

Gesundheitsreform: Heuchelei auf breiter Front!

Erinnern Sie sich?

Am 01.04.2007, zur Zeit der großen Koalition, wurde das „Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-WSG)“ verabschiedet. Die wichtigsten Folgen des Gesetzes bekommen wir aber erst jetzt zu spüren.

In § 241 Allgemeiner Beitragsatz heißt es:

Die Bundesregierung legt nach Auswertung der Ergebnisse eines beim Bundesversicherungsamt zu bildenden Schätzerkreises durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates erstmalig bis zum 1. November 2008 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2009 den allgemeinen Beitragssatz in Hundertstel der beitragspflichtigen Einnahmen fest.

Der § 242 Kassenindividueller Zusatzbeitrag lautet:

Soweit der Finanzbedarf einer Krankenkasse durch die Zuweisungen aus dem Fonds nicht gedeckt ist, hat sie in ihrer Satzung zu bestimmen, dass von ihren Mitgliedern ein Zusatzbeitrag erhoben wird. Der Zusatzbeitrag ist auf 1 vom Hundert der beitragspflichtigen Einnahmen des Mitglieds begrenzt.

Und in § 247 Beitragssatz aus der Rente heißt es:

Für Versicherungspflichtige findet für die Bemessung der Beiträge aus Renten der gesetzlichen Rentenversicherung der allgemeine Beitragssatz nach § 241 Anwendung.

Was sind die Folgen für uns?

Bislang trifft es knapp neun Millionen Mitglieder der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) - Tendenz steigend: Die DAK, mit mehr als vier Millionen Mitgliedern, die KKH Allianz, BKK Gesundheit, Deutsche BKK, KTP BKK, Novitas BKK, BKK Westfalen-Lippe und die BKK für Heilberufe haben in dieser Woche angekündigt, Zusatzbeiträge zu erheben.

Trotz des Bundeszuschusses in Höhe von 3,9 Milliarden Euro, erwartet der Schätzerkreis der gesetzlichen Krankenversicherung ein Defizit für das Jahr 2010 von knapp vier Milliarden Euro in den Kassen der Versicherungen. Das macht eine Finanzierungslücke von rund 6,50 Euro pro Monat für jeden der 51 Millionen GKV Mitglieder. „Zusatzbeiträge werden deshalb keine Einzelfälle sein, sondern über kurz oder lang die meisten Kassen treffen“, sagt Thomas Ballast, Vorstandsvorsitzender des Verbandes der Ersatzkassen e.V. (VDEK). Seit dem 1. Juli 2009 gilt für die GKV der einheitliche Beitragssatz von 14,9 Prozent. Die Kassen dürfen jedoch per Gesetz einen Zusatzbeitrag erheben, der nur von den Versicherten zu zahlen ist und monatlich nicht mehr als ein Prozent des beitragspflichtigen Monatseinkommens – maximal derzeit aber 37,50 Euro – betragen darf. Alternativ können Kassen eine Pauschale von bis zu acht Euro erheben, wofür sich die meisten Kassen entschieden haben. Bei dieser Pauschale gibt es keine Einkommensprüfung. Auch wer – beispielsweise – nur eine niedrige Rente in Höhe von 400 Euro erhält, muss die acht Euro zahlen (was dann 2,0 Prozent seiner Monatseinkünfte wären). Vermutlich werden die Kassen sich so lange wie möglich auf den niedrigen Zusatzbeitrag von acht Euro beschränken, weil sie sich hierdurch die individuelle Einkommensprüfung ersparen. Die BKK für Heilberufe erhebt von ihren 170.000 Mitgliedern rückwirkend zum 1. Januar den maximalen Zusatzbeitrag von einem Prozent. „Das ist notwendig, weil der Geldbedarf da ist“, sagte Sprecher Jürgen Körner am Mittwoch der Deutschen Presse-Agentur dpa. Diesen Schritt kündigte auch die GBK für ihre rund 40.000 Mitglieder an. Dieser Beitrag wird bis zur Be-

messungsgrenze erhoben, maximal sind es 37,50 Euro. Nimmt man an, dass bald alle Mitglieder in der GKV – etwa 50 Millionen – 8 Euro pro Monat zahlen, so addieren sich die Einnahmen auf rund 4,8 Milliarden Euro pro Jahr. Dabei entstünden dann Verwaltungskosten von 1,2 Milliarden. Im Gesetzgebungsverfahren zum Wettbewerbsstärkungsgesetz hatten die – damaligen – Spitzenverbände der Krankenkassen im Juli 2006 die Kosten für Bürokratie auf 1,3 Milliarden Euro geschätzt. Dabei ergaben sich die Kosten aus vier Bereichen:

- Zunächst muss für jedes Mitglied ein Selbstzahlerkonto eingerichtet werden. Das sei GKV-weit für 39,581 Millionen Mitglieder nötig, heißt es in der Expertise der Spitzenverbände. Für freiwillige Mitglieder (4,732 Millionen) und Studenten (540000) gab es im Jahr 2006 bereits entsprechende Konten.
- Zusätzliches Personal wird ebenfalls für die Buchung des Zusatzbeitrages benötigt. Dabei gehen die Kassen davon aus, dass 70 Prozent der Mitglieder eine Einzugsermächtigung für den Zusatzbeitrag erteilen, die übrigen 30 Prozent direkt überweisen.
- Zahlt der Versicherte nicht, muss der Zusatzbeitrag eingetrieben werden.
- Muss eine Kasse mehr als 8 Euro Zusatzbeitrag nehmen, dann ist eine Einkommensprüfung fällig.

