

ULA-Vorschläge für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand und weitere Reformen im Betriebsrentenrecht

1.	Positionen im Überblick	1
2.	Mehr Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in die Rente.....	2
2.1	Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten anheben.....	2
2.2	Teilrenten attraktiver Ausgestalten, Altersgrenze nicht absenken.....	2
2.3	Wertguthaben (Langzeitkonten) flexibler nutzbar machen	2
2.4	Voraussetzungen für rentennahe Teilzeit verbessern	3
2.5	Befristungsrecht behutsam weiterentwickeln ..	3
2.6	Beitragspflicht für beschäftigte Rentner aufrecht erhalten.....	3
3.	Handlungsbedarf durch die EU-Mobilitätsrichtlinie.....	4
4.	Attraktivität und Verbreitung von Betriebsrenten stärken – Handlungsmöglichkeiten im Arbeitsrecht	4
4.1	Verbreitung von Betriebsrenten durch ein Opting-out stärken	4
4.2	Bestehende Vorschriften zur Betriebsrentenanpassung erhalten	5
5.	Handlungsbedarf im Steuerrecht.....	5
5.1	Steuerfreie Nachdotierungen ermöglichen, durchgängige nachgelagerte Besteuerung erleichtern.....	5
5.2	Rechnungszins für Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz reduzieren	5
5.3	Zeitlichen Rahmen für steuerfreie Entgeltumwandlung flexibilisieren	6

1. Positionen im Überblick

Die ULA begrüßt die Absicht der Bundesregierung, noch vor Ende 2014 weitere Schritte zur Verwirklichung einer „Flexi-Rente“ zu unternehmen. Sie spricht sich für eine ganzheitlich angelegte Reform aus, die neben Anpassungen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung auch dem Reformbedarf im Betriebsrentenrecht umfassend Rechnung trägt.

In Bezug auf die Flexi-Rente spricht sich die ULA für eine deutliche Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher einer vorgezogenen Altersrente sowie für ein wesentlich feiner ausdifferenziertes System von Teilrenten aus.

Daneben fordert die ULA, anknüpfend an die Ankündigung im Koalitionsvertrag, gezielte Maßnahmen für eine Stärkung sowie für eine höhere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung.

- Ein „Opting-Out“ (das heißt eine automatisierte Durchführung von Entgeltumwandlung, der Arbeitnehmer aber widersprechen können) ist aus Sicht der ULA ein vielversprechender Ansatz.
- Im Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung besteht mittlerweile deutlicher Reformbedarf. Bei arbeitgeberfinanzierten Varianten muss sichergestellt werden, dass der finanzielle Aufwand in der Dotierungsphase vollständig steuerlich berücksichtigt wird. Daneben spricht sich die ULA für eine Flexibilisierung der jahresbezogenen Freibeträge für die Entgeltumwandlung aus.
- Im Sinne einer größtmöglichen Rechtsklarheit und Planungssicherheit sollten außerdem die Vorgaben der jüngst verabschiedeten EU-Mobilitätsrichtlinie, die insbesondere die arbeitsrechtlichen Vorschriften des Betriebsrentenrechts betreffen, zügig umgesetzt werden.

2 Mehr Flexibilität beim Übergang vom Erwerbsleben in die Rente

2.1 Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten anheben

Die ULA spricht sich für eine deutliche Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher einer vorgezogenen Altersrente aus.

Die derzeitigen Regelungen beruhen auf einer veralteten arbeitsmarktpolitischen Prämisse, derzufolge Rentenbezieher sich möglichst zügig aus dem Arbeitsmarkt zurück ziehen sollten. Sie sind darüber hinaus komplex und intransparent. Die hohen Einbußen im Falle einer unbeabsichtigten Überschreitung (etwa durch Sonder- und Einmalzahlungen) wirken psychologisch abschreckend.

Dies hat zur Folge, dass ein echtes „Ausgleiten“ aus dem Erwerbsleben (in Form einer Kombination von Teilzeitarbeit vorgezogenem (Teil-)Rentenbezug) nur in einer verschwindend kleinen Zahl von Fällen praktiziert wird.

