Aktuelle Entwicklungen in der Alterssicherung

Betriebsräteversammlung
IG Metall Frankfurt

Jan-Paul Grüner

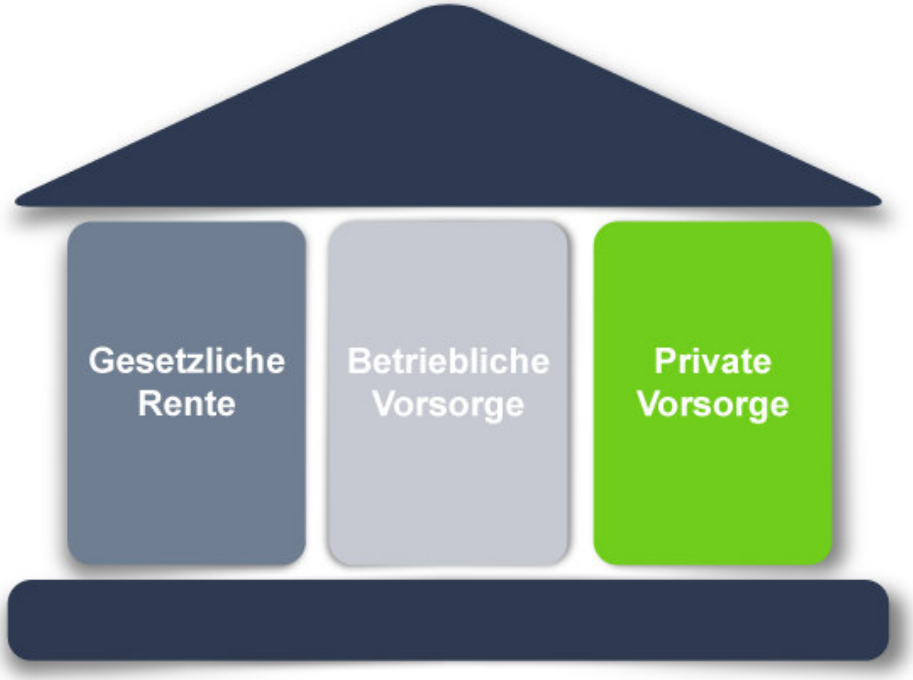
7. August 2023

ALTERSSICHERUNG IN DEUTSCHLAND

AUSGANGSSITUATION: RENTENLEISTUNGEN IM SINKFLUG

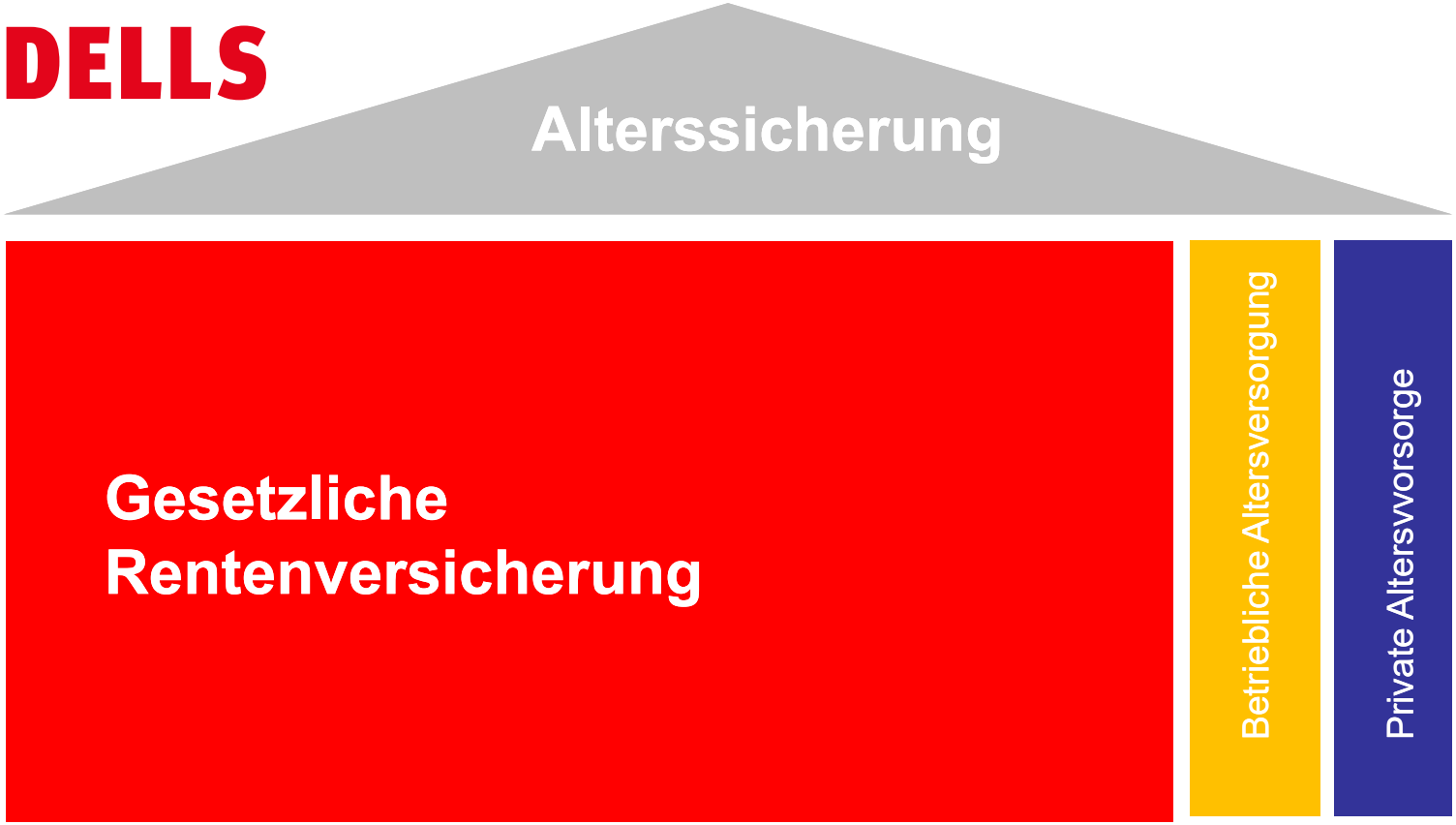
- **Beitragssatzstabilität statt Lebensstandardsicherung**
  (Paradigmenwechsel in der Alterssicherungspolitik)
- **Individuelle Teilprivatisierung statt solidarische Alterssicherung**
  (Riester-Reform 2001 und ‚Nachhaltigkeitsfaktor' 2004)
- **Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre (seit 2012)**
  Aber: Rente mit 67 (70, 73, …) für viele nicht erreichbar