Da fragt sich nicht nur der Laie, was dann eigentlich aus den Zusatzbeiträgen noch für die Bezahlung für medizinische Leistungen übrig bleibt.

Was für eine Heuchelei in (fast) allen Parteien!

Die Wahltaktik der Großen Koalition im Jahr 2009 hat zur Beitragsabsenkung von 15,5 % auf 14,9 % geführt.

Dies mündete in einem Einnahmeverlust des Gesundheitsfonds von ca. 9 Mrd. Euro in den Jahren 2009/ 2010. Doch schon bei der Beitragssenkung stand fest, dass die Arbeitslosen- und Kurzarbeiterzahlen ansteigen und dass deshalb die Einnahmeverluste im Gesundheitsfond noch größer als prognostiziert würden. Die Parität zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird durch die einseitige Zahlung des Zusatzbeitrags durch die Versicherten abgebaut **und nun steht die noch unsolidere Überlegung der einkommensunabhängigen Kopfpauschale an.** Es kommt einen die kalte Wut, wenn man hört, wie sich die Politiker von CDU/CSU, SPD und FDP über den Beschluss der Krankenkassen zu den kassenindividuellen Zusatzbeiträgen aufregen. Es sind ja gerade diese Volksvertreter, die für diesen Schritt die „Schleusen“ geöffnet haben.

Irgendwie typisch: Erst beschließen Politiker eine Reform – und dann wollen sie davon plötzlich nichts mehr wissen...

Als Verbraucherminister in der Großen Koalition hatte Seehofer die Gesundheitsreform mit ausgehandelt. Sie erlaubt den Kassen seit 2009 ausdrücklich, Zusatzbeiträge zu erheben. **Später lobte Seehofer sogar:** „Dies ist die erste Gesundheitsreform, die nicht zu Lasten der Kranken geht.“

Jetzt scheint alles vergessen! SPD-Fraktionsvize Elke Ferner: „Wir hätten es nie zugelassen, wenn wir noch in der Regierung wären, dass auch große Kassen Zusatzbeiträge erheben müssen.“ Sie warf Rösler vor, die gesetzliche Krankenversicherung abschaffen zu wollen. Geringverdiener müssten die Zeche dafür zahlen. Die FDP betreibe in der Gesundheitspolitik „Klientelpolitik in Reinkultur“. So habe Rösler einen „Lobbyisten der PKV“ in sein Ministerium geholt, der nun für Schwarz-Gelb die Gesundheitsreform aufschreibe. Der Zusatzbeitrag sei keine Erfindung der SPD, sagt auch SPD-Gesundheitsexpertin Carola Reimann. Gut im Ohr sind uns noch die Erklärung der damaligen Gesundheitsministerin Ulla Schmidt: „Wer gesetzlich versichert ist, kann in Zukunft besser beurteilen, ob seine Kasse wirtschaftlich arbeitet oder nicht. Gut wirtschaftende

Kassen kommen mit ihrem Geld aus, schlecht wirtschaftende müssen einen Zusatzbeitrag nehmen.“ Und Bayerns Gesundheitsminister Markus Söder (CSU) knallhart: „Zusatzbeiträge sollten absolut vermieden werden.“

Bundeskanzlerin Angela Merkel sagte laut «Handelsblatt»: «Wir werden uns genau anschauen, was die Kassen da machen». Verbraucherschutzministerin Ilse Aigner (CSU) hält die Erhebung von Kassen-Zusatzbeiträgen zum 1. Februar 2010 für rechtswidrig.

Das Chaos im Gesundheitswesen wird weiter gehen - zu Lasten der Versicherten und Patienten sowie der Berufsgruppen und Institutionen der Versorgung im Gesundheitswesen. Schuld daran ist die Unfähigkeit der politisch in den Parteien Verantwortlichen die notwendigen Entscheidungen im Gesundheitswesen zu treffen.

Unsere Auffassung:

- Wir benötigen keine Kassenärztliche Vereinigung. Sie hat sich überlebt.
- Es bedarf auch keiner 253 Krankenkassen, die einen großen Teil unserer Beiträge „vernaschen“.
- Wir fordern eine Herabsetzung des Medikamenten-Mehrwertsteuersatzes auf 7 %.

Kommentar zur Sozialpolitik

Liberale Sozialpolitik?

