiert werden und die Einstandspflicht entfällt, aber die reine Beitragszusage ist an zahlreiche Voraussetzungen geknüpft:

- Die reine Beitragszusage darf nur auf Basis eines Tarifvertrags gegeben werden.
- Die Tarifvertragsparteien müssen sich an der Durchführung und Steuerung beteiligen.
- Zur Absicherung der reinen Beitragszusage soll ein sog. „Sicherungsbeitrag“ tarifvertraglich vereinbart werden.
- Es besteht die Pflicht, eingesparte Sozialversicherungsbeiträge bei der Entgeltumwandlung zum Teil weiterzugeben.
- Anwartschaften aus einer reinen Beitragszusage sind sofort unverfallbar.
- Einrichtungen, die eine reine Beitragszusage durchführen, dürfen keine Mindest- oder Garantieleistung gewähren.

Durch die tarifvertragliche Flankierung der reinen Beitragszusage wird die Weiterverbreitung bei kleinen und mittelständischen Unternehmen erschwert. Zusätzlich wirken die hohen Anforderungen, die an die Tarifvertragsparteien gestellt werden, z. B. bezüglich der Steuerung und Durchführung kontraproduktiv, da die Komplexität der bAV so zunimmt.

Entsprechend sollte das Betriebsrentenstärkungsgesetz mindestens dahingehend angepasst werden, dass es den Tarifvertragsparteien überlassen bleibt, festzulegen, unter welchen Voraussetzungen eine reine Beitragszusage ermöglicht wird.

Darüber hinaus muss das Erfordernis für einen Tarifvertrag zur Umsetzung der reinen Beitragszusage auf den Prüfstand gestellt werden, um diese Option gezielt auch kleinen und mittleren Unternehmen zur Verfügung zu stellen.

3.2 Betriebsrentenverpflichtungen steuerlich voll anerkennen

Nach wie vor werden Betriebsrentenverpflichtungen in der Steuerbilanz anders abgebildet als in der Handelsbilanz. Während in der Steuerbilanz ein überhöhter Rechnungszins von sechs Prozent für die Bewertung der zu bildenden Rückstellungen zu Grunde gelegt werden muss, orientiert sich der Rechnungszins in der Handelsbilanz eher (allerdings mit zeitlichem Verzug) an der tatsächlichen Zinsentwicklung. Zuletzt wurde der Zeitraum zur Berechnung des durchschnittlichen Marktzinssatzes, mit dem die zu erwartenden Pensionsverpflichtungen auf den heutigen Barwert abgezinst werden müssen, von sieben auf zehn Jahre erhöht. Mit dieser Maßnahme soll dem Niedrigzinsumfeld Rechnung getragen werden und zu starkes Absinken des Rechnungszinses verhindert werden. Hält die Niedrigzinsphase weiter an, wird dieses Ziel langfristig nicht erreicht werden können.

Es gilt der Zusammenhang: Je niedriger der Rechnungszins, desto höher ist die Rückstellung, die ein Unternehmen für die entsprechende Pensionsverpflichtung bilden muss. Die in der Handelsbilanz zu bildenden Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen sind folglich deutlich höher als die Rückstellungen, die in der Steuerbilanz angesetzt werden können. Aufgrund der unterschiedlichen Zinssätze kann also nur ein Teil der handelsrechtlich zu bilanzierenden Pensionsverpflichtungen steuerlich geltend gemacht werden.

Diese unzureichende steuerliche Berücksichtigung von Betriebsrentenverpflichtungen schwächt die Bereitschaft der Unternehmen, Betriebsrenten zuzusagen. Die aktuelle steuerliche Diskriminierung von Betriebsrentenverpflichtungen muss auch deshalb beendet werden, weil sie dem verfassungsrechtlichen Gebot einer Besteuerung nach Leistungsfähigkeit widerspricht. Soweit der Gesetzgeber handelsrechtlich festlegt, dass die Leistungsfähigkeit eines Arbeitgebers durch Pensionsverpflichtungen gemindert ist, darf er nicht im Steuerrecht eine ungeminderte Leistungsfähigkeit unterstellen und die handelsrechtlich bestehenden Verpflichtungen bei der Ermittlung des steuerlich relevanten Gewinns unberücksichtigt lassen. Andernfalls würden Scheingewinne besteuert.

