

Förderung der betrieblichen Altersvorsorge aus Steuermitteln finanzieren

BDA-Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Freibetrages in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge

12. November 2019

Zusammenfassung

Die geplante Entlastung von Betriebsrentnerinnen und -rentnern in der Krankenversicherung darf nicht auf Kosten der übrigen Beitragszahler zur gesetzlichen Krankenversicherung gehen. Im Referentenentwurf geht es nicht um die Vermeidung der ohnehin seltenen Doppelverbeitragung, sondern ausdrücklich um die Förderung der betrieblichen Altersvorsorge. Zu Recht hatte deshalb das Bundesgesundheitsministerium zum Jahresanfang in seinem Referentenentwurf für eine Entlastung von Betriebsrentnerinnen und -rentnern vorgesehen, dass die reduzierten Beitragseinnahmen durch einen höheren Bundeszuschuss an die gesetzliche Krankenversicherung ausgeglichen werden. Dabei muss es jetzt auch bleiben. Dies gilt ganz besonders, weil die im Koalitionsvertrag vereinbarte Zielmarke, die Sozialbeiträge auf unter 40 % zu begrenzen, bereits nach aktuellem Stand spätestens 2022 gerissen wird.

Im Einzelnen

Förderung der Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge ist nicht Aufgabe der Krankenversicherung

Die Einführung eines Freibetrags in der gesetzlichen Krankenversicherung für Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge wird laut

dem Referentenentwurf die übrigen Beitragszahler der gesetzlichen Krankenversicherung rund 1,2 Mrd. € jährlich kosten. Ohne die Ausgleichsfinanzierung aus der Liquiditätsreserve des Gesundheitsfonds entspricht dies einer Mehrbelastung, die etwa 0,1 Beitragsatzpunkten entspricht.

Die Maßnahme wäre nachvollziehbar, wenn es bei diesem Vorhaben um eine Regelung zur zielgenauen Vermeidung einer echten Doppelverbeitragung¹ gehen würde, denn grundsätzlich sollte jedes Einkommen nur einmal mit Krankenversicherungsbeiträgen belastet werden. Aber über 90 % der Betriebsrentner sind gar nicht von Doppelverbeitragung betroffen. Betriebliche Altersvorsorge war und wird regelmäßig aus beitragsfreiem Einkommen finanziert, so dass die spätere volle Krankenversicherungsbeitragspflicht von Betriebsrenten lediglich sicherstellt, dass alle Einkommen aus einem Beschäftigungsverhältnis einmal der Krankenversicherungspflicht unterliegen. Echte Fälle von Doppelverbeitragung sind dagegen insgesamt die große und auch zunehmend seltenere Ausnahme.

Das Ziel der Vermeidung von Doppelverbeitragung wird richtigerweise auch nicht im Gesetzentwurf genannt. Vielmehr ist das ausdrückliche Ziel, die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge zu erhöhen. Dieses Ziel

¹ Doppelverbeitragung bedeutet, dass nicht nur die Aufwendungen für betriebliche Altersvorsorge der Krankenversicherungsbeitragspflicht unterliegen, sondern auch die später ausgezahlten Betriebsrenten.



gehört aber definitiv nicht zu den Aufgaben der gesetzlichen Krankenversicherung und darf deshalb auch nicht zu Lasten ihrer Beitragszahler finanziert werden.

Finanzierung aus Steuermitteln notwendig

Die geplante Förderung der Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge muss aus Steuermitteln finanziert werden. Zu Recht hatte das Bundesgesundheitsministerium noch im Referentenentwurf des Gesetzes zur Beitragsentlastung der Betriebsrentnerinnen und -rentner in der gesetzlichen Krankenversicherung vom 15. Januar 2019 vorgesehen, dass die Förderung der betrieblichen Altersvorsorge durch niedrigere Krankenversicherungsbeiträge auf Betriebsrenten durch einen höheren Bundeszuschuss an die Krankenversicherung finanziert werden müsse. Dies wurde damit begründet, „die finanzielle Stabilität der gesetzlichen Krankenversicherung trotz steigender Belastungen aufgrund der Finanzierung gesamtgesellschaftlicher Leistungen zu sichern“ und „sicherzustellen, dass die Mitglieder der gesetzlichen Krankenkassen sowie die Arbeitgeber und die Rentenversicherungsträger nicht unnötig durch steigende Zusatzbeiträge belastet werden“. Das muss jetzt auch weiter gelten, gerade weil die Krankenversicherungsbeiträge ohnehin bereits ab dem kommenden Jahr kontinuierlich steigen werden und ohne Reformen spätestens 2022 die im Koalitionsvertrag vereinbarte 40 %-Marke bei den Sozialbeiträgen gerissen wird. Umso mehr gilt, dass Arbeitgebern und Beschäftigten jetzt nicht noch eine weitere Milliardenlast bei den Beiträgen zugemutet werden kann.

Es wäre wenig geholfen, wenn zwar die vom Koalitionsausschuss beschlossene Einführung der Grundrente sachgerecht aus Steuermitteln finanziert würde, aber das fast genauso teure Vorhaben der Förderung der Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge

falsch zu Lasten der Arbeitskosten der Arbeitgeber und der Nettolöhne der Beschäftigten ginge.

Nicht überstürzt handeln

Nicht nachvollziehbar ist, wieso das Gesetzgebungsverfahren so übereilt gestartet und die Neuregelung bereits ab 2020 in Kraft treten soll. Es darf nicht sein, dass durch überstürztes Handeln jetzt die notwendigen zeitlichen Spielräume fehlen, um die dringend notwendige Verständigung auf die gebotene Steuerfinanzierung herbeizuführen.

Ein Start der Neuregelung bereits zum 1. Januar 2020 ist im Beschluss des Koalitionsausschusses auch nicht vorgesehen. Dort ist vielmehr eine Einphasung erst ab 2021 vorgesehen, erst dann soll auch die Entnahme von finanziellen Mitteln aus der Liquiditätsreserve des Gesundheitsfonds beginnen. Auch wesentliche andere Teile des Koalitionsausschussbeschlusses sollen zudem erst 2021 eintreten.

Im Übrigen kommt es für das Ziel, die Attraktivität der betrieblichen Altersvorsorge zu erhöhen und Arbeitgeber und Beschäftigte zu motivieren, betrieblich für das Alter vorzusorgen, auch nicht darauf an, ob die geplante Entlastung ein Jahr früher oder später in Kraft tritt, denn von der Entlastung profitieren ja ohnehin nur diejenigen, die bereits aus dem Arbeitsleben ausgeschieden sind und eine Betriebsrente beziehen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung
T +49 30 2033-1600
soziale.sicherung@arbeitgeber.de