Man müsse provozieren, um heute noch gehört zu werden, bemerkt Guido Westerwelle, und stellt eine Verbindung zwischen Hartz-IV-Versorgung und dem Leben in „spätromischer Dekadenz“ her. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) habe nicht die Hartz-IV-Sätze generell gerügt, sondern nur eine andere Berechnung bei den Kindern eingefordert. Da die Sätze generell nicht in Frage gestellt worden seien, könne man sogar die verlangten Änderungen kostenneutral berechnen. Keinesfalls dürften die Sätze allgemein und die Kosten insgesamt höher werden. Sonst werde die Arbeit noch weniger interessant und laufe dem politischen Ziel, dass sich „arbeiten wieder lohnen“ müsse, zuwider. Wo, Herr Westerwelle, so fragen wir keinesfalls provozierend, sind

denn die Arbeitsplätze mit einem der Arbeitsleistung angemessenen Lohn?“ Die Mindestlöhne, die seit vielen Jahren in 20 EU-Ländern ohne drohenden wirtschaftlichen Kollaps bezahlt werden, lehnt die FDP ab. Stattdessen sollen weitere Schleusen für Schmarotzerfirmen geöffnet werden, die mit Dumpinglöhnen ordentliche Arbeitsverhältnisse durch schlampige Billigjobs ersetzen, um dann den Staat zur Mindestversorgung durch Sozialzuschüsse in Anspruch zu nehmen. Solche Firmen schaffen keine, sondern vernichten versicherungspflichtige Arbeitsplätze! Und sie haben auch keine Unterstützung, sondern klarstellende Kritik der Politik verdient.

Um es klar zu sagen: Negativbeispiele wie den in den Talkshows herumgereichten Hartz-IV-Profi Arno Dübel (54), der sich - offensichtlich nicht ganz richtig im Kopf – brüstet, seit mehr als 30 Jahren auf Staatskosten zu leben und glaubt, Arbeit nicht aushalten zu können, stoßen auch bei uns auf volle Ablehnung. Aber was schlägt Herr Westerwelle vor: Einführung eines Arbeitsdienstes (im Winter Schneeräumen, im Sommer Strände sauber putzen)? Hier ist die Politik eine Antwort schuldig. Da nutzt kein Schwadronieren und Provozieren!

Wie soll die Lage der immer wieder beispielhaft genannten „alleinerziehenden Mütter“ verbessert werden?

Und sind denn wirklich die Hartz-IV-Sätze richtig bemessen? Augenblicklich beträgt die Regelleistung 359 €, Anfang 2005 waren es 345 €, also werden nach 5 Jahren 4,1 % mehr bezahlt. Der Verbraucherpreisindex stieg in dieser Zeit um das Doppelte, genau 8,3 %. Das entspricht aber dem Durchschnitt des gesamten Warenkorb. Die Ausgaben eines Hartz-IV-Empfängers werden zum größten Teil für Nahrungsmittel (+ 11,5 %) und Brennstoffe (+9,2 %) aufgewandt. Die Kosten des Bildungswesens (Kinder!) stiegen in demselben Zeitraum sogar um 31,3 %. Was geschieht, wenn zukünftig die Sätze für Kinder erhöht, ihrem regulären Bedarf angemessen festgesetzt werden und verantwortungslose Eltern das als Einladung zum höheren „Eigenverbrauch“ verstehen? Mehr Sachleistungen wären sicher richtig, mehr professionell abgeleitete Erziehung

der Kinder auch! Nicht alle Eltern bringen die Mindestvoraussetzungen für den Umgang mit ihrem Nachwuchs mit. Aber wie verhalten sich katholische Kirche und CSU, wenn es um mehr (und sinnvollere) professionelle Erziehung außerhalb des Elternhauses geht?

Die soziale Hängematte ist sicherlich für die wenigsten Menschen erstrebenswert. Deshalb weist das erklärte Berufsziel „Hartzler“ auf eine milieubedingte Erkrankung von Teilen unserer Gesellschaft hin. Aber wenn es um die „spätromische Dekadenz“ geht, also um Prasserei und Orgien, dann würde man sie wohl eher in manchen Kreisen suchen, die sich vorzugsweise von Herrn Westerwelle vertreten fühlen und keine besondere Neigung zum Steuerzahlen verspüren.

Nein, es ist ein gigantisch aufgeblases Ablenkungsmanöver, was der Parteichef der Liberalen da ausgelöst hat. Die in der derzeitigen finanziellen Lage des Staates schon als Ziel im Wahlkampf völlig abseitig konzipierte Steuerpolitik ist mausetot – und so versucht man, sich in populistischer Manier auf Nebenkriegsschauplätzen, auf denen sich die schwächsten Glieder der Gesellschaft bewegen, möglicherweise einige als Schmarotzer, aber die meisten als „arme Schweine“, die nun auch noch den Schmähungen der Verblendeten ausgesetzt sind.

Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

Zum 1.1.2002 wurde die Altersversorgung im öffentlichen Dienst wegen größter finanzieller Probleme „zukunftsfest“ umgestaltet, mit anderen Worten wurden die zukünftigen Anwartschaften einem „Kahlschlag“ vergleichbar dezimiert. Darüber hinaus war mit der Systemänderung eine Umstellung von der „Gesamtversorgung“ zur Zusatzversorgung verbunden. Für die bis 31.12.2001 erworbenen Anwartschaften sollte Bestandsschutz gewährt werden. Übergangsvorschriften sollten weiterhin die „rentennahen Jahrgänge“ schützen. Wie wir aus vielen von unseren Mitgliedern an uns herangetragen

