

Karl Schiewerling MdB
Arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sprecher

Berlin im Juli 2017

Die Bilanz der CDU/CSU-Fraktion über die renten- politischen Vorhaben der 18. Legislaturperiode

RV-Leistungsverbesserungsgesetz (Rentenpaket 2014)	2
Flexirentengesetz	4
EM-Leistungsverbesserungsgesetz	6
Rentenüberleitungsabschlussgesetz	7
Betriebsrentenstärkungsgesetz	8
Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie	12
Was ist mit der solidarischen Lebensleistungsrente?	13

Rentenpaket 2014

Mit dem Rentenpaket haben wir wichtige Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht und setzen Forderungen der Union aus dem Koalitionsvertrag um: die Verlängerung der Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder um ein Jahr, die spürbare Verbesserung der Leistungen bei Erwerbsminderung und schließlich die demografische Anpassung des Rehabilitationsbudgets. Zudem wird mit dem Rentenpaket auch die abschlagfreie Rente ab 63 nach 45 Beitragsjahren eingeführt und den Grundstein für die Flexirente gelegt.

„Mütterrente“

Die Anrechnung der Kindererziehungszeit haben wir für alle Mütter und Väter verbessert, die vor 1992 geborene Kinder erzogen haben.

- Für Mütter und Väter, die seit dem 1. Juli 2014 in Rente gehen, wird die Kindererziehungszeit für vor 1992 geborene Kinder grundsätzlich um ein Jahr (auf zwei Jahre) verlängert.
- Rentnerinnen und Rentner, bei denen bereits ein Jahr Kindererziehung bei der Rente berücksichtigt wurde, haben einen Zuschlag in derselben Höhe wie der Rentenertrag aus der zusätzlichen Kindererziehungszeit erhalten. Dies erfolgt aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung, damit die Rentenversicherungsträger nicht circa 9,5 Millionen Renten neu berechnen müssen.

In den allermeisten Fällen haben wir durch die Verlängerung der Kindererziehungszeiten (KEZ) eine Rentenerhöhung im Jahr 2014 von rund 28 Euro im Westen je Kind (2017: rund 31 Euro) erreicht, im Osten waren es rund 26 Euro (2017: rund 30 Euro). Durch die Rentenanpassung bewirkt die „Mütterrente“ inzwischen eine monatliche Rentenerhöhung von 31 Euro im Westen und 30 Euro im Osten. Die Erziehungszeit wird also so behandelt, als hätte man im jeweiligen Bundesland zum Durchschnittsverdienst gearbeitet.

„Rente ab 63“

Zeitlich befristet haben wir eine Sonderregelung geschaffen, nach der die bereits bestehende abschlagfreie Altersrente für besonders langjährig Versicherte auch beziehen kann, wer die Wartezeit von 45 Jahren bereits mit dem vollendeten 63. Lebensjahr erfüllt. Bisher war dies erst ab dem Alter 65 möglich.

Die „Rente ab 63“ gilt für Versicherte der Geburtsjahrgänge bis 1952. Für ab dem Jahr 1953 Geborene wird das Zugangsalter von 63 Jahren stufenweise erhöht. Die Anhebungsschritte erfolgen jeweils in Schritten von zwei Monaten pro Jahrgang. Im Jahr 2017 können Versicherte des Jahrgangs 1954 die Rente im Alter von 63 Jahren und 4 Monaten in Anspruch nehmen. Für Versicherte,

die nach dem Jahr 1963 geboren sind, ist ein abschlagsfreier Rentenbeginn – wie bisher schon – ab dem vollendeten 65. Lebensjahr möglich.

Auf die Wartezeit von 45 Jahren werden dabei insbesondere Zeiten mit folgenden Leistungen angerechnet:

- Pflichtbeiträge aus Beschäftigung, selbständiger Tätigkeit und Pflege sowie Zeiten der Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes.
- Arbeitslosengeld, Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld (diese Zeiten werden in den letzten beiden Jahren vor Rentenbeginn nur dann berücksichtigt, wenn der Bezug durch eine Insolvenz oder vollständige Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers bedingt ist).
- Krankengeld, Übergangsgeld.
- Freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, wenn mindestens 18 Jahre an Pflichtbeiträgen vorliegen.