DIE THEORIE DES DREI-SÄULEN-MODELLS

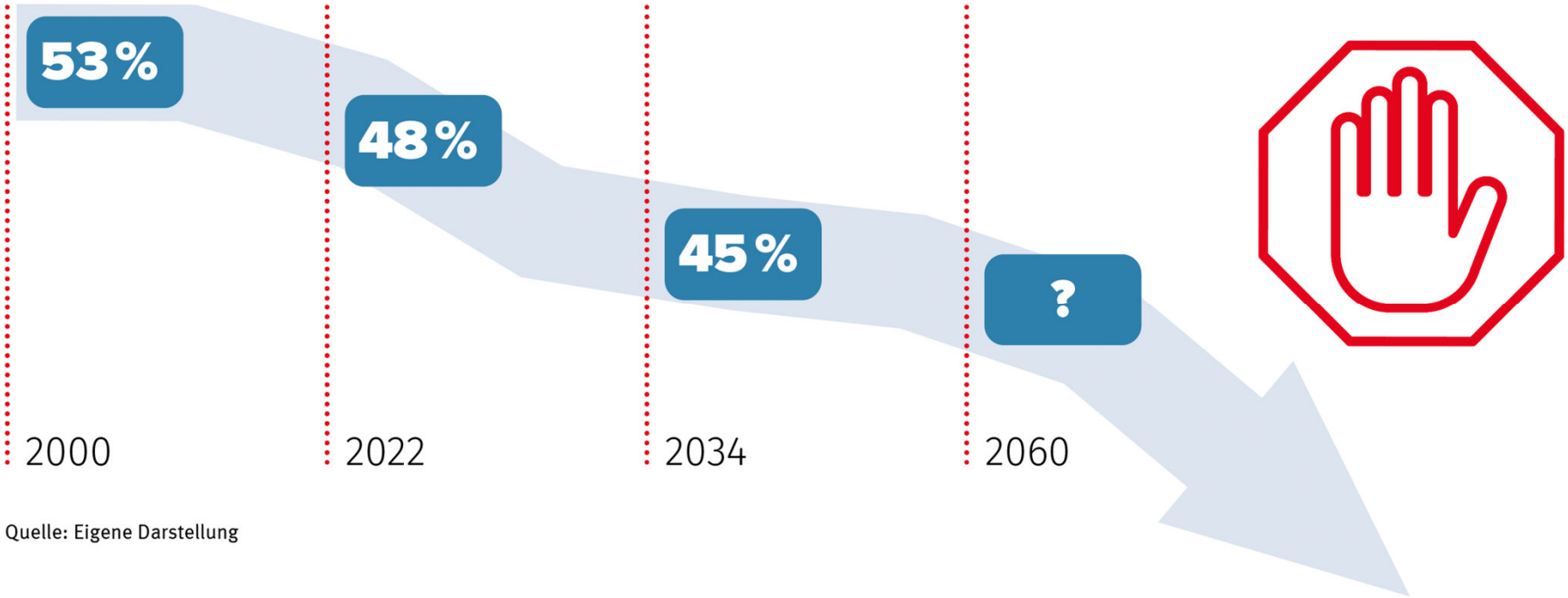


Quelle: *www.weltsparen.de*

DIE REALITÄT DES DREI-SÄULEN-MODELLS



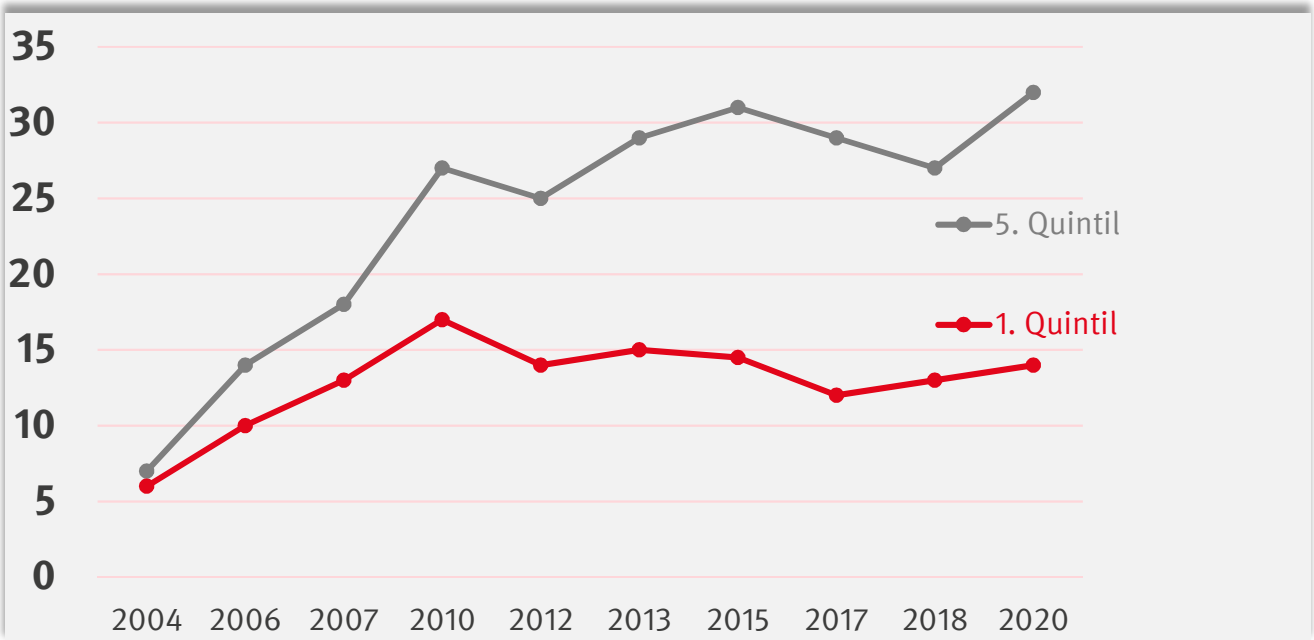
1. SÄULE: DAS RENTENNIVEAU SINKT!



Quelle: Eigene Darstellung

3. SÄULE: RIESTER-RENTE ERREICHT ZIELE NICHT

Anteil der Riester-SparerInnen nach dem aktuellen Haushaltseinkommen (in %)