Beispielen wissen, hat diese Änderung der zusätzlichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst in der Mehrzahl der Fälle zu sehr schmerzhaften Einbußen geführt. Besonders die zum 1.1.2002 ermittelten sog. „Startgutschriften“ haben in Verbindung mit der an der Limitierung durch die sog. „Nettoversorgungsgrenze“ gerade bei den Beziehern niedriger Einkünfte zu unverständlichen Einbußen geführt. Durch die Umstellung wurde praktisch die am 31.12.2001 bestehende Anwartschaft von der zukünftigen Gehaltsentwicklung abgekoppelt. Denn bis zu diesem Datum wuchsen die Ansprüche mit der Entwicklung der Einkommen bis zum Ausscheidetermin (letzte 3 Jahre). Bei der Ermittlung der Startgutschrift wurde der Mitarbeiter praktisch so behandelt, als hätte er den öffentlichen Dienst zum 31.12.2001 quittiert. Weiterhin wird die Startgutschrift auf max. 91,75 % des Nettoverdienstes vor der Umstellung limitiert. Das erscheint insbesondere deshalb unbillig, weil die sog. Nettolimitierung nicht berücksichtigt, dass sowohl steuerlich durch das Alterseinkünftegesetz, als auch durch das Gesundheitsmodernisierungsgesetz (GMG) durch den doppelten KV-Beitrag zusätzliche Belastungen für die zu erwartenden Alterseinkommen hinzunehmen sind. Völlig unverständlich erscheint dabei auch vielen öffentlich Bediensteten, das im Rahmen der Startgutschriftermittlung die zu diesem Zeitpunkt gültige Steuerklasse bereits festgeschrieben wird. Eine für den Steuerzahler später bei tatsächlicher Einkommenserzielung etwa geltende günstigere Steuerklasse nützt ihm dann gar nichts. Das betrachten wir nicht als gerechte Lösung. Man kann nicht alles mit vereinfachten Verfahrensabläufen erklären wollen. Gegen diese Startgutschriften wurde eine Fülle von Klagen eingereicht, die aber bis auf eine einzige Ausnahme vor dem Bundesgerichtshof (BGH) nicht erfolgreich waren. Das (rechnerische) Einfrieren der Einkommen auf den Umstellungszeitpunkt, die Limitierung auf 91,75 % des pauschal ermittelten Nettoehalt und die bereits zum Umstellungszeitpunkt endgültige Ermittlung der Startgutschrift wurden sämtlich durchgewinkt und mit Blick

auf die notwendige finanzielle Entlastung des Staates zur Erhaltung des Versorgungssystems für in Ordnung befunden.

Nur eine Klage hatte Erfolg. Man muss wissen, dass das neue System die Maximalversorgung nur dann gewährt, wenn 44,44 Pflichtversicherungsjahre erreicht werden. Dies ist wegen der inzwischen nicht mehr gutgeschriebenen Ausbildungszeiten insbesondere Mitarbeitern nicht möglich, deren berufliche Qualifikation längere Ausbildungszeiten erfordert. Dass diese Mitarbeiter aber i. d. R. auch höhere Einkommen haben und mit diesen auch zu erheblich höheren Versorgungspunkten kommen, war den Richtern merkwürdigerweise wohl nicht so recht aufgefallen. Nun müssen die Tarifparteien diesen Punkt neu verhandeln. Sie werden sicherlich ein Ergebnis finden, dass möglichst wenig Änderungen bringt, trotzdem aber den Ansprüchen des BGH genügt. Hoffnungen auf eine generelle Besserstellung aller Versorgungsberechtigten im öffentlichen Dienst sind u. E. deshalb kaum angebracht.

Was ist „zeitanteilige Kürzung“?

Manche unserer Mitglieder sind enttäuscht, wenn sie sich nach Beantragung ihrer gesetzlichen Rente auch ihre zusätzliche Altersversorgung von ihrem ehemaligen Arbeitgeber ausrechnen lassen. Besonders bei Versorgungsordnungen (VO), die gestaffelte Anwartschaften gewähren, kommt es immer wieder zu Missverständnissen bei den Betriebsrentnern. Legt z. B. eine VO fest, dass für die ersten 10 Jahre 10 % und für die Folgejahre 0,5 % bis zu maximal 35 % vom „ruhegeldfähigen Einkommen“ gewährt werden, so erwartet mancher Betriebsrentner z. B. nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit eine Betriebsrente, die 12,5 % seines „ruhegeldfähigen Einkommens“ beträgt. Dieses Ergebnis wird aber in aller Regel nicht erreicht. Für unseren Fall würden die 12,5 % Betriebsrente nur in dem Fall erreicht, wenn der Mitarbeiter diese 15 Jahre genau bis zum Ausscheiden zum Endalter in den Diensten der Firma stand. (Bei Endalter 65 lt. VO also Firmeneintritt mit 50, Austritt mit 65). In allen anderen denkbaren Fällen wird diese Versorgung