Verbesserungen der Leistungen bei Renten wegen Erwerbsminderung

Wir haben die Leistungen für erwerbsgeminderte Personen spürbar verbessert. Die sogenannte Zurechnungszeit wird bei erstmaligen Erwerbsminderungsrenten ab dem 1. Juli 2014 von zuvor 60 Jahren auf das vollendete 62. Lebensjahr angehoben. Erwerbsgeminderte werden durch die Verlängerung der Zurechnungszeit so gestellt, als ob sie mit ihrem bisherigen durchschnittlichen Einkommen zwei Jahre länger als bislang weitergearbeitet hätten.

Auch die Bewertung der Zurechnungszeit selbst haben wir verbessert, weil sich künftig die letzten vier Jahre vor Eintritt der Erwerbsminderung nicht mehr negativ auf die Bewertung auswirken können (zum Beispiel bei gesundheitsbedingter Teilzeitbeschäftigung).

Anpassung der jährlichen Aufwendungen für Leistungen zur Teilhabe an die demografische Entwicklung

Das Rehabilitationsbudget haben wir vorrübergehend angehoben. Mit der Einführung einer demografischen Komponente stellen wir, dass der temporäre, demografisch bedingte finanzielle Mehrbedarf bei der Festsetzung der jährlichen Ausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung einschließlich der Alterssicherung der Landwirte für Leistungen zur Teilhabe im erforderlichen Umfang berücksichtigt wird.

Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus

Das Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung selbst führt nicht zwingend zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Arbeitnehmer können auch im Rentenalter berufstätig sein. Jedoch sieht die Praxis der in Deutschland abgeschlossenen Arbeits- oder Tarifverträgen ein Ausscheiden mit Erreichen der Regelaltersgrenze vor.

Es gab daher aus der Praxis Wünsche von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze und darauf bezogener Beendigungsvereinbarungen einvernehmlich das Arbeitsverhältnis für einen von vornherein bestimmten Zeitraum rechtssicher fortsetzen zu können. Dieses Anliegen unterstützen wir ausdrücklich und haben es daher mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz aufgegriffen. Ein ursprünglich vereinbarter Beendigungszeitpunkt kann nun – gegebenenfalls auch mehrfach – zeitlich hinausgeschoben werden kann.

Zusätzliche Bundesmittel

Wir haben uns für eine faire und generationengerechte Verteilung der Lasten innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung durch die demografische Entwicklung eingesetzt. Daher beteiligt sich der Bund an der langfristigen Bewältigung der demografischen Entwicklung sowie der Finanzierung der nicht beitragsgedeckten Leistungen einschließlich der Leistungen für Kindererziehung ab dem Kalenderjahr 2019 mit zusätzlichen Mitteln, die bis zum Jahr 2022 stufenweise auf rund 2 Milliarden Euro jährlich anwachsen.

Flexirentengesetz

Wer weiter beruflich aktiv bleibt, hält sich körperlich und geistig fit. Ende 2014 gab es nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit über eine Million Menschen, die sich trotz ihres Rentenalters entschieden haben, weiter zu arbeiten. Die Gruppe der arbeitswilligen und -fähigen Rentner wird immer größer. Ältere Menschen wollen ihre Fitness unterstützen, soziale Kontakte pflegen, Erfahrungen weitergeben, mehr Geld zur Verfügung haben und Wertschätzung erfahren.

Es gibt aber auch Menschen, die nicht bis zur Regelaltersgrenze berufstätig bleiben können – selbst wenn sie es wollten. Für alle ist deshalb wichtig, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand individuell gestalten zu können. Die Möglichkeiten dazu haben wir mit dem neuen Flexirentengesetz geschaffen.

Ausgangspunkt für die Fraktionsinitiative zum Flexirentengesetz waren die Ergebnisse einer Koalitionsarbeitsgruppe zum Thema „Flexible Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand“. Die Arbeitsgruppe hat verschiedene Vorschläge für das flexible Weiterarbeiten bis zur Regelaltersgrenze und das attraktive Arbeiten darüber hinaus vorgelegt. Diese Vorschläge haben wir mit dem Flexirentengesetz erfolgreich umgesetzt:

Teilrenten- und Hinzuverdienstrecht:

Wir haben die Möglichkeit, vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Teilzeitarbeit durch eine Teilrente zu ergänzen, verbessert. Teilrente und Hinzuverdienst werden flexibel und individuell miteinander kombinierbar. Hinzuverdienst wird im Rahmen einer Jahresbetrachtung stufenlos bei der Rente berücksichtigt. Das gilt auch für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.

