

FORDERUNGEN DES MITTELSTANDS AN DIE RENTENKOMMISSION

1. **Maximale Wahlfreiheit bei der Altersvorsorge für Selbständige gewährleisten**
2. **Renteneintrittsalter weiter flexibilisieren**
3. **Teilrentenmodell vereinfachen: Hinzuverdienst nicht bestrafen**
4. **Befristete Beschäftigung erleichtern**
5. **Transparenz verbessern: Online-Rentenkonto einführen**
6. **Klare Haftungsbegrenzung für Arbeitgeber sicherstellen**

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD hält weiterhin am Drei-Säulen-Modell der Altersvorsorge aus gesetzlicher Rentenversicherung, betrieblicher Altersvorsorge und privater Altersvorsorge fest. Um das durch den

demografischen Wandel geschwächte Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung abzufangen, soll eine Rentenkommission bis 2020 Reformvorschläge für die drei Säulen ab 2025 erarbeiten.

Unsere Forderungen:

1. Maximale Wahlfreiheit bei der Altersvorsorge für Selbständige gewährleisten

Schon heute betreibt eine große Zahl Selbständiger eigenverantwortlich Altersvorsorge. Statt hier mit Pflichten weitere bürokratische Bürden aufzuerlegen, sollte der Gesetzgeber Anreize schaffen, um die Altersvorsorge attraktiver zu machen. Diskutabel wäre eine Absicherungspflicht für die Altersvorsorge, die ein Rentenniveau knapp oberhalb der

Grundsicherung garantiert. Darüber hinaus sollte eine Öffnung der Riester-Rente für Selbständige ermöglicht werden. Die maximale Wahlfreiheit in der Art und Wahl der Altersvorsorge muss aber weiterhin garantiert sein und wirtschaftliche Schwächephasen wie z.B. die Existenzgründungsphase berücksichtigt werden.

2. Renteneintrittsalter weiter flexibilisieren

Verschiedene Arbeitstätigkeiten fordern Menschen auf unterschiedliche Weise. So unterschiedlich heute Berufsbilder sind, so unterschiedlich ist die gesundheitliche Verfassung älterer Menschen und damit auch das Bedürfnis und eigene Interesse in Rente zu gehen. Starre, durch den Gesetzgeber vorgegebene Altersgrenzen sind deshalb wenig zielführend und nicht mehr zeitgemäß. Bei steigender Lebenserwartung muss auch die Lebensarbeitszeit entsprechend angepasst werden. Wir brauchen ein Modell, das einerseits Wahlfreiheit lässt und andererseits Anreize schafft

länger zu arbeiten. Die sogenannte Flexi-Rente, wie sie aktuell besteht, geht noch nicht weit genug: Sie schafft keine richtigen Anreize für Arbeitnehmer, länger zu arbeiten und damit länger voll in die Rentenkasse einzuzahlen. Vielmehr wird sie aktuell genutzt, um vorzeitig in Rente zu gehen, statt einen gleitenden Übergang zu schaffen, der Fachkräfte sichern würde. Jeder Arbeitnehmer sollte ab dem 61. Lebensjahr frei über den Eintrittszeitpunkt entscheiden können – mit entsprechenden Abschlägen, aber insbesondere auch Zuschlägen bei längerer Lebensarbeitszeit.

3. Teilrentenmodell vereinfachen: Hinzuverdienst nicht bestrafen

Das Teilrentenmodell findet in der Praxis kaum Anklang. Gründe dafür sind die starren Rentenstufen und die jeweiligen Hinzuverdienstgrenzen. Bei der Vollrente liegt der abschlagsfreie

maximale Hinzuverdienst bei 6300 Euro im Jahr. Wer mehr verdient, muss massive Rentenkürzungen hinnehmen, was die geringe Attraktivität dieses Modells erklärt.