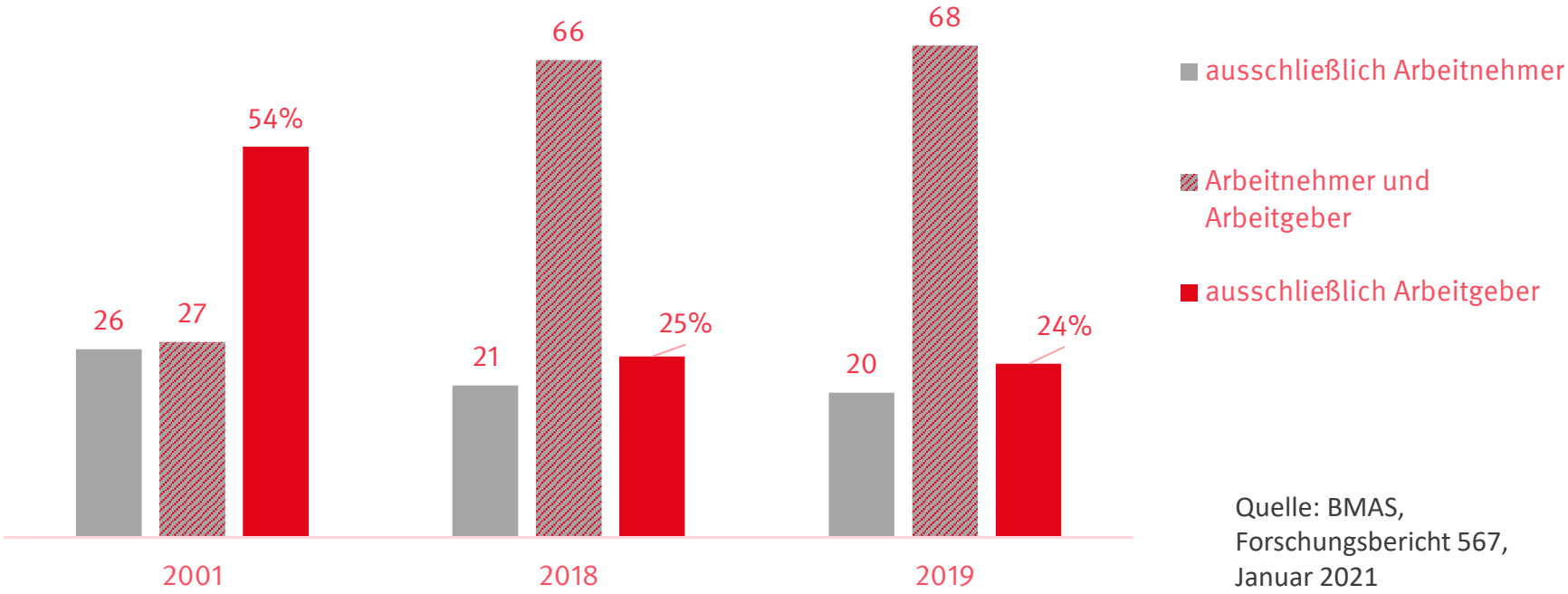


Quelle: DIW Berlin 2021, SOEP-Care v. 36 sowie Vorläufige Daten aus 2020

Jan-Paul Grüner

2. SÄULE: VERSCHIEBUNG DER TRAGELAST

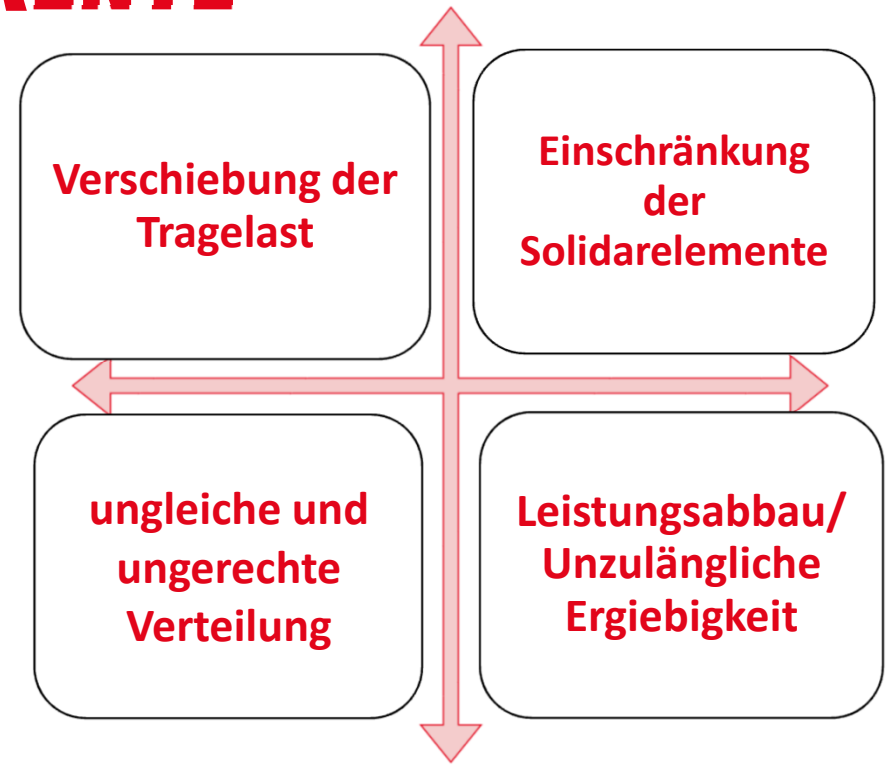
Betriebsstätten nach Finanzierungsformen: Dezember 2001, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in %)



Quelle: BMAS, Forschungsbericht 567, Januar 2021

Jan-Paul Grüner

ENTWICKLUNGSTRENDS IN DER BETRIEBSRENTE



ZUSAGEARTEN DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG („ALTE BAV-WELT“)

- Drei unterschiedlicher Zusagearten:
  - Leistungszusage (§ 1 Abs. 1 BetrAVG)
  - Beitragsorientierte Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG)
  - Beitragszusage mit Mindestleistung (§1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG)
- Historie der Zusagearten
  - Bis 1998 gab es lediglich die Leistungszusage als gesetzlich vorgesehene Zusageform
  - Seit 1.1.1999 ist die beitragsorientierte Leistungszusage gesetzlich anerkannt.
  - Die Beitragszusage mit Mindestleistung ist seit dem 1.1.2002 im Rahmen des BetrAVG möglich.

LEISTUNGSZUSAGE

- **Beispiel 1:**
  - **Die betriebliche Altersrente beträgt bei Vollendung des 67. Lebensjahrs monatlich 150 €.**
- **Beispiel 2:**
  - **Als Altersrente erhält der Mitarbeiter für den Teil des ruhegeldfähigen Einkommens, der die bei Eintritt des Versorgungsfalles maßgebliche BBG in der gRV nicht übersteigt, für jedes Dienstjahr 0,5 Prozent des Einkommens, für den übersteigenden Betrag 1,5 Prozent des Einkommens für jedes Dienstjahr.**
- **Beispiel 3:**
  - **Als Altersrente erhält der Mitarbeiter bei Vollendung des 60. Lebensjahres bei Erfüllung der Leistungsvoraussetzungen unter Anrechnung seiner Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung 70 Prozent seines durchschnittlichen Gehalts der letzten 24 Monate vor dem Versorgungsfall.**

BEITRAGSORIENTIERTE LEISTUNGSZUSAGE

- Zusage auf eine Leistung (Alters- Invaliditäts-, Witwen- und bzw. oder Waisenleistungen.
  - Abhängig von einem definierten Aufwand (Beitrag)
  - Umrechnung von Beitrag in Leistung mit Hilfe von
  - Rückdeckungsversicherungstarifen oder Heubeck-Tafeln (Versicherungsprinzip) oder
  - Versorgungskonto (Sparprinzip)
- Beispiel: Der AG entrichtet für den AN einen (fiktiven) jährlichen Beitrag in Höhe von 3% des Jahresgehalts bis zur BBG und 12% oberhalb der BBG. Die Multiplikation dieses Beitrags mit einem altersabhängigen Verrentungsfaktor ergibt den jährlichen Versorgungsbaustein. Die Leistungshöhe wird im Versorgungsfall aus der Summe der einzelnen Bausteine ermittelt.

BEITRAGSZUSAGE MIT MINDESTLEISTUNG

- Nur bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.
- Beitragszahlungsverpflichtung des Arbeitgebers, dabei muss er die Summe der gezahlten Beiträge garantieren (abzgl. Risikoprämien für biometrische Risiken)
- Arbeitgeber ist Garantieträger
- Ermittlung der Leistungshöhe ist erst im Leistungsfall möglich.
- Verwaltungskosten nur aus Erträgen.

BEITRAGSZUSAGE MIT MINDESTLEISTUNG

- Beispiel:
- Der Arbeitgeber sagt seinem Mitarbeiter (37) zu, in jedem Dienstjahr bis zum 67. Lebensjahr einen Beitrag von 1.000 € an den Pensionsfonds zu zahlen. Der Pensionsfonds stellt zum 67. Lebensjahr einen Kapitalbetrag von 55.000 € in Aussicht, der dann in eine laufende Rente umgewandelt werden soll.
- Zum 67. Lebensjahr hat der Pensionsfonds ein Kapital von 40.000 € erwirtschaftet.
- Folge: Der (ehemalige) Arbeitnehmer erhält vom Pensionsfonds eine laufende Rente, die aus einem Einmalbetrag von lediglich 40.000 € in eine Rentenversicherung finanziert werden kann.
- Abwandlung: Der Pensionsfonds hat aufgrund seiner Anlagepolitik nur ein Kapital von 20.000 € zur Verfügung. Hier muss der ehemalige Arbeitgeber das Kapital bis zu Höhe der Mindestleistung (30 x 1.000 €) auffüllen.

DURCHFÜHRUNGSWEGE DER BAV

- Unmittelbarer Durchführungsweg: Direktzusage
  - Beteiligt sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer, § 1 Abs. 1 S. 2 BetrAVG
- Mittelbare Durchführungswege
  - Beteiligt sind Arbeitgeber, Arbeitnehmer und ein Versorgungsträger, § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG
    - Unterstützungskasse
      - Rückdeckung oder
      - Pauschaldotiert
    - Direktversicherung
    - Pensionskasse
    - Pensionsfonds

UNMITTELBARE DURCHFÜHRUNG (DIREKTZUSAGE)

- Versorgungsversprechen des AG gegenüber dem AN
  - Finanzierung aus Betriebsmitteln
- Neben Finanzierung aus Gewinnen, Krediten u.ä. möglich:
  - Rückdeckungsversicherungen
  - CTA
  - Wertpapieranlagen.
- Besonderheiten:
  - Leistungs- und beitragsorientierte Leistungszusagen
  - Keine „versicherungsförmige Lösung“, auch nicht bei Rückdeckungsversicherung.
  - Kein Mitnahmeanspruch des AN (§ 4 Abs. 3 BetrAVG)

GEMEINSAMKEITEN DER DURCHFÜHRUNGSWEGE

- Es besteht immer eine (subsidiäre) Einstandspflicht des Arbeitgebers für die Erfüllung der von ihm zugesagten Versorgungsleistungen
  - § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG
- Beseitigung etwaiger Defizite des externen Versorgungsträgers
  - Durch Nachdotierung des Versorgungsträgers oder
  - Durch unmittelbare Versorgungszahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer.

AKTUELL: DV-TARIFE UNTERHALB DER BEITRAGSGARANTIE

- Anbieter versuchen, durch Hintertüren die „Reine Beitragszusage“ einzuführen.
- Neue Tarife: „Beitragsorientierte Leistungszusagen“ mit 90, 80 oder 50 Prozent garantiertem Beitragserhalt.
- Position der IG Metall: Diese Versicherungstarife sind nicht rechtskonform: der Beitragserhalt muss (zumindest bei Entgeltumwandlung) vom Arbeitgeber garantiert werden.
- Wie sollen Arbeitnehmer-Vertreter sich zukünftig zu bAV-Angeboten verhalten, die das Rendite- und Verlustrisiko auf die Beschäftigten verlagern?

MITBESTIMMUNG IN DER BAV

- „Freiwillige soziale Leistung“ des Arbeitgebers
  - „Vier Grundfreiheiten des Arbeitgebers“ im Rahmen der bAV:
    - Entscheidung, ob überhaupt eine bAV eingerichtet wird
    - Entscheidung, in welchem finanziellen Umfang eine bAV eingerichtet wird.
    - Entscheidung, über welchen Durchführungsweg eine bAV eingerichtet wird.
    - Entscheidung, welche „abstrakten Arbeitnehmergruppen“ begünstigt werden sollen.
  - Das „Ob“, aber auch wesentliche Fragen des „Wie“ sind somit im Rahmen der Betriebsverfassung nicht mitbestimmungspflichtig.