Versicherungspflicht vor Regelaltersgrenze

Wer eine vorgezogene Altersrente bezieht und weiterarbeitet, erhöht dadurch künftig regelmäßig den Rentenanspruch. Auch Vollrentnerinnen und Vollrentner sind fortan in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtig, bis sie die Regelaltersgrenze erreichen.

Aktivierung von Rentenversicherungsbeiträgen nach Regelaltersgrenze

Um einen Anreiz für eine Beschäftigung auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze zu setzen, haben wir die Möglichkeit geschaffen, auf die dann bestehende Versicherungsfreiheit zu verzichten. Die Beschäftigten können so weitere Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben und ihren Rentenanspruch noch erhöhen.

Abkauf von Abschlägen

Versicherte können früher und flexibler als bisher zusätzlich Beiträge in die Rentenversicherung einzahlen, um Rentenabschläge auszugleichen, die mit einer geplanten vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente einhergehen würden.

Bessere Information

Versicherte werden gezielt über ihre Gestaltungsmöglichkeiten des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand informiert. Wir haben uns dafür eingesetzt, dass die Rentenauskunft, die Versicherte ab dem Alter von 55 Jahren erhalten, um Informationen darüber ergänzt wird, wie sich das Vorziehen oder Hinausschieben des Rentenbeginns auf die Rente auswirkt.

Stärkung von Prävention und Rehabilitation

Mit neuen Regelungen im Bereich der Prävention und der Rehabilitation stärken wir die Leistungen der Rentenversicherung und der Alterssicherung der Landwirte zur Teilhabe. Diese sind daher noch besser geeignet, die Gesundheit und insbesondere die Erwerbsfähigkeit der Versicherten und ihrer Kinder und damit auch ihren Verbleib im Erwerbsleben oder ihren Eintritt in das Erwerbsleben zu sichern.

Befristete Abschaffung des Arbeitgeberbeitrags und Wegfall des Kofinanzierungserfordernis durch Arbeitgeber

Die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird für Arbeitgeber attraktiver. Den bisher anfallenden gesonderten Arbeitgeberbeitrag zur Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, haben wir zunächst befristet für fünf Jahre abgeschafft.

Darüber hinaus entfällt bei einer Weiterbildungsförderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten das Erfordernis einer Kofinanzierung der Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber, um den Anreiz für die berufliche Weiterbildung in Kleinstunternehmen zu erhöhen.

Änderung der Unbilligkeitsverordnung

Wir haben uns außerdem auf eine Änderung der sogenannten Unbilligkeitsverordnung verständigt. Bezieherinnen und Bezieher von Leistungen nach dem SGB II (Grundsicherung für Erwerbsfähige) werden durch die Änderung der Verordnung nicht mehr zum Eintritt in eine vorgezogene Altersrente mit Abschlägen verpflichtet, wenn die Höhe dieser Rente zur Bedürftigkeit, also zum Bezug von Grundsicherungsleistungen im Alter führen würde. Unser Ziel muss es sein, diesem Personenkreis wieder eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen und ihn nicht in eine Altersrente abzuschieben.

EM-Leistungsverbesserungsgesetz

Nach dem Rentenpaket 2014 haben wir uns erfolgreich für eine weitere Verbesserung der Leistungen bei Erwerbsminderung eingesetzt.

Bereits durch das Rentenpaket wurden Menschen mit verminderter Erwerbsfähigkeit, deren Rente ab dem 1. Juli 2014 beginnt, durch zwei Maßnahmen besser abgesichert. Diese beiden Maßnahmen haben gemeinsam mit der deutlichen Rentenanpassung dazu beigetragen, dass der durchschnittliche Zahlbetrag der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (insgesamt) von rund 628 Euro im Rentenzugang 2014 auf rund 672 Euro im Rentenzugang 2015 gestiegen ist.