dagegen nicht erreicht. Die tatsächlich abgeleisteten 15 Dienstjahre müssen dann nämlich ins Verhältnis zu dem Zeitraum gestellt werden, der vom tatsächlichen Firmeneintritt bis zum Endalter (lt. VO) erreichbar gewesen wäre. (Beispiel: Firmeneintritt mit 35 Jahren, Austritt mit 50, Endalter lt. VO 65 Jahre. Für diesen Fall ist zu rechnen: Theoretisch mögliche Betriebszugehörigkeit 30 Jahre. Theoretisch erreichbare Versorgung für 10 Jahre 10 % + für 20 Jahre je 0,5 %, also 20 %. Davon erhält der Mitarbeiter nach 15 Jahren die Hälfte (also 10 %), weil er von den insgesamt 30 Jahren nur 15 tatsächlich in den Diensten der Firma stand. Ein wenig schlechter sieht dieses Ergebnis aus, wenn unterstellt wird, dass die Beschäftigungszeit vom 20. bis zum 35. Lebensjahr abgeleistet wurde. Von den gesamt möglichen 45 Dienstjahren würden dann wegen der Limitierung auf 35 % nur 40 Dienstjahre bewertet, trotzdem aber sie als Divisor in die Berechnung der „zeitanteiligen Kürzung“ eingingen. Also: 40 anrechnungsfähige theoretisch mögliche Dienstjahre ergeben einen theoretisch erreichbaren Versorgungsanspruch von 35 %. Von diesem theoretischen Anspruch erhält der Mitarbeiter im Versorgungsfall aber nur 15/45, also 1/3. Der Betriebsrentner kommt demnach in diesem Fall nur auf 11,67 %. Darüber hinaus steht er sich natürlich bedeutend schlechter als jemand, der „rentennah“ aus einer Firma ausscheidet. Er hat mit diesem Versorgungsanspruch die Firma schon mit 35 Jahren verlassen. Was die Inflation nach 30 Jahren (bei Rentenbeginn mit 65) noch von seinem auf dem damaligen Einkommen fußenden Betriebsrentenanspruch übrig lassen wird, getraut man sich in der heutigen Zeit kaum zu denken.

Die zeitanteilige Berechnung nivelliert degressiv abgestufte Versorgungsgutschriften, begünstigt dagegen die Betriebsrentner im (seltenen) Fall einer VO mit progressiven Versorgungsgutschriften, was in der Fachliteratur zu einer Kritik der Bemessung der tatsächlichen Betriebsrente als Anteil vom theoretisch erreichbaren Versorgungsanspruch zum Endalter geführt hat.

Unsere Petition - Zusammenfassender - Bericht

Über die von uns eingereichte Petition ist noch nicht entschieden. Zwischenzeitlich haben wir einen umfangreichen Schriftverkehr mit Politikern aus allen Lagern geführt. Die uns zugegangenen Stellungnahmen waren nicht gerade überzeugend. Es herrschten vorgefasste Meinungen vor. Dies veranlasst uns, nachfolgend noch einmal unsere Argumente zusammenfassend darzustellen. Dabei wollen wir insbesondere auf die ablehnenden Behauptungen eingehen, die uns bekannt geworden sind.

Es geht in der Petition um die Betriebsrentner, deren früherer Arbeitgeber insolvent geworden ist. Vom Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) werden zwar die Betriebsrenten weiterhin gezahlt, eine laufende Anpassung der Betriebsrenten ist aber nur auf wenige Ausnahmefälle beschränkt. Dies führt zu einer zunehmenden Entwertung des monatlichen Einkommens. Nach Angabe des PSVaG sind davon 1.085.613 (Stand 31.12.2008) Betriebsrentner in der Bundesrepublik betroffen, deren Betriebsrente im Durchschnitt bei monatlich 132 € liegt.

Der Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes zeigt, dass sich selbst bei einer mäßigen Preisentwicklung in den Jahren 1991 bis 2009 in Höhe von im Jahresdurchschnitt +2,03 % über 10 Jahre aufsummiert ein Kaufkraftverlust von zwischen 14,47 und 25,88 % ergeben hat.

Durch die übergangslose Doppelbelastung der Betriebsrenten mit KV-Beiträgen in Folge des GMG wurden die Betriebsrenten im Jahre 2004 zusätzlich zur Inflation um mindestens weitere 8 % entwertet. Mit der Petition und der darin geforderten Mindestanpassung in Höhe von 1 %/ Jahr der vom PSVaG gezahlten Betriebsrenten, soll eine Anpassung erreicht werden, die auch bei den Zusatzversorgungen des öffentlichen Dienstes seit Jahrzehnten gewährt wird.

Auch eine nicht unerhebliche Anzahl von Betriebsrentnern aus insolventen Betrieben kommt bereits heute beim PSVaG in den Genuss einer jährlichen

Anpassung. Dies beschränkt sich aber auf die Fälle, für die in der jeweiligen Versorgungsordnung eine jährliche Anpassung mit einem festen Prozentsatz vorgesehen ist. Diese Regelung muss vom PSVaG ebenfalls eingehalten werden, kann aber nur für Zusagen gelten, die nach dem 1. Januar 1999 erteilt wurden. Es ist nachgewiesen, dass die seit 1999 mögliche Pauschalregelung (z. B. Anpassung der Betriebsrente je Jahr mit 1 %) üblicherweise einen geringeren Anpassungssatz erreicht als eine Anpassung die normalerweise bei Anwendung der allgemein verbindlichen Regelung in § 16 (2) BetrAVG (Überprüfung der Anpassung im 3-Jahresrhythmus) ermittelt wird.

