

Stellungnahme

der Deutschen Rentenversicherung Nord

vom 01. September 2016

zur

Anhörung

des Sozialausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtages am 15.09.2016

zum

Antrag der Fraktion der FDP

**Stärkung der betrieblichen und privaten Altersvorsorge -
Entlastung bei den Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung**

(Schleswig-Holsteinischer Landtag Drucks. 18/4099 v. 18.04.2016)

Der Antrag zu 1. beschäftigt sich mit der Förderung der betrieblichen Altersvorsorge und der Reduzierung der Belastung durch Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Der Antrag zu 2. hat eine gesetzliche Klarstellung zum Ziel, dass Kapitalauszahlungen aus Altverträgen von Direktversicherungen, die wie eine private Lebensversicherung im Namen des Versicherungsnehmers aus dem Netto-Einkommen angespart wurden, auch bei einem betrieblichen Bezug nicht als Versorgungsbezug gewertet werden.

Die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) ist unmittelbar nicht von der Problematik berührt, da es sich um die Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung für die Auszahlungen aus der betrieblichen bzw. privaten Altersvorsorge handelt.

Es gibt aber Berührungspunkte zur GRV, da es für den Aufbau von Anwartschaften in der betrieblichen Altersvorsorge besondere rechtliche Regelungen gibt, die Einfluss auf die spätere Behandlung der Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge haben können. Hier ist in erster Linie die Entgeltumwandlung zu Gunsten des Aufbaus von Anwartschaften in der Betrieblichen Altersvorsorge zu nennen. Unsere Stellungnahme bezieht sich allein auf diesen Aspekt des Antrags.

Zum Antrag zu 3. erfolgt keine Stellungnahme, da hier kein Bezug zur gesetzlichen Rentenversicherung besteht.

Gegenstand der betrieblichen Altersvorsorgung:

Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersvorsorge), gelten die Vorschriften des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG). Die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen Versorgungsträger erfolgen. Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt. Betriebliche Altersvorsorge liegt auch vor, wenn

1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage),

2. der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (Beitragszusage mit Mindestleistung),
3. künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung) oder
4. der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung leistet und die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst; die Regelungen für Entgeltumwandlung sind hierbei entsprechend anzuwenden, soweit die zugesagten Leistungen aus diesen Beiträgen im Wege der Kapitaldeckung finanziert werden.

Vgl. § 1 BetrAVG.

Die durch Entgeltumwandlung umgewandelten Entgeltbestandteile werden nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zugerechnet, soweit sie 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) nicht übersteigen; dementsprechend sind für diese Entgelteile keine Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zu entrichten.

Stellungnahme zu den Auswirkungen dieser Regelungen:

Dies führt einerseits zu entsprechenden Einnahmeausfällen in den betroffenen Sozialversicherungszweigen. Soweit in den jeweiligen Systemen Leistungen lohn- bzw. beitragsorientiert gestaltet sind, mindern sich andererseits auch die individuellen Leistungsanwartschaften bzw. –ansprüche aus diesen Sozialversicherungssystemen für Versicherte, die auf diese Weise Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung erwerben.

In Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung ergeben sich im Zusammenwirken mit den rentenversicherungsrechtlichen Regelungen im Einzelnen folgende Effekte:

- Die Entgeltumwandlung führt für Versicherte, die diese Möglichkeit wahrnehmen, zu entsprechend geringeren Altersrentenansprüchen in der GRV. Dem stehen allerdings jene Altersrentenansprüche gegenüber, die durch die Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung erworben werden. Ob diese zusätzlichen Betriebsrentenansprüche die geminderten Ansprüche in der GRV ausgleichen oder überkompensieren, ist u.a. von Beginn und Dauer der Entgeltumwandlung abhängig, von den in der betrieblichen Altersversorgung abgesicherten Risiken sowie von der Beitragsrendite der GRV und dem jeweiligen betrieblichen Alterssicherungssystem. Zu berücksichtigen sind zudem die unterschiedlichen Dynamisierungsregelungen in der GRV und der betrieblichen Altersversorgung.
- Die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung führt darüber hinaus bei den Versicherten, die diese Möglichkeit wahrnehmen, zu einer geringeren GRV-Rente im Falle einer vorzeitigen Erwerbsminderung. Die Minderung des Rentenanspruchs durch die Entgeltumwandlung ist im Falle einer Erwerbsminderungsrente im Regelfall höher als bei der Altersrente, da die durch die Entgeltumwandlung bedingte Minderung des rentenversicherungspflichtigen Entgelts nicht nur die in den Beschäftigungszeiten mit Entgeltumwandlung erworbenen Rentenanwartschaften mindert, sondern auch die Bewertung der Zurechnungszeiten. Auch hier sind zudem die unterschiedlichen Dynamisierungsregelungen in der GRV und der betrieblichen Altersversorgung zu berücksichtigen.
- Die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung führt schließlich für alle Versicherten und Rentner der GRV – auch für diejenigen, die selbst keine Entgeltumwandlung praktizieren wollen oder können – zu einer Minderung ihrer (aktuellen oder künftigen) Rentenansprüche in der GRV. Ursache hierfür ist, dass die jährliche Anpassung des Aktuellen Rentenwertes – der die Rentenhöhe maßgeblich bestimmt – sich u.a. an der Entwicklung der durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Entgelte orientiert. Jede Ausweitung des Volumens der beitragsfreien Entgeltumwandlung dämpft auf diese Weise die Entwicklung des Aktuellen Rentenwertes und mindert insoweit die aktuellen und künftigen Rentenansprüche aller Versicherten und Rentner. Dies betrifft im Übrigen nicht nur Rentenanwartschaften bzw. -ansprüche, die durch abhängige Beschäftigung erworben wurden, sondern auch solche, die durch die Erziehung von Kindern, Pflegezeiten oder andere Tatbestände begründet sind.