

SoVD · Maria-Merian-Straße 7 · 24145 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Frau Katja Rathje-Hoffmann
Vorsitzende des Sozialausschusses
Per E-Mail

Landesgeschäftsstelle
Referat Sozialpolitik und
Kommunikation

Ihr Gesprächspartner:
Dr. Thorsten Harbeke
Tel. 0431 65 95 94 - 24
Fax 0431 65 95 94 - 95
sozialpolitik@sovd-sh.de

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1886

Kiel, 24.08.2023

**Stellungnahme des SoVD zum Antrag des SSW „Betriebsrenten stärken –
Ausnahmen vom Anpassungsverfahren streichen, damit das Leben bezahlbar
bleibt“, Drucksache 20/954**

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann, sehr geehrte Damen und Herren,

als größter Sozialverband zwischen den Meeren mit über 160.000 Mitgliedern bedanken wir uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Der SoVD streitet seit über 100 Jahren für auskömmliche Renten und für Verbesserungen in der umlagefinanzierten Rente.

Der vorliegende Antrag des SSW zielt darauf, Ausnahmen von der Pflicht der Arbeitgeber*innen, die laufenden Leistungen alle drei Jahre auf Angemessenheit zu überprüfen, zu streichen. Diese Pflicht entfällt unter anderem bei einer jährlichen Anpassung um mindestens ein Prozent, wie sie in den vergangenen Jahren im öffentlichen Dienst gängige Praxis war. Die Vorsorge im Rahmen der VBL stellt aber einen Sonderfall innerhalb des Systems der betrieblichen Altersvorsorge dar, der sich nicht ohne Weiteres verallgemeinern lässt. In der aktuellen Situation mit einer hohen Inflation kommt eine jährliche Anpassung von einem Prozentpunkt allerdings in der Tat einer Rentenkürzung gleich und vermindert somit die Chance auf eine Schließung der Rentenlücke durch die betriebliche Altersvorsorge. Die Initiative des SSW in diesem Punkt ist somit nachvollziehbar.

Außerhalb des öffentlichen Dienstes dürfte das Modell der Direktversicherung besonders häufig anzutreffen sein, für das die Pflicht zur Prüfung einer Erhöhung dann entfällt, wenn „ab Rentenbeginn sämtliche auf den

Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden [...]“.¹ Im Gegensatz zur VBL-Rente ist dieses Systems also insbesondere auf starke Renditen auf den Finanzmärkten angewiesen, die wiederum aufgrund der gesetzlich vorgeschriebenen konservativen Anlagestrategie der Versicherungsträger seit Längerem zu niedrigen Betriebsrenten führen. Hinzu kommen für die Arbeitnehmer*innen die nachgelagerten Versicherungsbeiträge. Auch hier wären gesetzliche Änderungen zur Stärkung der Betriebsrenten wünschenswert.

Die Abschaffung von Ausnahmetatbeständen für die die Prüfung der Arbeitgeber*innenbeiträge nach § 16 BetrAVG könnte im Bereich des öffentlichen Dienstes tatsächlich zu einer verbesserten Anpassung der Leistungen führen, in anderen Wirtschaftsbereichen kann eine solche Prüfung auch ein negatives Ergebnis für Arbeitnehmer*innen haben. Grundsätzlich ist also zu kritisieren, dass es sich bei § 16 BetrAVG nicht um eine Pflicht der Arbeitgeber*innen handelt, die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge regelmäßig an die gesamtwirtschaftliche Entwicklung anzupassen. Arbeitgeber*innen können vielmehr aufgrund der Ausnahmetatbestände selbst auf eine Prüfung der Angemessenheit verzichten. In der Folge werden langfristig viele Vereinbarungen über die betriebliche Altersvorsorge für die Arbeitgeber*innen günstiger, während die Versorgungslücke der Beschäftigten steigt.

Es zeigt sich, dass das die 2004 eingeführten Änderungen bei der Betriebsrente insgesamt zu einer Ungleichbehandlung von Arbeitnehmer*innen führt und die Art und Größe des jeweiligen Unternehmens darüber mitentscheidet, ob die Versorgungslücken bei der umlagefinanzierten Rente tatsächlich geschlossen werden können. Insofern plädieren wir für eine breite Debatte über eine armutsfeste Rente im Alter und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

Alfred Bornhalm
Landesvorsitzender

Kirsten Grundmann
Vorsitzende des Sozialpolitischen Ausschusses

Dr. Thorsten Harbeke
Referat Sozialpolitik und Kommunikation

¹ Betriebsrentengesetz (BetrAVG) § 16, Absatz 3, Satz 2.