Im Insolvenzfall erweist sich aber, dass die Regelung eines festen Anpassungssatzes für den Betriebsrentner die günstigere Alternative ist.

Es wäre deshalb auch unter Beachtung des Grundsatzes der Gleichbehandlung gerechtfertigt, dass für die Anpassung aller in Erfüllung des Insolvenzschutzes vom PSVaG übernommenen Betriebsrenten eine jährliche Mindestanpassung von 1 % garantiert wird.

In vielen Fällen haben zwei Arbeitnehmer über Jahrzehnte nebeneinander die gleiche Arbeit verrichtet und damit auch die gleichen unverfallbaren rechtlichen Ansprüche erworben. Beide haben ihren unverfallbaren Anspruch auf Betriebsrente durch den gleichlautenden Anstellungsvertrag für erbrachte Leistung erworben. Die Firma wird dann zerschlagen und die Belegschaft ohne große Einwirkungsmöglichkeiten auf die neuen Einheiten verteilt. Die Wege der zwei Arbeitnehmer trennen sich. Am Ende stellt sich nicht selten heraus, dass die Aufspaltung mit dem Ziel vorgenommen wurde, um sich eines Betriebsteils zu entledigen und diese am Ende in der Insolvenz endet, so wie es auch bei Dornier der Fall war. Bei Gleichheit der vertraglichen und arbeitsrechtlichen Bedingungen zum Erwerb des unverfallbaren Anspruchs erhält der „Eine“ eine Anpassung - meist im Rhythmus von 3 Jahren - der „Andere“ keine.

Welche Argumente wurden uns aus der Politik entgegen gehalten und wie lautete unsere Erwiderung?

a. Ausführungen zur angeblichen Besserstellung von Betriebsrentnern aus insolventen Betrieben wenn diese eine jährlicher Anpassung von 1 % erhalten würden.

„Zwar ist es aus Sicht der Betroffenen verständlich, wenn stagnierende Betriebsrenten zunächst als ungerechtfertigte Schlechterstellung gegenüber anderen Betriebsrentnern empfunden werden. Aus der Sache heraus ist diese Sichtweise jedoch nicht berechtigt und würde zu Wertungswidersprüchen führen. Denn würde man die Forderungen des Betriebsrentner e.V. umsetzen, würden PSV-Betriebsrentner gegenüber anderen Betriebsrentnern besser gestellt, deren Arbeitgeber noch zahlungsfähig sind, die wegen wirtschaftlicher Lage aber keine Anpassung vornehmen können.“

Unsere Antwort:

Es ist unbestreitbar, dass die wirtschaftlichen Gegebenheiten, die bei den Arbeitgebern zu einer Aussetzung einer Betriebsrentenanpassung führen, im Normalfall zeitlich überschaubar begrenzt sind. Dafür liegen uns genügend repräsentative Beispiele aus unserer täglichen Praxis vor. Werden für den normalen Betriebsrentner nach einer wirtschaftlichen Flaute dann wieder Anpassungen gewährt, ist auf die Zeit gerechnet in aller Regel eine Besserstellung gegenüber einer jährlichen Anpassung von 1 % gegeben.

Selbst in den heute schwierigen Zeiten beweist eine Pressemeldung des VW-Konzerns vom 18.12.09 unsere Fakten. Volkswagen hebt zum 1. Januar 2010 die Betriebsrente für rund 27.000 ehemalige Mitarbeiter um 5,32 % an. Diese Rentenerhöhung deckt einen Zeitraum von drei Jahren ab: Sie gilt für diejenigen, deren Betriebsrente zuletzt 2007 angepasst wurde. Dies beweisen aber auch jene zunehmenden Fälle, bei denen Arbeitgeber eine fixe jährliche Anpassung in ihren Versorgungsordnungen festlegen, die dann ja Insolvenzschutz genießen.

Es ist also nicht damit zu rechnen, dass jemals auf Dauer der Betriebsrentner mit einer jährlichen Anpassung von 1 % besser gestellt werden könnte als der, der – wenn auch mit gelegentlich ausbleibenden Erhöhungen – Anpassungen (meist im

Rahmen der Preissteigerungsrate) erhält.

Diese Tatsachen finden in den Zuschriften kaum einen Niederschlag und bezeugen, dass vielen Politikern diese Zusammenhänge nicht geläufig sind. Selbstverständlich verschließt sich auch der Betriebsrentner e. V. nicht der Einsicht, dass auch die Unternehmerinteressen beachtet werden müssten. Dabei darf aber nicht die Logik – und erst recht nicht die Gerechtigkeit - auf der Strecke bleiben. Natürlich schützt der PSVaG alle dem Betriebsrentner gegebenen Zusagen auch hinsichtlich einer garantierten jährlichen Anpassung von 1 %. Zu beachten ist dabei nur, dass die Arbeitgeber diese Zusage in erster Linie zu ihren Gunsten und weniger zu Gunsten der Betriebsrentner machen. Für den Betriebsrentner ist unter normalen Gegebenheiten die Anpassung auf Grund einer 3-jährig stattfindenden Anpassungsüberprüfung nämlich wesentlich günstiger, die VW-Pressemeldung vom 18.12.09 belegt dieses exemplarisch. Die jährlich garantierte Anpassung der Betriebsrentner entlastet den Arbeitgeber von der turnusmäßigen Anpassungsüberprüfung und spart damit wesentlichen Verwaltungsaufwand. Sie ermöglicht dem Arbeitgeber eine verlässliche Finanzplanung bezogen auf die Belastung durch die Betriebsrenten und erhöht gleichzeitig steuersparend die Rückstellungen für Altersversorgung.

