

# Ein Modell zur Stärkung der gesetzlichen Rente?

Von Utta Kuckertz-Wockel

Die IG Metall propagiert statt des Sozialpartnermodells die Soli-Rente Plus, bei der die gesetzliche Rente durch Eigenbeiträge gestärkt werden soll. Wie sinnvoll diese Pläne sind, diskutierte die Expertinnengruppe „Frauen in der bAV“ am runden Tisch.



● Der Gewerkschaftstag der IG Metall in Frankfurt am Main stimmte 2023 mit Zweidrittelmehrheit gegen die Einführung des Sozialpartnermodells in der Metall- und Elektroindustrie. Die Delegierten warnten davor, die Altersversorgung mit Kapitalanlagerisiken zu behaften und befürworteten stattdessen die Förderung der Soli-Rente Plus. Beim Lurse Round Table „Frauen in der bAV“ im Juni 2024 nahmen dessen 30 Teilnehmerinnen die Pläne der IG Metall kritisch unter die Lupe.

## Inhalte und Ziele der Soli-Rente Plus

Die IG Metall baut mit der Soli-Rente Plus ausschließlich auf die erste Säule der Altersversorgung, die gesetzliche Rente (GRV). Aus ihrer Sicht ist die Finanzlage der GRV gut, das System lange etabliert und verwaltungsarm. Zudem genießt es großes Vertrauen in der Bevölkerung. Deshalb möchte die

„Die Soli-Rente Plus stärkt die gesetzliche Rentenversicherung, was grundsätzlich zu begrüßen ist. Allerdings tragen die entstehenden Kosten auch diejenigen mit, für die ein solches Add-On finanziell nie infrage kommen wird. Möchte man die Altersversorgung für alle Beschäftigten stärken, ist ein kluger und weitreichender Einsatz von Betriebsrentenmodellen der näherliegende und bessere Weg. Hier eröffnet dann insbesondere § 100 EStG die Möglichkeit, Geringverdienende besonders zu unterstützen.“

Heike Cox, Vorstandsmitglied, Telekom-Pensionsfonds a. G.



„Mir gefällt der Grundgedanke, die individuelle gesetzliche Rente zu stärken. Meines Erachtens steht die derzeitige Idee jedoch in Konkurrenz zu gut funktionierenden tariflichen und betrieblichen bAV-Systemen mit Entgeltumwandlungsoptionen. Ich fände es zielführender, den Fokus auf Versicherte mit unterbrochener Erwerbsbiografie zu legen und diesen Menschen einen vereinfachten Weg zu nachträglichen Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung mit Förderungsoptionen zu eröffnen.“

Martina Baptist, Head of Total Rewards, Pension & Payroll DE/CH, Henkel AG & Co. KGaA

Gewerkschaft Eigenbeiträge zur GRV als Instrument einer zusätzlichen Altersversorgung fördern. Sie reaktiviert damit eine Idee, die es schon einmal gab, die sogenannte Höherversicherung. Sie wurde vor rund 30 Jahren abgeschafft.

Die Soli-Rente Plus soll in zwei Stufen eingeführt werden:

- Die kleine Soli-Rente Plus soll § 187a SGB VI in der heutigen Auslegung erweitern und sieht Sonderzahlungen in die GRV auch vor dem 50. Lebensjahr über Tarifverträge vor. § 187a SGB VI ist dazu gedacht, Abschläge, die durch eine vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente entstehen, ganz oder teilweise durch Sonderzahlungen auszugleichen. Bisher ist das (mit einigen Ausnahmen) erst ab dem 50. Lebensjahr möglich. Durch die am 18.9.2024 im Bundeskabinett beschlossene Fassung des zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes wurde eine Inanspruchnahme vor dem 50. Lebensjahr definitiv ausgeschlossen. Eine vorzeitige Zahlung soll künftig nur im Falle einer Abfindung möglich sein (§ 187b SGB VI). Die von der IG Metall geplante Ausweitung des § 187a SGB VI wäre damit gesetzlich ausgeschlossen.