Gleichwohl sind Erwerbsminderungsrentnerinnen und Erwerbsminderungsrentner in deutlich höherem Ausmaß als Altersrentnerinnen und Altersrentner von Grundsicherungsleistungen abhängig. Wir wollten daher Erwerbsgeminderte Menschen noch besser absichern. Denn diejenigen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr erwerbstätig sein können, sind in besonderem Maß auf die Solidarität der Versichertengemeinschaft angewiesen.

Wir haben daher die Zurechnungszeit bei Erwerbsminderungsrenten für Rentenzugänge schrittweise von heute 62 Jahren auf das vollendete 65. Lebensjahr angehoben. Erwerbsgeminderte werden dadurch mittelfristig so gestellt, als ob sie drei Jahre länger als bisher weiter gearbeitet hätten.

Die Anhebung der Zurechnungszeit erfolgt dabei in sieben Schritten:

Bei Beginn der Rente im Jahr	Anhebung um Monate	auf Alter	
		Jahre	Monate
2018	3	62	3
2019	6	62	6
2020	12	63	0
2021	18	63	6
2022	24	64	0
2023	30	64	6

Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz

Bereits im Koalitionsvertrag 2013 haben wir die Rentenangleichung vereinbart. Mit dem Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz werden fast 30 Jahre nach dem Mauerfall die Weichen für eine einheitliche Berechnung der Renten in ganz Deutschland gelegt.

Ausgangspunkt sind die ab dem 1. Juli 2017 geltenden aktuellen Rentenwerte: 31,03 Euro im Westen und 29,69 Euro im Osten. Das Verhältnis des aktuellen Rentenwerts Ost beträgt damit derzeit 95,7 Prozent des aktuellen Rentenwerts West.

Ab dem 1. Juli 2018 werden wir den aktuellen Rentenwert Ost in einem ersten von mehreren Schritten an den Westwert angleichen. Bis spätestens zum 1. Juli 2024 haben wir die Angleichung abgeschlossen und der Rentenwert Ost wird 100 Prozent des Westwerts betragen. Die einzelnen Schritte gestalten sich dabei wie folgt:

Zeitpunkt	Verhältnis des aktuellen Rentenwerts Ost zum Westwert
1. Juli 2018	95,8 Prozent
1. Juli 2019	96,5 Prozent
1. Juli 2020	97,2 Prozent
1. Juli 2021	97,9 Prozent
1. Juli 2022	98,6 Prozent
1. Juli 2023	99,3 Prozent
1. Juli 2024	100 Prozent

Wir haben uns zudem für eine Vergleichsberechnung entschieden. Diese stellt sicher, die im Gesetz vorgesehenen Schritte nicht hinter die tatsächliche Lohnangleichung zurückfallen.

Ab dem 1. Januar 2019 wird spiegelbildlich auch die Bewertung der Arbeitsentgelte angepasst. Damit verringert sich stufenweise die sogenannte Hochwertung der Arbeitsentgelte in den neuen Bundesländern und entfällt zum 1. Januar 2025 vollständig.

Die bis zum 31. Dezember 2024 hochgewerteten Verdienste bleiben erhalten. Daraus bereits ermittelte Entgeltpunkte (Ost), zum Beispiel bei laufenden Renten oder im Versorgungsausgleich, werden zum 1. Juli 2024 durch Entgeltpunkte ersetzt und mit dem bundeseinheitlichen aktuellen Rentenwert bewertet.

Die Angleichung betrifft dabei noch weitere Bereiche: die Bezugsgröße, die Beitragsbemessungsgrenze sowie mit der gesetzlichen Unfallversicherung und der Alterssicherung der Landwirte weitere Zweige der Sozialversicherung.

Im Rahmen der Rentenangleichung haben wir zudem festgelegt, dass sich der Bund künftig stufenweise an der Bewältigung der demografischen Entwicklung und der Finanzierung der Renten mit dauerhaft weiteren 2 Milliarden Euro beteiligt. Anknüpfend an die Erhöhung des Zuschusses im Rahmen des Rentenpakets wird der Bundeszuschuss beginnend in 2022 um 200 Millionen Euro und danach in den Jahren 2023 bis 2025 jährlich um jeweils 600 Millionen Euro erhöht.