Die Hinzuverdienstgrenze muss deswegen erhöht werden. Der Hinzuverdienstdeckel darf nicht dazu führen, dass man Rentenansprüche langfristig verliert. Ältere Mitarbeiter können so einen gleitenden Übergang in den Ruhestand wählen, anstatt vorzeitig ganz aus dem Erwerbsleben auszuschneiden. Eine sinnvolle Verdienstgrenze ist die Höhe des letzten

Brutto-Gehalts. Diese Anhebung würde einerseits den Fachkräftemangel lindern und andererseits Rentnern mehr Flexibilität ermöglichen. Zudem würde der bisherige hohe bürokratische Aufwand gesenkt werden, da praktisch nicht mit Überschreitungen der neuen Hinzuverdienstgrenze zu rechnen wäre.

4. Befristete Beschäftigung erleichtern

Mit dem Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung wurde die Möglichkeit geschaffen, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen des Renteneintrittsalters auch mehrfach hinauszuschieben. Jedoch besteht diese Möglichkeit lediglich für Mitarbeiter, die noch nicht in

Rente gegangen sind. Bereits ausgeschiedene Mitarbeiter können weiterhin nur unbefristet beschäftigt werden. Der Gesetzgeber muss eine Möglichkeit schaffen, Mitarbeiter auch dann über das Renteneintrittsalter hinaus befristet zu beschäftigen, wenn diese Entscheidung erst nach Renteneintritt getroffen wird.

5. Transparenz verbessern: Online-Rentenkonto einführen

Sowohl Angestellte als auch Selbstständige haben durch das Drei-Säulen-Modell oft keinen Überblick über ihre tatsächlichen Rücklagen für das Alter. Ein Online-Rentenkonto, das die Altersvorsorge in allen Bereichen abbildet, wäre ein einfaches Mittel, um Altersvorsorge übersichtlicher zu gestalten. In diesem Online-Auftritt könnte direkte Online-Beratung zur

Rentenvorsorge angeboten werden. Vorsorgelücken würden so früher erkannt werden, was gerade Geringverdienern nutzt. Sie könnten sich so rechtzeitig um eine umfassendere Altersvorsorge kümmern und dadurch das Sozialsystem entlasten. Auch junge Menschen würden auf diese Weise früher sensibilisiert werden, für das Alter vorzusorgen.

6. Klare Haftungsbegrenzung für Arbeitgeber sicherstellen

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz von 2017 wurde der Versuch unternommen, die betriebliche Altersvorsorge zu stärken. Der Gesetzgeber verfehlte dieses Ziel jedoch durch seine mittelstandsunfreundliche Gesetzgebung. So wäre etwa eine außertarifliche Anwendung des neuen Durchführungswegs notwendig gewesen, um die vielen nicht tarifgebundenen kleinen Unternehmen zu erreichen.

Des Weiteren ist die Neuregelung der Haftung seitens des Arbeitgebers unerlässlich. Die bestehenden Regelungen sind wegen zahlreicher unbestimmter Rechtsbegriffe unklar. Die Rentenkommission muss hier nacharbeiten. Nur so wird den Unternehmen Planungssicherheit gewährt. Diese spielt auf Unternehmensseite gerade bei kleineren und mittleren Unternehmen

eine entscheidende Rolle bei der Entscheidung für oder gegen das Angebot von Lösungen der betrieblichen Altersvorsorge. Im Folgenden sind einige Beispiele unbestimmter Rechtsbegriffe aus dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) aufgeführt, deren verbindliche Klarstellung dringend vorzunehmen ist:

- §1 Absatz 2 Nr. 3 – Begriff der Wertgleichheit bei Entgeltumwandlung
- §2 Absatz 2 Nr. 2 und Absatz 3 Nr. – Begriff Überschüsse als Voraussetzung für die versicherungsvertragliche Lösung
- §16 Absatz 3 Nr. 2 – Begriff Überschussanteile als Voraussetzung für den Entfall der Anpassungsprüfungspflicht

Der BVMW vertritt im Rahmen seiner Mittelstandsallianz die Interessen von über 650.000 Mitgliedern, die elf Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Über 300 Repräsentanten haben jährlich rund 700.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.

Kontakt

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.
Bereich Politik und Volkswirtschaft
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin
Telefon: + 49 30 533206-0
Telefax: +49 30 533206-50
E-Mail: politik@bvmw.de