Die ULA schlägt vor, einen anrechnungsfreien Hinzuverdienst zu ermöglichen, bis die Summe aus vorgezogener Altersrente und Hinzuverdienst die Summe des zuletzt bezogenen Bruttoeinkommens überschreitet. Darüber liegende Einkünfte sollten Euro für Euro (und nicht wie heute in starken Abstufungen) auf die Rente angerechnet werden.

Eine *vollständige* Abschaffung der Hinzuverdienstgrenze erscheint der ULA bedenklich. Sie würde unter Umständen zu große Anreize für eine vorzeitige Stellung eines Rentenantrags schaffen. Eine Obergrenze in Höhe des letzten Bruttoeinkommens würde hingegen sicher stellen, dass die Bezieher einer vorgezogenen Rente sich nicht wesentlich besser stellen als vor der Stellung des Rentenantrags.¹

¹ Auch aus einer Regelung wie sie die ULA vorschlägt resultieren übergangsweise geringfügige Vorteile beim Nettoeinkommen, da gesetzliche Renten bis 2040 noch nicht vollständig der Steuer unterliegen. Im Interesse einer einfachen, transparenten Regelung sollte der Gesetzgeber aber davon absehen, diesen geringen Effekt bei der Bemessung einer Hinzuverdienstgrenze zu berücksichtigen.

2.2 Teilrenten attraktiver Ausgestalten, Altersgrenze nicht absenken

Die ULA spricht sich dafür aus, die Regelungen über den Bezug einer vorgezogenen Rente als Teilrente attraktiver auszugestalten. Die aktuell nur drei Stufen (1/3, 1/2, 2/3 einer Vollrente) sollte durch ein flexibles oder zumindest feiner ausdifferenziertes Teilrentensystem in 10-Prozent-Schritten ersetzt werden.

Dadurch hätten rentennahe Arbeitnehmer mehr Spielräume bei der Wahl einer für sie individuell passenden Kombination aus Erwerbstätigkeit und Rentenbezug. Auch in finanzieller Hinsicht sind Teilrenten attraktiv, weil sie die Wirkung der (notwendigerweise erhobenen) Abschläge auf den tatsächlich vorzeitig bezogenen Rentenanteil begrenzen.

Die unter 2.1 behandelte Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen ist für eine Erhöhung der Attraktivität von Teilrenten unverzichtbar.

Demgegenüber sieht die ULA keinen Bedarf für eine Absenkung der Altersgrenze für einen vorgezogenen Bezug einer Teilrente auf 60 Jahre. Dies würde die in den letzten Jahren unternommenen Anstrengungen konterkarieren, eine „Kultur der Frühverrentung“ durch eine „Kultur des längeren Arbeitens“ zu ersetzen. Die ULA wendet sich auch gegen den Vorschlag, steuerfreie Aufstockungsbeiträge der Arbeitgeber an die gesetzliche Rentenversicherung zuzulassen, um die bei einer Teilrente ab 60 weiter steigenden Frühverrentungsabschläge auszugleichen. Altersvorsorgebeiträge oberhalb des Niveaus der derzeit geschuldeten Rentenversicherungsbeiträge sollten vorrangig dem Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung bzw. einer kapitalgedeckten privaten Altersvorsorge zu Gute kommen.

2.3 Wertguthaben (Langzeitkonten) flexibler nutzbar machen

Die ULA betrachtet Wertguthaben als ein Instrument für eine flexiblere Verteilung der Lebensarbeitszeit auf ein verlängertes Erwerbsleben. Bestehende Wertguthaben sind jedoch häufig einseitig auf eine ruhestandsnahe Freistellung ausgerichtet und zu selten auf Freistellungen während des Erwerbslebens (z.B. für Weiterbildung oder die Übernahme familiärer Pflichten).