MITBESTIMMUNG IN DER BAV

- Verteilungsfragen innerhalb der vom Arbeitgeber vorgegebenen Entscheidungen sind mitbestimmungspflichtig.
- Veränderungen der bAV sind (oft!) mitbestimmungspflichtig.
- Soziale Einrichtungen des AG (UK, PK) sind mitbestimmungspflichtig.
- Angesichts des Individualanspruchs jedes ANs auf Entgeltumwandlung ist eine betriebliche Lösung auch aus AG-Sicht sinnvoll: geringerer administrativer Aufwand für AG, außerdem kollektive Vorteile bei Vertriebs- und Abschlusskosten.

AKTUELL: NEUE BAV-TARIFE UNTERHALB DER BEITRAGSGARANTIE

- Anbieter versuchen, durch Hintertüren Verlust-Risiken für Beschäftigte einzuführen.
- Neue Tarife: „Beitragsorientierte Leistungszusagen“ mit 90, 80 oder 50 Prozent garantiertem Beitragserhalt.
- Position der IG Metall: Diese Versicherungstarife sind rechtlich fragwürdig: der Beitragserhalt muss (jedenfalls bei Entgeltumwandlung) vom Arbeitgeber garantiert werden.
- Wie sollen Arbeitnehmer-Vertreter sich zukünftig zu bAV-Angeboten verhalten, die das Rendite- und Verlustrisiko auf die Beschäftigten verlagern?

SOLIDARISCHE ALTERSSICHERUNG …

… Beschlüsse des Gewerkschaftstags

- Schrittweise **Anhebung des Rentenniveaus**
- **Solidarischen Erwerbstätigenversicherung**
- **Abgesicherte flexible Übergänge**
  - Altersteilzeit
  - Erreichbare Regelaltersgrenzen
  - Verbesserungen für Erwerbsgeminderte
- Eine **arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente** für alle als Ergänzung, nicht als Ersatz

DER RENTENKOMPROMISS DER AMPEL …

zwischen Stabilitätsversprechen und Aufbruch in die falsche Richtung

- Keine weitere Erhöhung der Regelaltersgrenzen
- Verbesserungen für EM-Renten im Bestand
- Nachholfaktor wieder in Kraft setzen
- Dauerhafte Stabilisierung des Rentenniveaus

} Renten-Paket 1

- Einstieg in die (Teil-)Kapitaldeckung der gesetzlichen Rentenversicherung
- Betriebsrenten: Erlaubnis von Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen u. Sozialpartnermodell umsetzten
- Prüfauftrag: Zusätzliche private Vorsorgen durch „Staatsfonds“ mit Abwahlmöglichkeit

AKTUELLER TREND ZU KAPITALGEDECKTEN SYSTEMEN

- Hintergrund: Niedrigzins-“Phase“, über 10 Jahre bis 2022

- „Lösung“: riskantere Kapitalanlagen mit höheren Renditechancen
  - Wer trägt das Risiko?
    - Arbeitgeber
    - Beschäftigte
    - Versorgungsträger (Versicherungen, Pensionsfonds etc.)
    - Staat

- Alterssicherung und Generationengerechtigkeit?

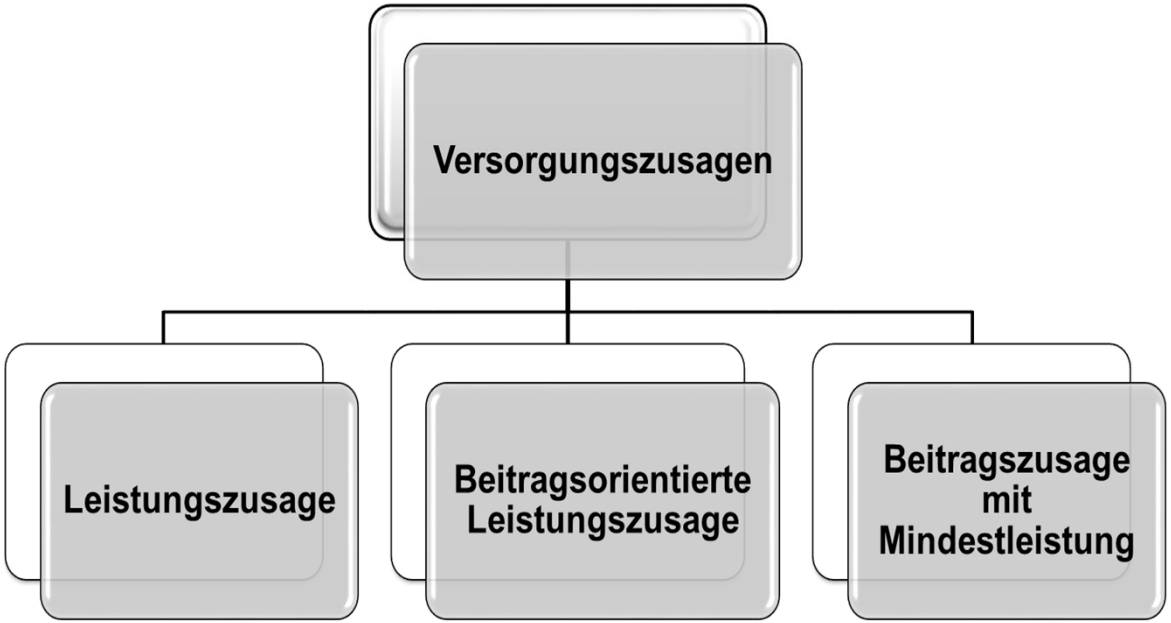
DER „AMPEL-AUFTRAG“ AN DIE TARIFVERTRAGSPARTEIEN

„Die betriebliche Altersversorgung wollen wir stärken, unter anderem durch die Erlaubnis von Anlagemöglichkeiten mit höheren Renditen. Zusätzlich muss das mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz bereits in der vorletzten Legislaturperiode auf den Weg gebrachte Sozialpartnermodell nun umgesetzt werden.“

Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP), S. 73

SOZIALPARTNER-MODELL

VERSORGUNGSZUSAGEN IN DER BETRIEBSRENTE UND REINE BEITRAGSZUSAGE



Sozialpartnermodell: reine Beitragszusage und Zielrente ohne Garantie des Arbeitgebers

DAS SPM - ECKPUNKTE

- Neuer Durchführungsweg: **Reine Beitragszusage** („pay and forget“) mit vollständiger Enthaftung der Arbeitgeber
- mit neuer Zusage-Art: **„Zielrente“** (keine garantierte Mindestrente und keine Insolvenzversicherungs-Pflicht durch den Arbeitgeber; Aufsicht über BaFin)
- Auszahlung: nur in Form **monatlicher Rentenzahlung** (Höhe ungesichert)
- Institutionelle Organisation:
  - Einführung (nur) durch **Tarifvertag**
  - Durchführende Einrichtung können sein **Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung**
  - **Tarifparteien** müssen sich an **Durchführung** und **Steuerung** beteiligen
- **Sicherungsbeitrag/Sicherungsvermögen** ist zu entrichten/einzurichten

LEITPLANKEN FÜR EINE *BETRIEBSRENTE FÜR ALLE*

„Eine **arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente** für alle, mit **garantierter Mindestleistung**, die Gewährleistung der **Arbeitgeberhaftung** sowie der **Bestandsschutz** bestehender betrieblicher Regelungen bilden für uns die Grundlage für den möglichen Ausbau tariflicher Regelungen, um die Zusage zur betrieblichen Altersversorgung für die Beschäftigten so belastbar wie möglich zu gestalten und die Ansprüche der Beschäftigten zu schützen.“

Leitantrag Alterssicherung, Gewerkschaftstag im Oktober 2019 in Nürnberg

DIE PHILOSOPHIE DES SPM

„Die reine Beitragszusage entlastet Unternehmen vom Haftungsrisiko und überträgt das Risiko, Schwankungen in den Kapitalerträgen zu erleben, auf Arbeitnehmer. Im Gegenzug muss das Geld durch den Verzicht auf Garantien nicht mehr so sicherheitsorientiert angelegt werden und hat – vor allem auf lange Sicht – die Chance auf höhere Wertsteigerungen.“

Frankfurter Allgemeine ZEITUNG FAZ.NET

11.4.2022

STATT GARANTIERTER MINDESTBETRIEBSRENTE BETRIEBSRENTE NACH ERTRAGSLAGE

Anders als bisher "verpflichtet der Arbeitgeber sich bei dieser Art der Zusage „*nicht zur Zahlung von (Mindest-)Betriebsrenten*".