- Die große Soli-Rente Plus sieht eine Höherversicherung durch Eigenbeiträge in die GRV vor. Die zusätzlichen Einzahlungen durch Beschäftigte und Arbeitgeber in die GRV wären auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze limitiert. Steuern und Abgaben auf die Arbeitgeberbeiträge entfallen, und die Öffnung kann exklusiv für tariflich Beschäftigte erfolgen. Diese Variante ist derzeit gesetzlich nicht möglich.

## Umsetzung und Funktionsweise

Die Zusatzbeiträge sollen separat und unabhängig vom GRV-Umlagesystem in einen Kapitaltopf fließen. Sie sind damit beitragsunwirksam, sodass die Beitragssätze zur GRV deshalb nicht sinken können. Die Deutsche Rentenversicherung oder die Bundesbank sollen das Kapital anlegen. Dessen Verzinsung soll dem Rentenrecht, also der Lohnentwick-



„Die Soli-Rente Plus könnte nach ihrer derzeitigen Konzeption eine Verbesserung der Rentensituation einiger, die es sich leisten können, auf Kosten aller bedeuten. Sachgerechter für eine allgemeine Verbesserung der Versorgungssituation im Alter wären die konsequente Nutzung innovativer Betriebsrentenmodelle, kombiniert mit der gesetzlich vorgesehenen Geringverdienerförderung sowie die (gegebenenfalls geförderte) Wahrnehmung echter Eigenverantwortung.“

Dr. Tamara Voigt, Head of Pensions Germany, Bayer AG



„Zusätzliche Altersvorsorge sollte durch private oder betriebliche Altersvorsorge erfolgen, nicht aber durch freiwillige Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung. Freiwillige Beiträge bedeuten zusätzliche Beitragslasten in der Zukunft. Dabei steht die gesetzliche Rentenversicherung ohnehin schon vor Finanzierungsproblemen.“

Pia Rixner, Referentin Soziale Sicherung, BDA

lung folgen. Diese wird im Durchschnitt der vergangenen Jahre auf drei Prozent geschätzt. Sollte die Rendite dieses Ziel unterschreiten, sollen der Staat oder die Beitragszahler einspringen. Spätestens zum Renteneintritt soll das für die Soli-Rente Plus eingezahlte Kapital zurück in die GRV fließen und in Entgeltpunkte umgewandelt und schließlich als Rente ausgezahlt werden.

## Entgeltpunkte und Ausgleichsbeträge

Der Rentenwert ist eine zentrale Größe in der deutschen GRV. Er gibt an, wie viel ein Entgeltpunkt in Euro wert ist. Die Entgeltpunkte, die Beitragszahlende im Laufe ihres Berufslebens erwerben, spiegeln das durchschnittliche Einkommen eines Versicherten im Verhältnis zum Durchschnittseinkommen aller Versicherten wider. Der aktuelle Rentenwert beträgt seit Juli 2024 39,32 Euro. Das heißt: Für jeden erworbenen Entgeltpunkt wird zurzeit eine monatliche Rente in dieser Höhe gezahlt. Um den Lebenshaltungskosten und der allgemeinen Einkommensentwicklung Rechnung zu tragen, wird der Rentenwert regelmäßig zum 1. Juli angepasst.

Daraus ergibt sich, dass gesetzlich Rentenversicherte derzeit bis Jahresende 2024 einen Ausgleichspreis von 8.436,59 Euro für den Kauf eines Entgeltpunkts zahlen müssten. Um beispielsweise den Zeitraum von vier Jahren bei einer Rente von 1.000 Euro und einer Rentenminderung von 144 Euro auszugleichen, müssen Beschäftigte einen Ausgleichsbetrag von 36.094 Euro zahlen, bei einer Rente von 2.000 Euro (Rentenminderung 288 Euro) beträgt der Ausgleichsbetrag für den gleichen Zeitraum 72.189 Euro. Da aktuell die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen, werden die Ausgleichszahlungen für einen Entgeltpunkt künftig deutlich teurer werden, meint Alexander Gunkel, Mitglied der Hauptgeschäftsführung des BDA. Er rechnet damit, dass ein Entgeltpunkt in fünf Jahren 10.800