Die gesetzlichen Hindernisse für eine Verwendung eines Wertguthabens für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung entfalten dadurch eine kontraproduktive Wirkung. Sie schaffen einen faktischen Automatismus für ein Ausscheiden selbst in den Fällen, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eigentlich eine Weiterbeschäftigung wünschen.

Eine steuer- und beitragsfreie Verwendung des Guthabens für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung als Alternative zur Freistellung sollte daher generell wieder ermöglicht werden. Die Befürchtung, eine solche Regelung lade zu Missbrauch ein, ist aus ULA-Sicht unbegründet. Derzeit ist das Motiv vieler Arbeitnehmer für die Einbringung von Zeit und Entgelt in Langzeitkonten eher die Sorge vor einer ruhestandsnahen Arbeitslosigkeit und weniger der gezielte Wunsch, vorzeitig auszuschneiden.

Ferner besteht Reformbedarf bei den Regelungen über die Übertragung von Wertguthaben. Die seit Inkrafttreten des Flexi-II-Gesetzes am 1.1.2009 gesammelten Erfahrungen haben gezeigt, dass diese nur in den seltensten Fällen gelingt.

Einen Rechtsanspruch auf eine Übertragung auch gegen den Willen des neuen Arbeitgebers lehnt die ULA als zu weitgehend ab. Dies ginge zu Lasten der vorrangigen Verantwortung der Tarif- und Betriebsparteien für die Ausgestaltung von Wertguthaben.

Für Fälle in denen eine Übertragung nicht zustande kommt, spricht sich die ULA **dafür aus**, die Übertragung an die Deutsche Rentenversicherung Bund zu erleichtern. Eine steuer- und beitragspflichtige Auflösung der Wertguthaben würde so in einer größeren Zahl von Fällen vermieden. Einen Beitrag dazu könnte die Absenkung des Mindestbetrags für ein zu übertragendes Wertguthaben (2014: 16.590 Euro) leisten.

2.4 Voraussetzungen für rentennahe Teilzeit verbessern

Die ULA spricht sich dafür aus, die Rahmenbedingungen für eine rentennahe Teilzeitarbeit zu verbessern. Auch unter Arbeitnehmern in Führungspositionen und in hoch qualifizierten Fachtätigkeiten gibt es einen zunehmenden Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung in den Jahren vor dem Rentenbeginn.

Freiwilligen tariflichen, betrieblichen und einzelvertraglichen Lösungen sollte der Vorrang gebühren.

Einen Rechtsanspruch auf Teilzeit zu besonderen Bedingungen (bspw. in dem Sinne, dass ein Teilzeitwunsch nicht durch die Einrede entgegenstehender „betrieblicher Gründe“ durch den Arbeitgeber abgewehrt werden kann) hält die ULA für zu weitgehend. Eine solche Regelung wäre diskriminierungsrechtlich bedenklich und könnte die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer zusätzlich verschlechtern.

2.5 Befristungsrecht behutsam weiterentwickeln

Die ULA begrüßt die mit dem RV-Leistungsverbesserungsgesetz erfolgte Neufassung des § 41 SGB VI. Durch sie können Arbeitsverträge, die zunächst auf das Erreichen der Regelaltersgrenze befristet wurden, einvernehmlich und unbürokratisch verlängert werden. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht in diesen Fällen dennoch Klarheit über den Zeitpunkt des Ausscheidens.

Für andere Konstellationen, zum Beispiel für einen erstmaligen Abschluss eines Arbeitsverhältnisses mit einer Person, die bereits eine Vollrente wegen Alters bezieht, reichen die bestehenden Regelungen des Befristungsrechts aus. Häufig geht es bei derartigen Einstellungen um zeitlich befristete Projekte, zu denen ältere Arbeitnehmer auf Grund Ihres Erfahrungswissens einen gezielten Beitrag leisten können. In diesen Fällen ist eine sachlich begründete Befristung bereits heute möglich. Die Schaffung eines neuen (in der Person des Beschäftigten liegenden) Befristungsgrunds, nämlich ihren Status als „Vollrentner“, würde bei der ULA auf systematische Bedenken stoßen. Eine Erleichterung von sachgrundlosen Befristungen lehnt die ULA bereits wegen der damit verbundenen gleichbehandlungsrechtlichen Risiken ab.