Gesetzesbegründung B. Besonderer Teil; S.42.

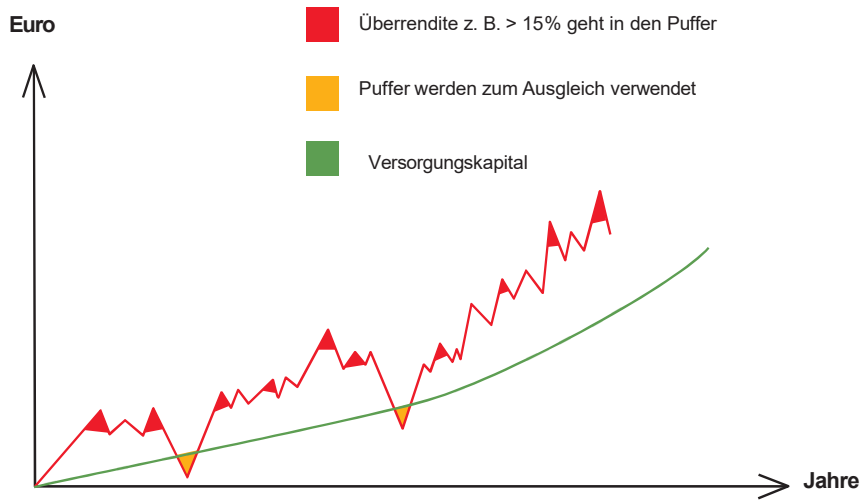
Versorgungseinrichtung muss darauf hinweisen, dass

- die planmäßige Höhe des Versorgungskapitals und die Höhe der lebenslangen Zahlungen „*nicht garantiert sind und sich bis zum Rentenbeginn verringern oder erhöhen können*".
- Und bei Rentenempfänger ist der jährliche Hinweis verpflichtend, „*dass die aktuelle Höhe der lebenslangen Zahlung nicht garantiert ist und sich verringern oder erhöhen kann*".

§ 41 Verordnung betreffend die Aufsicht über Pensionsfonds und die Durchführung reiner Beitragszusagen in der betrieblichen Altersversorgung

WIE WIRD SICHERHEIT IM SOZIALPARTNERMODELL GEWÄHRLEISTET?