Euro kosten wird, eine Steigerung von mehr als 25 Prozent. „Und auch für die Folgejahre gilt“, so Gunkel in der Verbandszeitschrift BetrAV der Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung, „dass der Preis für einen Entgeltpunkt deutlich stärker steigen wird als Löhne, Gehälter und Renten. Die Bereitschaft freiwillige Beiträge zu zahlen, dürfte dadurch sinken.“

## Wie solidarisch ist die Soli-Rente Plus?

Die Ausgleichsbeträge sind also ausgesprochen hoch. Daher mag die Soli-Rente Plus für Besser-, nicht jedoch für Geringverdienende finanzierbar sein. Insbesondere für die untersten Einkommensklassen, darunter viele Frauen, ist sie schlichtweg zu teuer. Im unteren Einkommensbereich werden auch kaum Arbeitgeber zu finden sein, die den Abkauf bezuschussen. Und während sie gut dotierte Fachkräfte privilegiert, beteiligt sie an der Finanzierung von deren Zusatzrenten alle Beitragszahlenden – auch die Niedrigverdienenden. Denn diese kommen mit ihren Rentenversicherungsbeiträgen für die mögliche Lücke zwischen der Rendite und den Kosten für die Entgeltpunkte auf.

Damit steht die Soli-Rente Plus im Widerspruch zum Solidaritätsprinzip der GRV, das darauf abzielt, soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit für alle Einkommensgruppen zu gewährleisten. Die GRV basiert auf dem Umlageverfahren, bei dem die Beitragszahlung der aktiven Erwerbstätigen zur



UTTA KUCKERTZ-WOCKEL ist Senior Managerin bei Lurse.

Finanzierung der aktuellen Renten verwendet werden. Dieses System funktioniert am besten, wenn die Lasten gleichmäßig verteilt sind und alle Einkommensgruppen ihren Beitrag gemäß dem Äquivalenzprinzip leisten. Das heißt, dass sich die Höhe der Renten nach der Höhe der gezahlten Beiträge richtet. Dieses Prinzip würde durch die Soli-Rente zunehmend geschwächt.

### Geringe Kosten, hohe Renditen bei der bAV

Eine attraktive Ergänzung zur GRV stellt dagegen die betriebliche Altersversorgung (bAV) dar, denn sie eröffnet Beschäftigten die Chance, mit Unterstützung der Arbeitgeber oder alleine für ihre eigene Zukunft zu sparen und ihren Lebensstandard im Alter zu halten. Ein wesentlicher Vorteil der bAV ist die Möglichkeit, von großen Kollektiven zu profitieren. Dies hält die Verwaltungskosten niedrig und erlaubt attraktivere Renditen im Vergleich zu individuellen Vorsorgemodellen. Darüber hinaus ist die bAV in der Regel nicht darauf ausgelegt, Gewinne zu erzielen, sondern die Interessen der Arbeitnehmer in den Vordergrund zu stellen. Arbeitgeber wiederum können durch geeignete Modelle zur bAV nicht nur zur finanziellen Sicherheit ihrer Mitarbeiter im Alter beitragen, sondern auch die Attraktivität ihrer Unternehmen steigern. So fördert die bAV das individuelle Wohl der Beschäftigten und stärkt zugleich deren Bindung an das Unternehmen. ■■■



„Zusätzliche Beiträge können Niedrigverdienende, Teilzeitbeschäftigte und insbesondere Frauen oftmals nicht aufbringen. Sie wären die Verlierer der Forderung. Aus Frauensicht ist eine überwiegend arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung (bAV) sinnvoller und zielführender gerade für Personen, die bisher keine zusätzliche Altersversorgung haben. Eine flächendeckende bAV wäre auch ein Beitrag zur Verringerung von Altersarmut.“

Dr. Judith Kerschbaumer, Leiterin des Bereichs  
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Ver.di



„Das Ziel der Soli-Rente, die Ausbreitung der bAV auf eine größere Population, ist zu begrüßen. Entscheidend ist die Attraktivität für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, und hierfür sind Komplexitätsreduktion, Beitragshöhen, Verzinsung und Portabilität wesentlich. Um dies zu erreichen, sollte sich der Fokus auf die Nutzung, Optimierung und gegebenenfalls Reduktion bestehender Durchführungswege richten.“

Dr. Karin Steinhauser, Head of Total Rewards, Siemens Healthineers