Wir fordern, dass die nach dem Handelsgesetzbuch zu bildenden Rückstellungen für betriebliche Altersvorsorge in voller Höhe steuerlich anerkannt werden. Der Rechnungszins

zur Bewertung von Pensionsverpflichtungen in der Steuerbilanz in Höhe von sechs Prozent ist überhöht und sollte auf den handelsrechtlichen Rechnungszins abgesenkt werden.

3.3 Auswirkungen des Niedrigzinsumfelds Rechnung tragen

Das anhaltende Niedrigzinsumfeld wird auch für die bAV zur Herausforderung. Versicherer passen ihr Produktportfolio an und senken das Garantieniveau ab. Am Markt werden ab 2022 Produkte mit Garantieniveaus in der Spanne von 90 bis 60 Prozent angeboten. Diese haben den Vorteil, dass die Spielräume in der Kapitalanlage steigen und damit die Renditechancen. Für die Arbeitgeber folgt daraus, dass künftig keine versicherungsförmigen Produkte zur Verfügung stehen, die mindestens die eingezahlten Beiträge garantieren. Gleichzeitig haften die Arbeitgeber aber mindestens für die Höhe der eingezahlten Beiträge.

Um für die Arbeitgeber unkalkulierbare Haftungsrisiken zu verhindern, muss dringend der gesetzliche Rahmen an die aktuelle Entwicklung der Versicherungsprodukte angepasst werden. Das betrifft insbesondere die Entgeltumwandlung. Arbeitgeber können nicht einerseits zur Umsetzung der Entgeltumwandlungsansprüche der Arbeitnehmer*innen verpflichtet werden, wenn andererseits auf dem Markt keine adäquaten Produkte mehr angeboten werden, die das Haftungsrisiko des Arbeitgebers faktisch ausschließen. Entsprechend gilt es, den Haftungsumfang der Arbeitgeber an die abgesenkten Garantieniveaus anzupassen.

3.4 Künftige Doppelverbeitragung verhindern

Grundsätzlich muss gelten, dass private und betriebliche Altersvorsorge stets nur einmal mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet werden: Entweder durch Belastung des Einkommens, das der Finanzierung der Altersvorsorge dient, oder durch Belastung der Versorgungsleistung.

Durch die Ausweitung des steuerlichen Dotierungsrahmens von vier auf acht Prozent im Zuge des Betriebsrentenstärkungsgesetzes besteht nun die Gefahr, dass es zu einer Doppelverbeitragung kommt, da der sozialabgabenfreie Rahmen weiterhin bei vier Prozent liegt. Wird nun im Korridor zwischen vier und acht Prozent des Entgelts umgewandelt, kommt es für diesen Betrag zur einer Doppelverbeitragung.

Durch eine Anhebung des sozialabgabenfreien Dotierungsrahmens auf ebenfalls acht Prozent, kann eine künftige Doppelverbeitragung verhindert werden.

4 Private Altersvorsorge

Die staatliche geförderte private Altersvorsorge muss gezielt weiterentwickelt werden

Die Möglichkeiten der privaten Altersvorsorge sind vielfältig und müssen sich an den individuellen Bedürfnissen des Einzelnen orientieren. Neben Immobilieneigentum, Lebensversicherungen und privaten Rentenversicherungsverträgen muss auch die staatlich geförderte private Altersvorsorge wieder gestärkt werden.

4.1 Neustart für die geförderte private Altersvorsorge

In der ablaufenden Legislaturperiode wurde die Chance für eine umfassende Reform der staatlich geförderten privaten Altersvorsorge leider nicht genutzt. Wir jetzt einen umfangreichen Neustart für die Riester-Rente, denn diese bietet besonders für Personen mit niedrigen Einkommen und für Familien mit Kindern eine sinnvolle Möglichkeit zur privaten Vorsorge.

Künftig sollte eine dynamische Anpassung der Grundzulage und der Höchstbeiträge an die Einkommensentwicklung erfolgen, um konstante Förderquoten aufrecht zu erhalten. Ebenso sollte die Kinderzulage einheitlich auf 300 Euro festgelegt werden.

Zudem ist ein höheres Maß an Transparenz nötig. Neben einer besseren Vergleichbarkeit der Riester-Verträge gilt es auch die Verwaltung der Verträge effizienter und kostengünstiger zu gestalten. In diesem Kontext gilt es auch das Zulageverfahren zu vereinfachen. B. indem die Zulage am Jahresende nach Beitragseingang gezahlt wird, um Rückforderungen zu vermeiden.