b. Ausführungen der Politiker zur derzeitigen Belastung des PSVaG durch die Finanzkrise:

„Hinzu kommt, dass Betriebsrentner insolvent gegangener Arbeitgeber Anpassungen auf Kosten der Solidargemeinschaft der Beitragszahler erhielten. Es wäre aber dem PSV finanzierenden Arbeitgebern nicht vermittelbar, wenn diejenigen Arbeitgeber, die wegen der wirtschaftlich schlechten Lage ihren eigenen Betriebsrentnern keine Anpassung zubilligen können, dennoch durch ihre aktuellen Beiträge zum PSV gewährleisten, dass Betriebsrentner von insolvent gegangenen Unternehmen eine Anpassung erhalten. Auch das Bundesarbeitsgericht hat in der Vergangenheit mehrfach bestätigt, dass der PSV aus den o. g. Gründen nicht zur Anpassung verpflichtet ist.“

Unsere Antwort:

Es ist ironisch, eine Erhöhung der PSVaG-Betriebsrenten mit dem Argument abzulehnen, weil dadurch die Unternehmen unzumutbar mehr belastet würden, wenn dabei vergessen wird, dass ausgerechnet die Firmen, die sich mit der Zusage fixer regelmäßiger Anpassungen erhebliche Vorteile gegenüber den anderen Arbeitgebern verschafft haben, im Insolvenzfall auch noch die Firmen in Anspruch nehmen, die sich in der Regel nicht diesen Vorteil (zu Lasten ihrer Betriebsrentner) verschafft haben. Allein wegen dieses Arguments ist es schon mehr als recht und billig, auch die vom PSVaG bezahlten Betriebsrenten regelmäßig um 1 % zu erhöhen. Es stellt sich auch die Frage warum fast alle Parteien der Sonderregelung für Angestellte im öffentlichen Dienst zugestimmt haben, obwohl der Staat – wäre er ein Unternehmen – wohl mit der Gefahr der Insolvenz bedroht wäre. Gelten da andere Betrachtungsweisen?

Wie bereits an anderer Stelle ausgeführt, sollte es auch für alle leicht nachvollziehbar sein, was von einer Durchschnitts-Betriebsrente – wie vom PSVaG ermittelt - von 132 Euro im Monat nach 10 Jahren für die 1,1 Millionen Betroffenen übrig bleibt. Der recht geringe Betrag von 132 Euro lässt zusätzlich darauf schließen, dass es sich in der Mehrheit um Arbeitnehmer handelt, die nicht zu jenen Rentnern zählen, die über eine gut bemessene gesetzliche Rente verfügen. Wenn man sich der Mühe unterziehen- und sich im Detail umsehen würde, dann wäre bekannt, mit welcher Rentenhöhe beispielsweise die Betriebsrentner der Rosenthal AG oder die Rentner der Ymos AG auskommen müssen. Dort beläuft sich die Betriebsrente in der großen Mehrheit zwischen 11,87 und 30 Euro. Der Weg in die Armut ist längst beschritten. Diesem Schicksal wird in den Ausführungen der Abgeordneten kein Wort erwähnt und es fragt sich, was bei diesen Argumenten noch christlich oder sozial sein soll. Wir zweifeln, ob unter den heutigen Bedingungen, die in früheren Zeiten getroffenen Urteile des Bundesarbeitsgerichts heute noch Bestand haben. Die von den Unternehmen gegebenen Ver-

sorgungszusagen stehen unter hochrangigem Schutz des Grundgesetzes (Art. 20 Abs. 1 GG). Das hat in ständiger Rechtsprechung des BAG gerade in diesen Tagen wieder bestätigt.

So wird in einem ganz aktuellen Urteil des BAG 3 AZN 511/09 vom 15.09.09 ausgeführt:

„Versorgungszusagen werden im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis gemacht, um die Betriebszugehörigkeit - und damit verbunden auch die Arbeitsleistung - des Betriebsrentners zu vergüten. Das geschieht dadurch, dass dem Betriebsrentner für eine bestimmte Lebenssituation eine Absicherung gewährt wird, der Arbeitgeber also ein Risiko übernimmt. **Das ist im vorliegenden Fall die Abdeckung des Versorgungsbedarfs im Alter. Die Absicherung des Lebensstandards im Alter sowie die Sicherung der Gegenleistung für bereits erbrachte Leistungen im Arbeitsverhältnis ist unter dem Gesichtspunkt des Sozialstaatsprinzips (Art. 20 Abs. 1 GG) von erheblicher verfassungsrechtlicher Bedeutung.**“

