

Jan-Paul Grüner arbeitet seit 2016 für den Vorstand der IG Metall in der Abteilung Sozialpolitik. Der Jurist war dort zunächst Experte für betriebliche Altersversorgung. Seit November 2019 ist er für den gesamten Bereich der Alterssicherung zuständig.



Einführung eines Freibetrags in der betrieblichen Altersversorgung

Mit dem GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz (GKV-BRG) wurde bei der Verbeitragung von Betriebsrenten die Freigrenze in einen Freibetrag in Höhe von 159,25 Euro geändert. Damit scheint ein langjähriger Streit beendet. Auslöser des Streits war das 2004 in Kraft getretene GKV-Modernisierungsgesetz (GMG). Mit dem GMG wurde der allgemeine Beitragssatz auf (die Freigrenze übersteigende) Betriebsrenten und damit eine Verdopplung der zuvor bestandenen Beitragslast eingeführt. Diese Verdopplung wurde bis zum Schluss von den Betroffenen nicht akzeptiert. Im Bewusstsein der Bürger wird vom GMG jedenfalls bleiben, dass im wahrsten Sinne „über Nacht“ das Vertrauen in stabil geglaubte Rahmenbedingungen auch im sensiblen Bereich der Alterssicherung enttäuscht werden kann.

Die IG Metall hatte gemeinsam mit allen im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften bereits im GMG-Gesetzgebungsverfahren die Verdoppelung der Beitragslast kritisiert. In der Folge wehrten sich unzählige Betroffene in gerichtlichen Verfahren. Die Vollverbeitragung hatte jedoch auch vor dem Bundesverfassungsgericht weitestgehend Bestand.

Gefordert hat die IG Metall bis zuletzt die Rückkehr zum halben Beitragssatz. Um kleine Betriebsrentenansprüche zu schützen, die allzu häufig auch mit niedrigen Ansprüchen aus der gesetzlichen Rente korrespondieren, war die Beibehaltung der Beitragsfreiheit unterhalb der derzeit 159,25 Euro wichtig. Zur Begrenzung der Einnahmeausfälle bei den Krankenkassen hätte man in einer Gleitzone zwischen dem Freibetrag und dem Zweifachen dieses Betrags den vollen Beitragssatz erheben können. Im Ergebnis wären gegenüber dem nun geltenden Recht höhere Betriebsrentenansprüche erheblich geringer belastet worden.

Dass der Gesetzgeber nicht alle Forderungen der IG Metall übernimmt, sondern mit seinen Regelungen teils drastisch davon abweicht, ist leider eine Regel ohne Ausnahme. Eingedenk dieser Tatsache sind wir mit dem bloßen Wechsel von Freigrenze zum Freibetrag nicht unzufrieden. Wichtig ist, dass ausnahmslos alle Betriebsrentner entlastet werden, deren Betriebsrente verbeitragt wird. Nicht ganz falsch ist auch der Ansatz, geringere Einkommen über- und höhere Einkommen unterproportional zu entlasten: Im Vergleich zur Rechtslage, die bis 2003 galt, profitieren immerhin alle Betriebsrentner, deren Bezüge unterhalb des zweifachen Freibetrags liegen; und zwar je mehr, desto nä-

her ihre Bezüge am Freibetrag liegen. Betriebsrenten über dem Zweifachen des Freibetrags hingegen bleiben gegenüber dem vor 2004 geltenden Recht im Nachteil. Nach Darstellung des Bundesgesundheitsministeriums betrifft dies immerhin rund 40 Prozent der Betriebsrentner. Dank starker Gewerkschaften und Betriebsräte wurden in vielen Betrieben Versorgungsordnungen mit beachtlichen Zusagen vereinbart, so dass auch ein erheblicher Anteil von Facharbeitern und Angestellten mit Tariflöhnen jener Personengruppe angehört, die weiterhin schlechter dasteht als vor 2004.

Die Reduzierung der Beitragslast auf Betriebsrenten war lange überfällig, kann die bestehenden Mängel in der Altersversorgung jedoch nicht beheben

Jedoch, so steht zu befürchten, sind die Bezieher gut dotierter Betriebsrenten eine schrumpfende Personengruppe.

Denn zur Wahrheit gehört auch, dass bereits seit Jahrzehnten die Zusagen in der betrieblichen Altersversorgung massiv verschlechtert wurden und weiterhin verschlechtert werden. Der Leistungsabbau in der betrieblichen Altersversorgung übertrifft nahezu flächendeckend die Kür-

zungen in der gesetzlichen Rente im selben Zeitraum. Nicht nur jene Zusagen wurden eklatant verschlechtert, bei denen Arbeitgeber definierte Leistungen garantieren. Die 2002 eingeführte und seither sich im Aufwind befindliche Beitragszusage mit Mindestleistung, bei der der Arbeitgeber lediglich die Summe der gezahlten Beiträge garantiert, zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass die ursprünglich in Aussicht gestellten Renditen nicht erreicht werden – von denen anschließend die hohen Kosten der Versorgungsträger abgezogen werden.

Einstige Versprechungen kapitalgedeckter Systeme konnten bereits vor der Krise 2008 nicht gehalten werden. Die seither herrschende Niedrigzinsphase stürzt etliche Versorgungsträger in konkrete Schwierigkeiten. Dies ist keine gute Grundlage für Gedankenspiele in Richtung reiner Beitragszusagen oder eines Obligatoriums!

Die 2004 eingeführte Vollverbeitragung war ein von der Politik gemachtes Problem – und da dieses genauso politisch wieder gelöst werden konnte, war es als Zielscheibe von Unzufriedenheit prädestiniert. Die Vollverbeitragung war jedoch nur ein Symptom für die Unzufriedenheit der Menschen mit ihrer mangelhaften Versorgungslage im Alter. Diese Mängel zu beheben erfordert verschiedene Verbesserungen, insbesondere in der gesetzlichen Rente. Korrekturen an der Verbeitragung von Betriebsrenten, so notwendig sie auch waren, ändern an der Ursache der berechtigten Unzufriedenheit nur wenig.