Ähnlich wie bei der betrieblichen Altersvorsorge muss auch bei der geförderten privaten Altersvorsorge dem Niedrigzinsumfeld Rechnung getragen werden und modifizierte Garantien möglich werden.

Der Personenkreis, der förderberechtigt ist, muss auf alle Erwerbspersonen ausgeweitet werden. Hierzu gehören insbesondere Selbständige, die gegenwärtig nicht in der GRV oder in Versorgungswerken versichert sind. Diese können zwar mit der sogenannten Basisrente oder Rürup-Rente eine steuerwirksame Alternative in Anspruch nehmen. Gleichzeitig steht ihnen mit diesen Produkten aber keine staatliche Zulage zur Verfügung. Diese ist aber gerade für einkommensschwache und kinderreiche Selbständige in besonderem Maße geeignet, einen Beitrag zur Absicherung im Alter zu leisten.

4.2 Kapitalgedeckte Altersvorsorge weiter privatwirtschaftlich organisieren

Der Aufbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge muss weiterhin privatwirtschaftlich organisiert werden. Vorschläge, die darauf abzielen einen staatlich organisierten Altersvorsorgefonds aufzubauen, lehnen wir ab.

4.3 Mehr Netto vom Brutto

Zusätzlich privat für das Alter vorsorgen kann nur derjenige, dem nach Abzug von Steuern und Abgaben entsprechende Einkommensspielräume bleiben. Die hohe Grenzbelastung mit Steuern und Abgaben in Deutschland erschwert die private Vorsorge, da sich viele Beschäftigten das Sparen für die Altersvorsorge nicht leisten können.

Eine Förderung der privaten Vorsorge muss deshalb auch darauf abzielen, die Steuer- und Abgabenbelastung zu senken. Hierzu gilt es, den Eintrittspunkt des Spitzensteuersatzes zu verschieben und eine automatische Korrektur der kalten Progression einzuführen, Steuererhöhungen müssen unterbleiben.

4.4 Wohneigentum als Teil der Altersvorsorge fördern

Auch in Zukunft muss Wohneigentum als Teil der Altersvorsorge gelten. Eine abbezahlte Immobilie kann im Alter wesentlich dazu beitragen, den Lebensstandard zu sichern, da man sich entweder selbst die Miete spart oder über Mieteinkünfte ein zusätzliches Einkommen hat. Bei der Weiterentwicklung der geförderten privaten Altersvorsorge muss deshalb auch künftig die Option bestehen, entsprechende Zuschüsse für den Erwerb von Wohneigentum zu nutzen.

5 Altersarmut wirksam bekämpfen

Ein hohes Beschäftigungsniveau und durchgängige Erwerbsbiografien sind der beste Schutz vor Altersarmut.

Altersarmut ist kein Massenphänomen in Deutschland. Derzeit sind rund drei Prozent der über 65-jährigen in Deutschland auf Grundsicherung im Alter angewiesen und können somit als von Altersarmut betroffen eingestuft werden. Das sind deutlich weniger Empfänger von staatlichen Transferleistungen als in anderen Altersgruppen.

Aus einem sinkenden Rentenniveau kann nicht auf Altersarmut geschlossen werden. Das im Alter zur Verfügung stehende Einkommen ergibt sich bei vielen Rentnern nicht allein aus den Auszahlungen der gesetzlichen Rentenversicherung, sondern es liegen weitere Einkommensquellen vor. Neben Einkünften aus der privaten und betrieblichen Altersvorsorge trägt auch Privatvermögen (Barvermögen und Immobilieneigentum) zur Sicherung des Lebensstandards im Alter bei.

Ansatzpunkt der Beurteilung muss der Haushalt sein. Aus einer geringen gesetzlichen Rente kann z. B. gerade bei verheirateten Frauen nicht zwangsläufig auf Altersarmut geschlossen werden, denn die Versorgung erfolgt über den Ehepartner.

Der Alterssicherungsbericht 2020 der Bundesregierung gibt einen Einblick in die Vielschichtigkeit der Alterseinkommen. Diese Studie gibt an, dass Rentnerhaushalte mit einer Bezugsperson ab 65 Jahre (Ehepaare) in den alten Bundesländern über ein monatliches Nettoeinkommen von 2.989 Euro verfügen haben. Alleinstehende Männer verfügten demnach über 1.875 Euro und alleinstehende Frauen über 1.617 Euro.