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Fördermodell für Geringverdiener

Wir führen ein neues Arbeitgeber-Fördermodell für Geringverdiener ein. Dabei können Beschäftigte mit einem monatlichen Einkommen bis 2.200 Euro einen Arbeitgeberzuschuss von bis zu 480 Euro jährlich erhalten. Der Arbeitgeber erhält aufgrund dieses Zuschusses 144 Euro jährlich vom Staat zurück. Damit unterstützen wir ausdrücklich Beschäftigte mit geringem Einkommen. Denn diese müssen selbst nichts einzahlen, um von dem Arbeitgeberzuschuss zu profitieren.

Freibeträge für zusätzliche Altersvorsorge in der Grundsicherung

Die private Vorsorge soll besser anerkannt werden. Zukünftig werden bis zu rund 200 Euro Betriebs-, Riester- oder sonstiger freiwilliger Zusatzrenten nicht auf die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung angerechnet. Damit senden wir ein wichtiges Signal insbesondere an Geringverdiener. Diejenigen, die selbst vorgesorgt haben, stehen besser da als diejenigen, die nichts getan haben und sich im Zweifel auf die soziale Sicherung verlassen. Dies ist eine Grundhaltung der Union und wird jetzt in der Altersvorsorge berücksichtigt.

Beteiligung des Arbeitgebers an der Betriebsrente

Als besonderen Erfolg haben wir die Beteiligung der Arbeitgeber bei der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung weiter gestärkt. Ab dem 1. Januar 2019 müssen Arbeitgeber für neue Betriebsrentenverträge die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form von 15 Prozent in die betriebliche Altersversorgung ihrer Beschäftigten zahlen. Für bestehende Verträge gilt dies ab dem Jahr 2022.

Neue Belastungen für die Arbeitgeber sind damit nicht unbedingt verbunden. Denn sie sparen durch die Entgeltumwandlung zwar Sozialversicherungsbe-

träge ein. Diese Einsparung geben die Arbeitgeber oft heute schon an die Beschäftigten weiter. Dabei zahlen viele Unternehmen aber auch schon mehr als die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge. In diesem Fall entstehen hier keine neuen Belastungen.

Sozialpartnermodell

Im Arbeits- bzw. Betriebsrentenrecht wird ein neuer zusätzlicher Durchführungsweg geschaffen, das sogenannte „Sozialpartnermodell“. Der neue Durchführungsweg wird von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden unterstützt und kann nur auf der Basis von Tarifverträgen aufgebaut werden. Das Modell enthält die folgenden Kernelemente:

- Einführung einer **reinen Beitragszusage** auf tariflicher Grundlage. In diesem Fall werden keine Mindest- bzw. Garantieleistungen der durchführenden Einrichtungen mehr vorgesehen. Bei der reinen Beitragszusage beschränkt sich die Zusage des Arbeitgebers auf die Zahlung der Beiträge. Die Beschäftigten erhalten eine sogenannte „Zielrente“. Ziel ist es, aus der Anlage der Beiträge eine möglichst hohe Betriebsrente zu erwirtschaften.
- Mindestleistungsvorgaben bzw. **Garantien** haben aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer zwar den Vorteil hoher Planungssicherheit. Die Garantien haben nach Auffassung vieler Experten aber auch Nachteile. Dazu gehört vor allem, dass die Kapitalanlage sehr vorsichtig gestaltet sein muss, damit die Mindestleistungen auf Dauer erfüllt werden können. Eine Chance auf eine bessere Rendite geht damit verloren. Im Niedrigzinsumfeld wird dies offensichtlich: Die garantierten Leistungen sind vergleichsweise gering, zudem fehlt teilweise sogar die Perspektive auf einen Inflationsausgleich aus den Kapitalerträgen.
- Die Rolle der Sozialpartner wird gestärkt. Denn es liegt bei ihnen zu entscheiden, für welche Form der betrieblichen Altersversorgung sie sich entscheiden. Die Möglichkeit einer reinen Beitragszusage ist dabei nur über den Weg eines Tarifvertrags möglich.
- Aber auch die Beschäftigten nichttarifgebundener Arbeitgeber erhalten die Möglichkeit, das Sozialpartnermodell zu nutzen. Wir haben durchgesetzt, dass diese Beschäftigten nicht willkürlich benachteiligt werden dürfen. Davon profitieren insbesondere Beschäftigte in kleinen und mittelständischen Unternehmen.
- **Bestehende Betriebsrentensysteme** sollen von den Sozialpartnern im Rahmen der neuen Betriebsrente angemessen berücksichtigt werden. Auch das

ist für uns ein wichtiges Anliegen. Denn dort wo bisher Garantien möglich waren, sollen diese zukünftig nicht verdrängt werden.