Pufferbildung aus Überrendite im Sozialpartnermodell

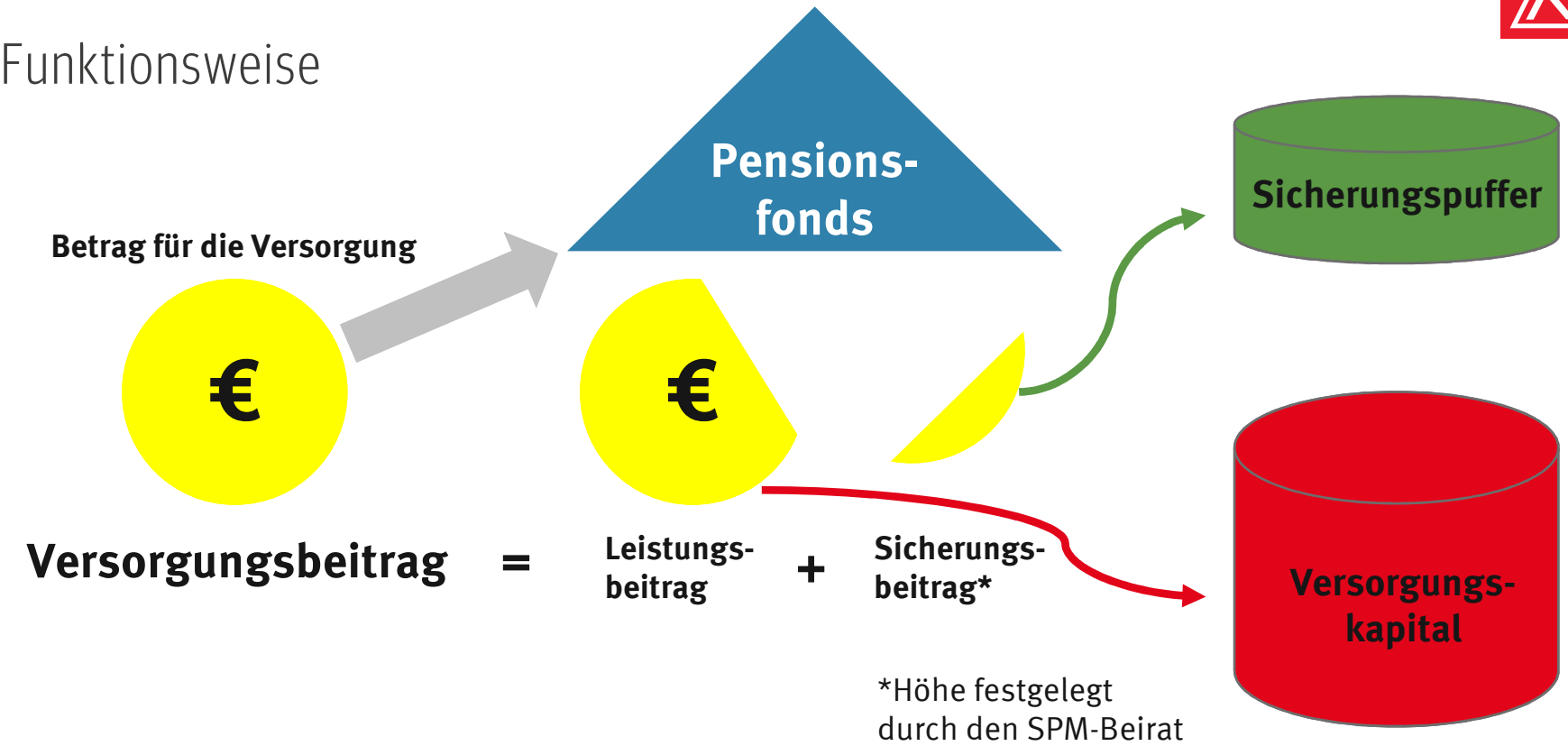


Quelle: IG Metall Baden-Württemberg, eigene Darstellung

Jan-Paul Grüner

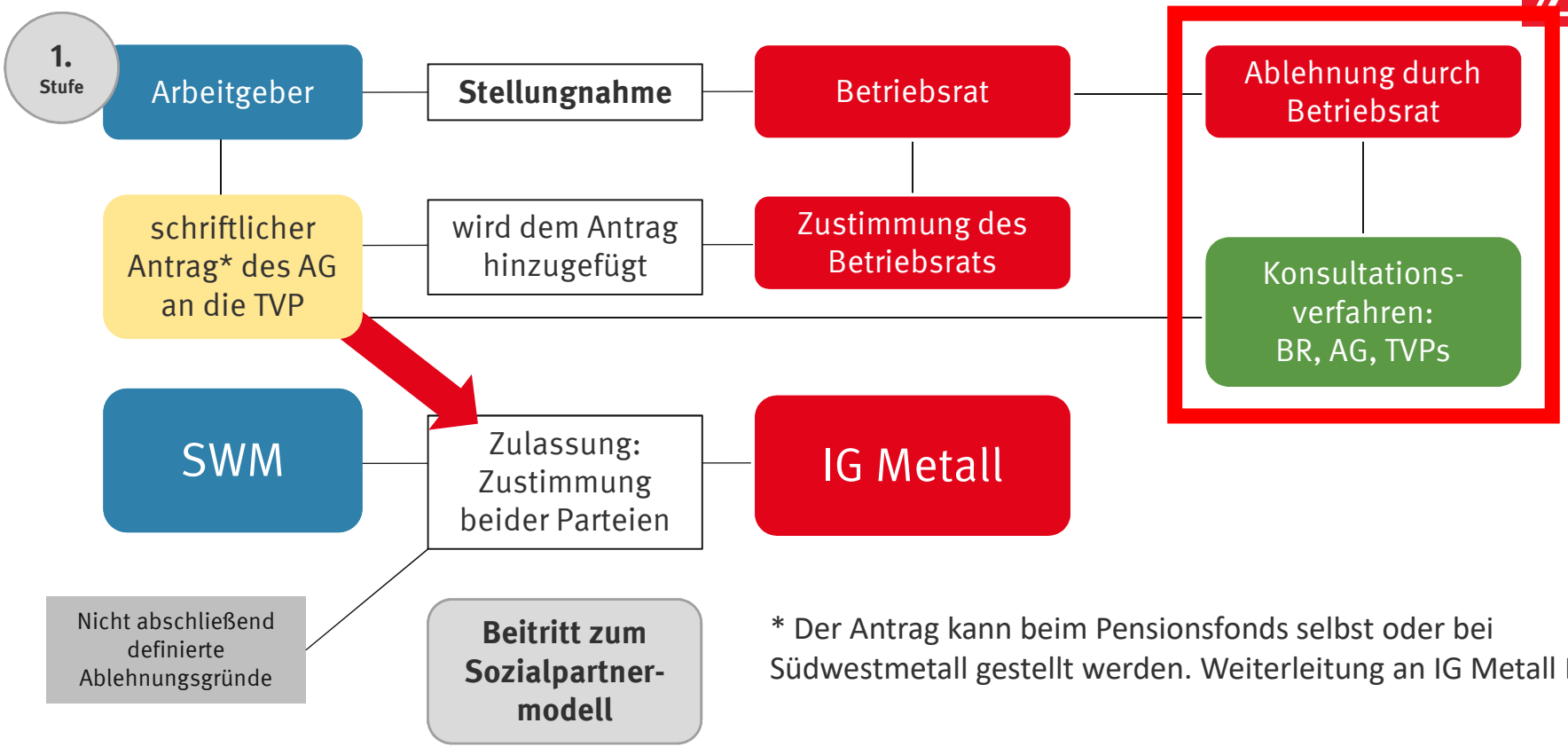
AUFTEILUNG DES BETRAGS

Funktionsweise



*Höhe festgelegt
durch den SPM-Beirat

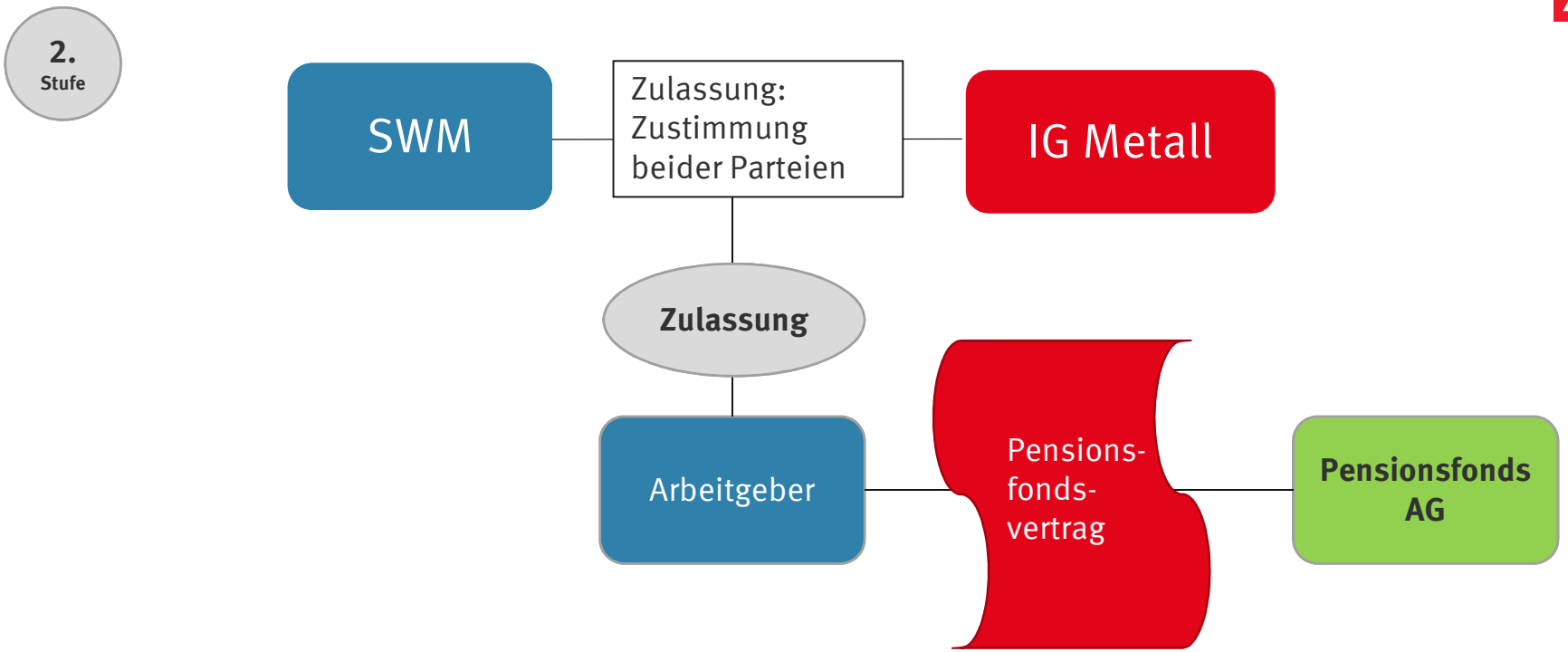
BEITRITTSMODELL-ZWEISTUFIG



* Der Antrag kann beim Pensionsfonds selbst oder bei Südwestmetall gestellt werden. Weiterleitung an IG Metall BL

Jan-Paul Grüner

BEITRITTSMODELL-ZWEISTUFIG



Jan-Paul Grüner

KEIN GUTER SOZIALPOLITISCHER LÜCKENFÜLLER

Die diskutierten und zu erwartenden Varianten des „Sozialpartner-Modells“ sind ungeeignet, eine Lücke der gRV zu füllen, denn sie sind strukturell …

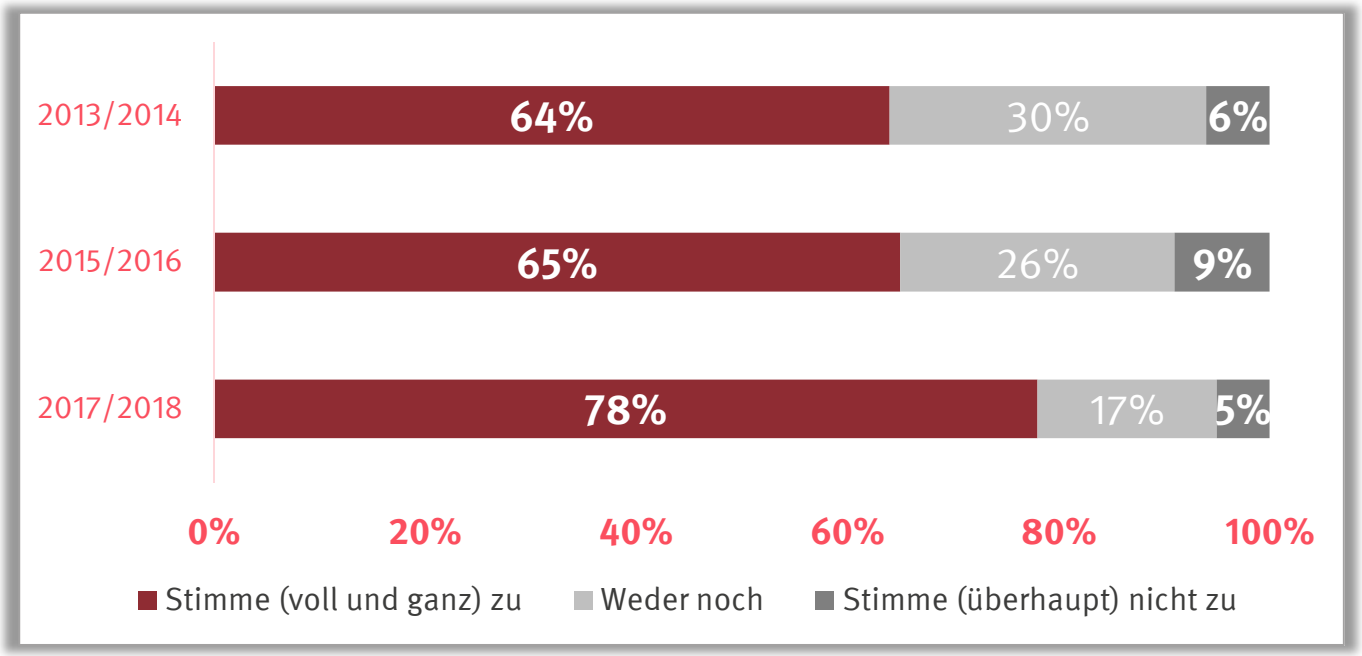
- … **unsicher** - es gibt keine Haftung durch AG oder Versorgungseinrichtung
- … **unzuverlässig** - Höhe der „Wackelrente“ ist weder zugesagt noch stabil
- … **unzureichend** - keine (oder unzulängliche) Abdeckung der „biometrischen Risiken (Langlebigkeit/Rente, Invalidität/EM-Rente, Tod/Hinterbliebenenversorgung)
- … **lückenhaft** – die Ausbreitung der bAV durch ein „billigeres“ Modell ist nicht mehr als eine Hoffnung
- … **riskant** – nicht zuletzt für die IG Metall, die sich als „öffentlicher Finanzmarktakteur“ auf ein unsicheres Terrain begibt
- Der **Interessen-Gegensatz** von Kapital und Arbeit kann durch „Aktienrenten“ nicht überbrückt werden.