Die Haushaltsnettoeinkommen aller Ehepaare und Alleinstehenden im Alter ab 65 Jahren betragen 2019 im Durchschnitt 2.207 Euro und sind seit 2015, dem Berichtsjahr des letzten Alterssicherungsberichts, um 14 Prozent gestiegen. Da die Preise für die Lebenshaltung im gleichen Zeitraum nur um 5,3 Prozent gestiegen sind, zeigt sich hier ein deutlicher realer Einkommenszuwachs, der in etwa dem Einkommenszuwachs in der Gesamtbevölkerung entspricht.

Das Einkommen von Seniorenhaushalten setzt sich nach der oben angeführten Untersuchung zu 61 Prozent aus Einkünften aus der gesetzlichen Rentenversicherung und zu 22 Prozent aus anderen Alterssicherungsleistungen sowie der betrieblichen Altersvorsorge zusammen. Der Rest entfällt auf die private Vorsorge und sonstige Einkommen.

5.1 Höhe Beschäftigung ist der beste Schutz gegen Altersarmut

Der Arbeitsmarkt in Deutschland hat sich vor der Corona-Krise äußerst robust präsentiert und war durch geringe Arbeitslosenquoten sowie einen kontinuierlichen

Beschäftigungsaufbau gekennzeichnet. Noch können keine abschließenden Aussagen dazu getroffen werden, wie sich die Krise auf den Arbeitsmarkt auswirkt. Zwar ist ein Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit zu verzeichnen, der darauf zurückzuführen sein dürfte, dass die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarkts durch die Eindämmungsmaßnahmen im Zuge der Corona-Pandemie gebremst wurde. Andererseits zeigt sich auch jetzt schon ein Anziehen der Arbeitskräftenachfrage.

Vor dem Hintergrund des demografisch bedingten Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials sollte der Arbeitsmarkt in Deutschland jedoch auch in Zukunft gute Beschäftigungschancen bieten.

Allerdings ist das kein Selbstläufer. Herausforderungen wie die Transformation in der Industrie und die Digitalisierung der Arbeitswelt führen zu Umbrüchen am Arbeitsmarkt, die es aktiv zu begleiten gilt.

Eine beschäftigungsfördernde Wirtschaftspolitik muss auch zur Alterssicherung Priorität haben. Um ein hohes Beschäftigungsniveau in Deutschland zu halten, dürfen vor allem die Arbeitskosten nicht weiter steigen. Das bedeutet auch, dass die Belastung des Faktors Arbeit mit Sozialversicherungsbeiträgen begrenzt werden muss. Auch vor diesem Hintergrund sind Leistungsausweitungen in der Rente, die die Lohnzusatzkosten weiter in die Höhe treiben, zu kritisieren.

5.2 Durchgängige Erwerbsbiografien

Eine Erwerbsbiographie ohne lange Unterbrechungen ist für jeden einzelnen die zentrale Voraussetzung, um im Rahmen der drei Säulen der Alterssicherung für das Alter vorsorgen zu können. Aktuell sind zwei Drittel aller Bezieher von Grundsicherung im Alter Frauen. Häufig haben sie infolge von Kinderunterbrechungen, Teilzeitarbeit oder Arbeitslosigkeit vergleichsweise wenig Vorsorge für das Alter betrieben. Die erleichterte Vereinbarkeit von Familie und Beruf – vor allem durch den Ausbau der Kinderbetreuung – ist eine entscheidende Bedingung für durchgängigere Erwerbsbiografien von Frauen. Insbesondere müssen mehr Ganztageseinrichtungen geschaffen werden, damit Frauen häufiger auch einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen können.

5.3 Aufstiegschancen ermöglichen: Bessere Aus- und Weiterbildung

Eine bessere Aus- und Weiterbildung ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Berufskarrieren nicht im Niedriglohnbereich stecken bleiben, sondern der Aufstieg in höhere Entgeltbereiche und damit auch die Aussicht auf eine bessere Alterssicherung möglich bleibt.

Mit Blick auf die Transformation und die dadurch zu beobachtenden Verschiebungen bei der Arbeitskräftenachfrage kommt Qualifizierungsmaßnahmen eine entscheidende Rolle

zu, um einen drohenden Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt abzubauen und Beschäftigung zu sichern.

Ansprechpartner / Impressum

Beate Neubauer

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-534

Telefax 089-551 78-214

beate.neubauer@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich auf alle Geschlechter. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und ohne jede Diskriminierungsabsicht wurde an einigen Stellen auf eine Bezeichnung mit dem Genderstern * verzichtet.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw September 2021