- Die finanzaufsichtsrechtlichen Vorgaben an die Zielrente werden ergänzt, in dem den Versorgungseinrichtungen eine höhere (Kapital-) **Pufferbildung** vorgeschrieben wird. Damit soll die Wahrscheinlichkeit von Betriebsrentensenkungen weiter minimiert werden.

Doppelverbeitragung in der Kranken- und Pflegeversicherung

Wir greifen die Kritik an der Doppelverbeitragung in der Kranken- und Pflegeversicherung durch drei verschiedene Maßnahmen auf.

- Die Doppelverbeitragung für den Kreis der Beschäftigten, die eine Riester-Rente über den Arbeitgeber organisieren, d.h. im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung, wird abgeschafft.
- Die Betriebsrente lohnt sich in der Regel trotz Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung. Denn die in der Einzahlungsphase eingesparten Sozialversicherungsbeiträge und die oben bereits dargestellte obligatorische Beteiligung des Arbeitgebers mit **15 Prozent der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge** übersteigen in der Summe die während der Auszahlung anfallenden Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung. Auch das ist ein wichtiges Signal zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung.
- Wir machen die Sozialversicherungsbeiträge transparent: Zukünftig werden die Versorgungsanwärter darüber informiert, wie die Versorgungsleistungen später in der Kranken- und Pflegeversicherung behandelt werden. So erfolgt beispielsweise in Form eines Merkblatts eine Information darüber, in welchem Umfang die Versorgungsleistungen in die Beitragsbemessung einbezogen werden. Das verhindert, dass es zu unerwarteten Beitragszahlungen kommt.

Was wir außerdem regeln:

Anhebung der Riester-Förderung

Die Grundzulage der Riester-Förderung wird von bisher 154 Euro auf 175 Euro jährlich angehoben. Auch damit unterstützen wir besonders Geringverdiener. Verbesserungen im Zulageverfahren sowie bei der Besteuerung der Abfindung einer Kleinbetragsrente sollen zusätzlich dazu beitragen, Hemmnisse für die zusätzliche Altersvorsorge abzubauen.

Tarifliche Opting-Out-Systeme

Die betriebliche Altersversorgung lebt davon, dass möglichst viele Beschäftigte innerhalb eines Unternehmens oder Verbandes sich daran beteiligen. Auch Arbeitgeber haben ein Interesse daran, dass eine größere Gruppe einbezogen wird. Denn das minimiert den Verwaltungsaufwand im Einzelfall und schafft günstigere Konditionen.

Zukünftig können die Sozialpartner Systeme der betrieblichen Altersversorgung für die ganze Belegschaft eines Betriebes vorsehen. So können grundsätzlich alle Beschäftigten mit einbezogen werden. Der einzelne Beschäftigte kann aber gegenüber seinem Arbeitgeber erklären, dass er nicht daran teilnimmt (Opting-out).

Eine wichtige Forderung der Union war dabei, dass die neuen tariflichen Regelungen für Opting-Out-Systeme keine Anwendung auf bereits bestehende Systeme finden. Sie genießen daher Bestandsschutz.

In der Begründung des Gesetzes wird außerdem auf unsere Initiative hin auf die Möglichkeit eines bundesweit und branchenübergreifend geltenden Tarifvertrags hingewiesen, der ein allgemeines Opting-Out-System ermöglicht. Damit würde die Möglichkeit eines Opting-Out-Systems auch allen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und deren Beschäftigten offenstehen. Auch dies unterstreicht die zentrale Forderung der Union, nach der nichttarifgebundene kleine und mittelständische Betriebe nicht benachteiligt werden dürfen.