Jan-Paul Grüner

WELCHES PROBLEM WOLLEN WIR LÖSEN?

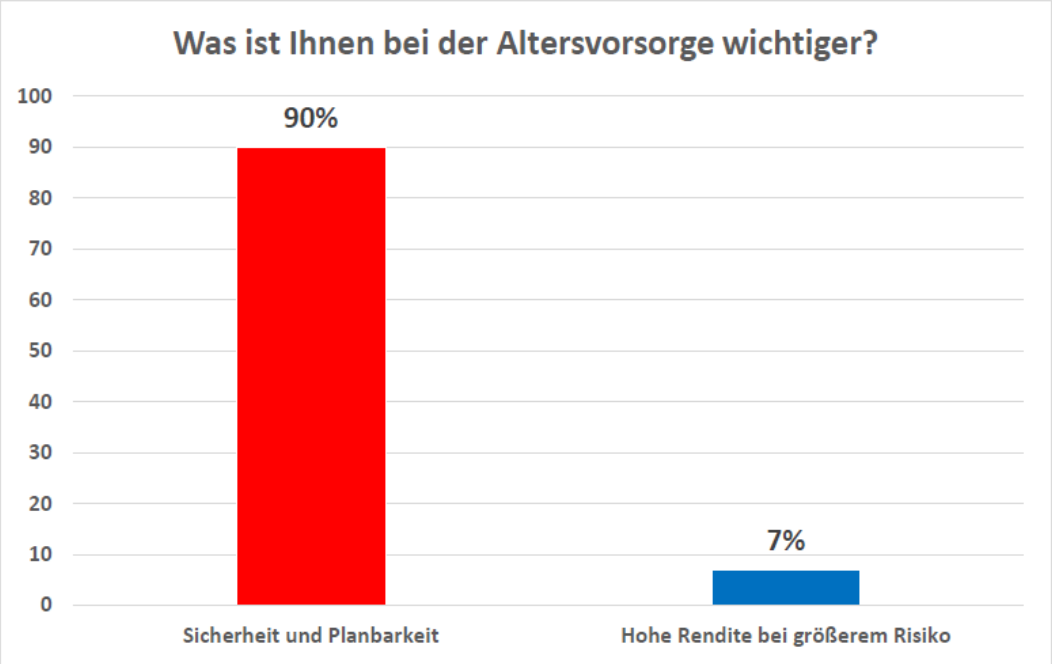
SICHERHEIT WICHTIGER ALS HOHE RENDITE

Bei einer betrieblichen Altersversorgung ist Sicherheit wichtiger als hohe Rendite.



Quelle: Willis Towers Watson Betriebliche Altersversorgung aus Arbeitnehmersicht Global Benefits Attitudes Survey 2017/2018

SICHERHEIT UND PLANBARKEIT STATT HÖHERE RENDITE UND GRÖßEREM RISIKO



Frage: „Was ist Ihnen mit Blick auf die Altersvorsorge wichtiger: Sicherheit und Planbarkeit ODER eine hohe Rendite bei größerem Risiko?"

Quelle: Kantar Public: Die Zukunft der Alterssicherung. 2022

SOLI-RENTE-PLUS

EIN VORSCHLAG DER IG METALL

Mehr Rente durch freiwillige Beiträge

Möglichkeiten zur Zahlung zusätzlicher freiwilliger Beiträge in die gRV

§ 207 SGB VI

Nachzahlung für **Ausbildungszeiten**
(bis zum 45. Lebensjahr)

§ 187a SGB VI

Freiwillige Beiträge zum **Ausgleich** von **Abschlägen**/für **höhere Renten**
(in der Regel ab 50. Lebensjahr)

SOLI-RENTE-PLUS

Möglichkeiten zur Zahlung zusätzlicher freiwilliger Beiträge in die gRV

Soli-Rente-Plus-Vorschlag der IG Metall

Freiwillige Beiträge für **Schulausbildungszeiten** nachzahlen (bis 45.)

§ 207 SGB VI

Freiwillige Beiträge zum **Ausgleich** von **Abschlägen**/für **höhere Renten** (ab 50.)

§ 187a SGB VI

Höhere Rente durch Einzahlung **freiwilliger, zusätzlicher Beiträge**

Zusätzliche Einzahlung in die GRV kann sich lohnen, weil …

- … sie **universell gilt** – prinzipiell für alle Beschäftigte (in der Regel ab 50);
- … sie **alle biometrischen Risiken** absichert – Alter, Tod, Invalidität;
- … sie **rentierlich** ist;
- … sie **berechenbar** ist – „Wertsteigerung“ bewegt sich im Rechtsrahmen und im Rahmen der Entwicklung der versicherungspflichtigen Einkommen;
- … sie nicht von **Schwankungen volatiler Finanzmärkte** abhängt;

…negative und positive politische Eingriffe sind gleichwohl nicht auszuschließen!

Die jährliche Wertsteigerung der Renten ist gesetzlich geregelt

Die Anpassungsformel des aktuellen Rentenwerts
(West, 1.7; §68 SGB VI)

$$aRW_{_t} = aRW_{_(t-1)} \times \text{Entgeltfaktor} \times \text{Beitragsfaktor} \times \text{Nachhaltigkeitsfaktor}$$

- Entgeltfaktor: Basis: Entwicklung der Entgelte
- Beitragsfaktor: sinkende/steigende Beiträge erhöhend/dämpfend
- Nachhaltigkeitsfaktor: Beitragszahler/Rentenbezieher erhöhend/dämpfend

MEHR RENTE DURCH SOLI-RENTE-PLUS

Eckpunkte einer freiwilligen Zusatzversorgung in der gRV

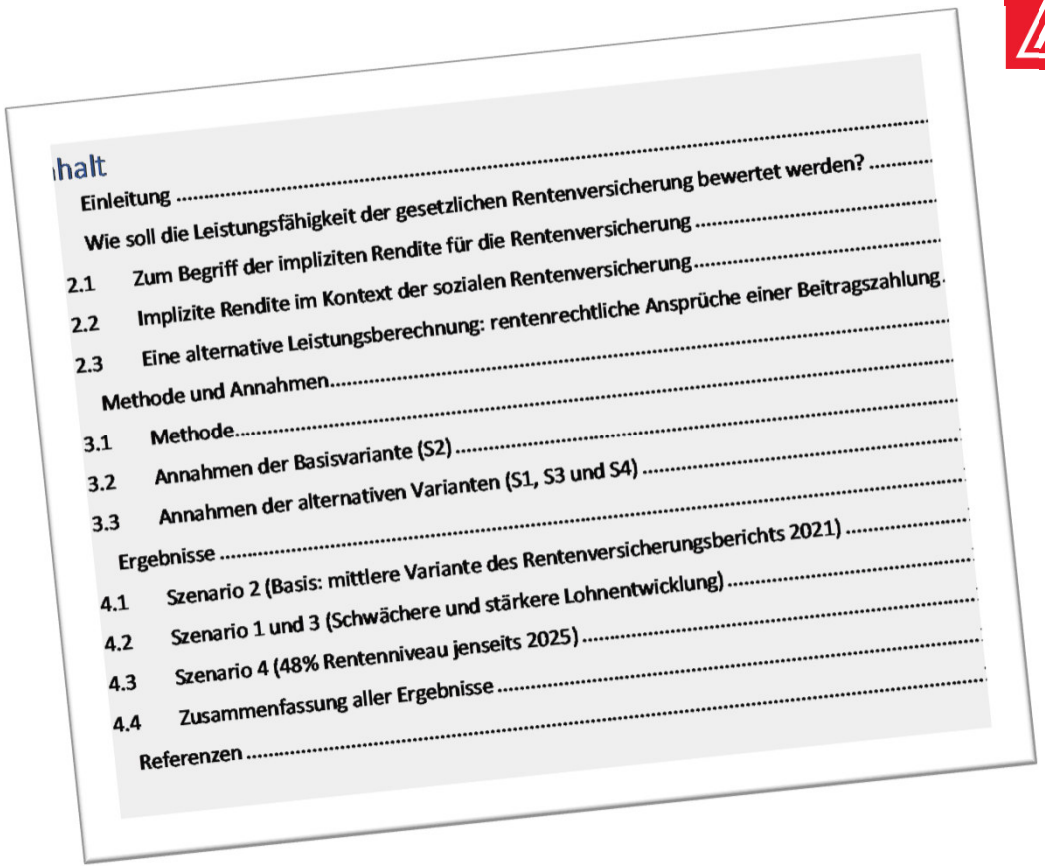
- **Freiwillige zusätzliche Beiträge über das beitragspflichtige Einkommen hinaus**
- **Begrenzt auf maximal 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG 2022 West: 7.050 Euro im Monat; 4% entspricht 282 €)**
- **Verpflichtung des Arbeitgebers die Beiträge abzuführen (monatl./jährl./einmalig)**
- **Ggf. Öffnung ausschließlich über Tarifverträge**

Flankierende Regelungen im Rentenrecht sind nötig: Der gesetzliche Anpassungsmechanismus des Beitragssatzes und die Regelungen zur Nachhaltigkeitsrücklage sind anzupassen.