Meldung geänderter Daten

Wir bitten alle Mitglieder nochmals eindringlich, alle Änderungen wichtiger Daten unverzüglich an den BRV zu melden. Dazu gehören insbesondere Änderungen der Bankverbindung, der Adresse, aber auch der E-Mail-Adresse und der Telefonnummer. Es ist nicht ganz einfach, einen Fachverband mit über 1800 Mitgliedern zu steuern, eine laufende Kontaktaufnahme mit den Mitgliedern sicher zu stellen und die Finanzen in geordneten Bahnen zu halten. Wir haben schon einen konkurrenzlos niedrigen Beitrag und sind deshalb auf besonders verlässliche Zuarbeit der Mitglieder angewiesen. Unterstützen Sie bitte den ehrenamtlich arbeitenden Vorstand nach besten Möglichkeiten. Wenn wir immer wieder irgendwelchen Änderungen nachlaufen müssen, ist das sehr frustrierend für uns und bindet unnötigerweise Arbeitszeit, die anderswo dringend gebraucht würde. Seien Sie also bitte kooperativ.

Betriebsrentner e. V.; Stagurastraße 2
86911 Dießen am Ammersee
E-Mail: Info@betriebsrentner.de
Tel: 08807-940455 / Fax: 08807-940-454
www.betriebsrentner.de
V.i.S.d.P.: Heider Heydrich, Wörthsee
Redaktion: Wolfgang Sperling, Gilching
Erscheinungsort: Dießen am Ammersee

Eine neue Masche:

Betriebsrente mit Aktien als „Direktfondsrente“

Die betriebliche Altersversorgung gilt allgemein als attraktiv – für Angestellte, Arbeitgeber und erst recht für die Anbieter aus der Versicherungsbranche. Der Bundesverband Investment und Asset Management (BVI) hat jetzt eine neue Idee ins Spiel gebracht, um der unter Absatzschwund leidenden Fondsbranche auch noch ein Stück aus dem Kuchen der privaten Altersvorsorge zu sichern. Sie nennen ihr neues Produkt: „Die Direktfondsrente“.

Mit der Reform von 2002 hat der Gesetzgeber neue Möglichkeiten geschaffen, den Arbeitnehmer zu Anlagen für seine Altersvorsorge zu verleiten deren Risiko er nur bedingt überschauen kann. Da hilft es auch nicht, wenn der BVI eine Garantie zusagen will, dass der Teilnehmer mindestens die eingezahlten Beiträge bei Rentenbeginn erhält. Würde die Investmentgesellschaft pleitegehen, wäre das Kapital – so der BVI – nicht gefährdet, weil es als Sondervermögen geführt werde. Das Kapitalmarktrisiko will der BVI nach demselben Modell absichern, mit dem Investmentgesellschaften private Riester-Renten gestalten. Die Aufsicht soll die BAFIN ausüben, hoffentlich nicht so, wie es uns in der Finanzkrise „vorgeführt“ wurde. Für interessierte Anleger hat die betriebliche Altersversorgung grundsätzlich einen Haken: Der Arbeitgeber entscheidet nämlich über die Auswahl des Vertrages, sowohl was die Art als auch was den Anbieter betrifft. Er haftet zwar im Gegenzug, wenn der Anbieter sein Versprechen nicht hält, doch dazwischen liegen oft lange Gerichtsprozesse. In vielen und heute in zunehmendem Maße wird der Beitrag zur Altersvorsorge vom Mitarbeiter selbst durch Entgeltumwandlung geleistet, aber zu sagen, was und wie mit seinem Geld geschieht, hat er nicht!

Anpassung laufender Betriebsrenten

Die im Rahmen der dreijährigen Überprüfung zu ermittelnde Anpassung laufender Betriebsrenten müsste zum Inflationsausgleich mindestens die zu den einzelnen Anpassungsterminen ausgewiesene Erhöhung ausmachen: (Für zurückliegende Anpassungstermine siehe Infobrief 3/2009 und früher).

Anpassungstermin	Anpassungszeitraum	Anpassungsquote
01.12.2009	01.12.2006-30.11.2009	5,11%
01.01.2010	01.01.2007-31.12.2009	5,27%
01.02.2010	01.02.2006-31.01.2010	4,59%

Achtung:

Wir machen darauf aufmerksam, dass nach der derzeitigen Gesetzeslage PSVaG-Betriebsrenten dauerhaft keine Anpassung erfahren. Leider findet deshalb eine stetige Auszehrung dieser insolvenzgeschützten Betriebsrenten statt! (Bei der derzeitigen Preissteigerung verfällt die Kaufkraft einer Rente bereits in 10 Jahren um mehr als 20%! Dies kann auf Dauer keinesfalls so hingenommen werden. Der BRV hat mit einer Petition auf die Situation der PSVaG-Betriebsrentner hingewiesen und eine jährliche Anpassung dieser Betriebsrenten um 1 %, angeregt. Über die Petition ist noch nicht entschieden.“

Wir gedenken unserer Verstorbenen

03.01.2008	Elisabeth Jaschinski	82 Jahre
17.03.2009	Gerhard Hauffellner	56 Jahre
14.10.2009	Josef Huster	83 Jahre
10.11.2009	Martin Bunze	85 Jahre
16.11.2009	Herbert Dietl	70 Jahre
23.12.2009	Ruth Eva Jasnoch	77 Jahre

Wir werden den verstorbenen Mitgliedern ein ehrendes Andenken bewahren.