Höhere Steuerfreibeträge

Der steuerfreie Höchstbetrag in der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung wird von 4 auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung - und damit von rund 3.000 auf rund 6.000 Euro jährlich - angehoben.

Bessere Information durch die Deutsche Rentenversicherung

Im Zusammenhang mit der angestrebten höheren Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge spielt zudem die gezielte Aufklärung der Bürgerinnen und Bürger eine wesentliche Rolle. Daher sollen die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung künftig über das gesamte Spektrum der staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorgeangebote neutral und anbieterunabhängig Auskünfte erteilen.

Darüber hinaus tragen vollständige, verständliche, verlässliche und vergleichbare Informationen aus allen drei Säulen dazu bei, einen möglichen zusätzlichen Vorsorgebedarf zu erkennen und für die notwendige zusätzliche Altersvorsorge auch durch Beratung unabhängiger Institutionen zu sensibilisieren. Hier wird die Bundesregierung prüfen, welche Schritte notwendig sind, die bestehenden Informationen in diesem Sinne auf dem Weg zu einer säulenübergreifenden Altersvorsorgeinformation weiter zu entwickeln.

Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie

Wir haben außerdem die EU-Mobilitätsrichtlinie in deutsches Recht umgesetzt. Damit beseitigen wir mögliche Hindernisse für die Mobilität von Beschäftigten im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Dies betrifft im Wesentlichen die folgenden Punkte:

- Arbeitgeberfinanzierte Betriebsrentenanwartschaften bleiben künftig bereits dann erhalten (sind "unverfallbar"), wenn die Zusage 3 Jahre bestanden hat; bislang war die Frist 5 Jahre.

Darüber hinaus wird das Lebensalter, zu dem man dabei frühestens den Arbeitgeber verlassen darf, ohne dass die Anwartschaft verfällt, vom 25. auf das 21. Lebensjahr abgesenkt. Insbesondere junge mobile Beschäftigte können damit künftig schneller und früher als bisher unverfallbare Betriebsrentenanwartschaften erwerben, was zur besseren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung beitragen kann.

- Betriebsrentenanwartschaften ausgeschiedener und beim Arbeitgeber verbliebener Beschäftigter müssen gleich behandelt werden. Beschäftigte müssen also nicht mehr befürchten, dass ein Arbeitgeberwechsel ihrer Betriebsrente schadet.
- Die Abfindungs- und Auskunftsrechte werden zugunsten der Beschäftigten erweitert.

Die neuen Regelungen sollen am 1. Januar 2018 in Kraft treten. Mit der frühzeitigen Umsetzung der Richtlinie in deutsches Recht erhalten die Betriebsrentensysteme die notwendige Rechts- und Planungssicherheit, ohne die der angestrebte weitere Auf- und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung nicht möglich ist.

Was ist mit der solidarischen Lebensleistungsrente?

Die im Koalitionsvertrag vereinbarte solidarische Lebensleistungsrente konnten wir in der 18. Legislaturperiode nicht umsetzen. Die hierfür vorhandenen finanziellen Spielräume wurden für das EM-Leistungsverbesserungsgesetz eingesetzt.

Die konkrete gesetzliche Umsetzung der Vorgaben aus dem Koalitionsvertrag – die eine Vermischung des Versicherungsprinzips der gesetzlichen Rentenversicherung mit Leistungen der Fürsorge vorsahen – hat sich insbesondere im Hinblick auf den bürokratischen Aufwand als schwierig erwiesen. So hätte die Regelung eine umfangreiche Bedürftigkeitsprüfung erforderlich gemacht. Außerdem wäre es zu einer systemwidrigen Bevorzugung von Teilzeitbeschäftigung gegenüber Vollzeitbeschäftigung gekommen.

Unser Ziel ist es weiterhin, Altersarmut zu vermeiden. Wer sein ganzes Leben gearbeitet hat, soll im Alter davon leben können. Die entsprechende Weiterentwicklung der Rente soll in einem partei- und fraktionsübergreifenden gesellschaftlichen Konsens unter Einbeziehung der Tarifpartner geregelt werden. Zu diesem Zweck wollen wir in der nächsten Legislaturperiode eine Rentenkommission einsetzen, die bis Ende 2019 Vorschläge erarbeiten soll.