Rentensimulation im Auftrag der IG Metall

Camille Logeay (2022): Rentensimulation im Auftrag der IG Metall. Entwicklung der Rentenwerte bis 2062, Berlin.

Camille Logeay ist Professorin der VWL an der HTW Berlin.

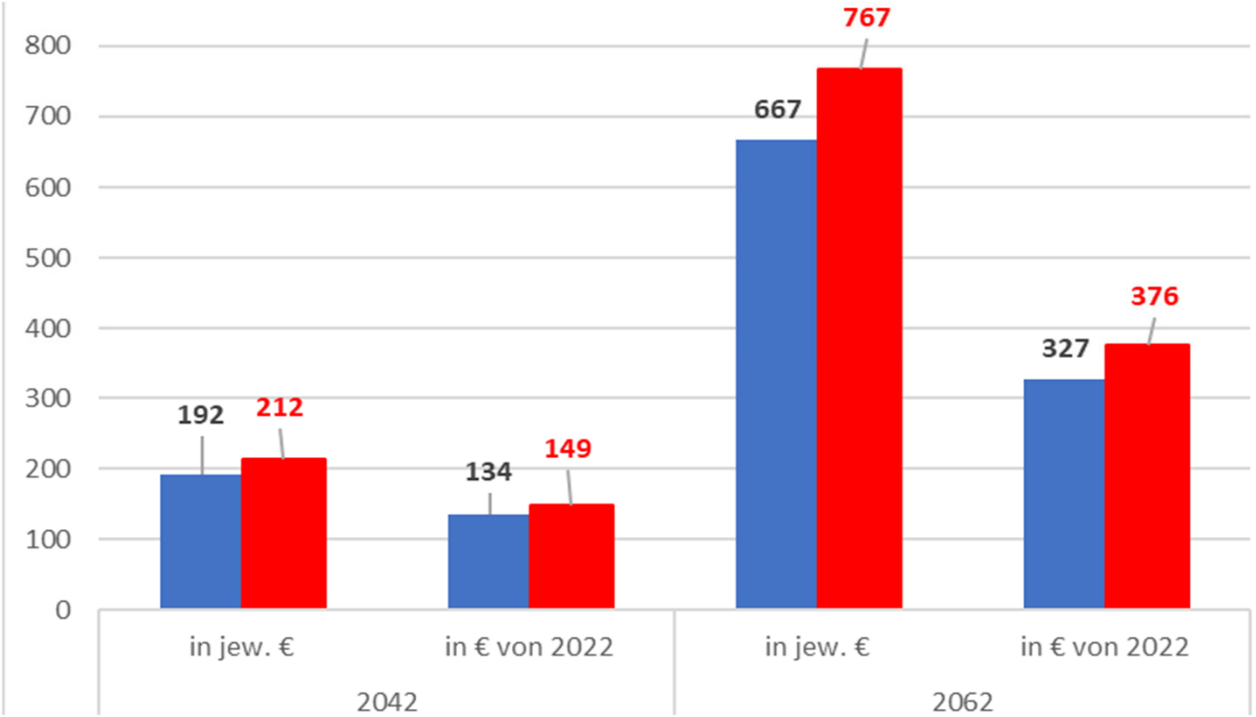


ıhalt

Einleitung .....
Wie soll die Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung bewertet werden? .....
2.1 Zum Begriff der impliziten Rendite für die Rentenversicherung .....
2.2 Implizite Rendite im Kontext der sozialen Rentenversicherung .....
2.3 Eine alternative Leistungsberechnung: rentenrechtliche Ansprüche einer Beitragszahlung.
Methode und Annahmen .....
3.1 Methode .....
3.2 Annahmen der Basisvariante (S2) .....
3.3 Annahmen der alternativen Varianten (S1, S3 und S4) .....
Ergebnisse .....
4.1 Szenario 2 (Basis: mittlere Variante des Rentenversicherungsberichts 2021) .....
4.2 Szenario 1 und 3 (Schwächere und stärkere Lohnentwicklung) .....
4.3 Szenario 4 (48% Rentenniveau jenseits 2025) .....
4.4 Zusammenfassung aller Ergebnisse .....
Referenzen .....

RENTENANSPRÜCHE 20 UND 40 JAHRE NACH EINZAHLUNG

-Brutto-Rente vor Steuern und Sozialabgaben-



Jährliche Einzahlungen im Wert von 0,166 Entgeltpunkte (= 1200€ im Jahr 2022)

S2-Basisvariante

S4a (doppelte Haltelinie 48%-20%)

Der Weg zur Soli-Rente-Plus…

Zwei Optionen

„Kleine Lösung“
auf Basis des Status Quo
(plus Entbürokratisierung)

„Große Lösung“
Soli-Rente-Plus
(inkl. gesetzl. Änderungen)

FAZIT ZUR SOLI-RENTE-PLUS

- Die **Bemühungen um die Stärkung der gRV** in den vergangenen Jahren **haben sich gelohnt**; gleichwohl besteht **weiterer Handlungs- und Reformbedarf**.
- Das **Reformkonzept der IG Metall** „Gute Arbeit – Gute Rente“ **bietet eine sachgerechte Antwort**; seine **Durchsetzung bleibt das Ziel der IG Metall**.
- Darüber hinaus existieren Möglichkeiten, die **Stärken des Solidarsystems gRV auszubauen** und mit der **Soli-Rente-Plus Rentenzahlbeträge zu verbessern**.
- **Ein tariflicher Renten-Baustein** kann in die bAV, aber auch in die Soli-Rente-Plus fließen.
- Während die **Schwankungen der Finanzmärkte** außerhalb des Einflussbereichs der Gewerkschaften liegen, stellt die **gewerkschaftliche Entgeltpolitik** einen wichtigen Faktor der Dynamisierung der gesetzlichen Renten und der Soli-Rente-Plus dar.
- Der **Gesetzgeber hat Offenheit und Interesse** an einem Ausbau von Leistungen über Zusatzbeiträge **signalisiert**; gleichwohl ist der Weg zur Soli-Rente-Plus noch weit.
- Die **Soli-Rente-Plus verträgt sich gut mit einer arbeitgeberfinanzierten bAV**, die durch eine **Leistungszusage und Arbeitgeberhaftung** stabilisiert wird und keinen Dumping-Druck auf vorhandene Systeme ausübt.

DANKE FÜR EURE AUFMERKSAMKEIT!

Jan-Paul Grüner
IG Metall Vorstand
Ressort Allg. Sozial- und Arbeitsmarktpolitik/AGA
Jan-Paul.Gruener@igmetall.de

„MACKENROTH-THEOREM“:

„Nun gilt der einfache und klare Satz, daß aller Sozialaufwand immer aus dem Volkseinkommen der laufenden Periode gedeckt werden muß.

Es gibt gar keine andere Quelle und hat nie eine andere Quelle gegeben, aus der Sozialaufwand fließen könnte, es gibt keine Ansammlung von Periode zu Periode, kein ‚Sparen‘ im privatwirtschaftlichen Sinne, es gibt einfach gar nichts anderes als das laufende Volkseinkommen als Quelle für den Sozialaufwand ...

Kapitalansammlungsverfahren und Umlageverfahren sind also der Sache nach gar nicht wesentlich verschieden. Volkswirtschaftlich gibt es immer nur ein Umlageverfahren.“

Gerhard Mackenroth, 1952