2.6 Beitragspflicht für beschäftigte Rentner aufrecht erhalten

Die ULA sieht keinen Bedarf für eine Änderung der derzeitigen Bestimmung, derzufolge bei der Beschäftigung von Rentnern vom Arbeitgeber der halbe Beitragssatz zur Rentenversicherung erhoben wird. Diese Beiträge wirken für den Beschäftigten zwar nicht mehr rentenerhöhend. Sie sind aber weiterhin notwendig, um Verzerrungen am Arbeitsmarkt zu vermeiden.

3 Handlungsbedarf durch die EU-Mobilitätsrichtlinie

Die Vorgaben der neuen Mobilitätsrichtlinie verbessern einerseits die Rechtsposition vieler Arbeitnehmer. Andererseits drohen sie, vor allem für Arbeitgeber und Versorgungsträger, zu zum Teil unnötigen Mehrkosten für die Versorgungssysteme zu führen

Trotzdem spricht sich die ULA aus Gründen der Rechtsklarheit dafür aus, die Vorgaben für alle Versorgungsfälle im Anwendungsbereich des deutschen Betriebsrentenrechts umzusetzen und nicht nur (wie von der verabschiedeten Richtlinie gefordert) für grenzüberschreitende Sachverhalte.

Die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist von fünf auf drei Jahre ist aus ULA-Sicht vertretbar. Auch mit drei Jahren bleibt die rechtliche Sonderstellung von Vorsorgebeiträgen noch erkennbar. Sie sind zwar auch Lohn für geleistete Arbeit (was in der Tendenz gegen ein Festhalten an Unverfallbarkeitsfristen spricht). Darüber hinaus beruhen Betriebsrenten aber häufig auch auf zusätzlichen, freiwilligen Dotierungen der Arbeitgeber, mit denen sich legitime und sinnvolle personalpolitische Erwägungen verknüpfen (zum Beispiel eine Bindung wertvoller Mitarbeiter an das Unternehmen und eine Honorierung von Betriebsstreue). Eine komplette Gleichsetzung von Vorsorgebeiträgen und Arbeitslohn wäre daher nicht angemessen. Dagegen sprechen auch die vielen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen in Zusammenhang mit Betriebsrentenzusagen (wie etwa die Einstandspflicht oder die Anpassungsprüfungspflicht), die über die Verpflichtungen bei Lohnansprüchen deutlich hinausgehen. Dementsprechend besteht auch kein Grund für eine noch stärkere Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen.

Kritisch bewertet die ULA das in der Richtlinie vorgesehene Verbot für Arbeitgeber, Anwartschaften auscheidender Arbeitnehmer einseitig durch Kapitalzahlungen abzufinden. Die derzeit noch geltenden Schwellenwerte im Betriebsrentengesetz (ca. 3.000 Euro Kapitalwert oder monatlicher Rentenanspruch unter 27 Euro pro Monat) sind sozialpolitisch nicht zu beanstanden. Die Weiterführung derartig kleiner Anwartschaften belastet Arbeitgeber und Versorgungsträger mit unnötigem Aufwand. Die Bundesregierung sollte sich daher bei der nächsten Gelegenheit für eine Korrektur des Abfindungsverbots einsetzen.

Die Absenkung des Mindestalters für den Erwerb unverfallbarer Anwartschaften von 25 auf 21 Jahre ist unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung hingegen zu begrüßen, selbst wenn auch diese Regelung zu einem vermehrten Entstehen geringwertiger Anwartschaften führen wird.

Die ULA hat außerdem keine grundlegenden Bedenken gegen die Ausweitung der Auskunftsansprüche für Arbeitnehmer über die Höhe ihrer zu erwartenden Anwartschaften sowie über die Bedingungen für den Erwerb von Versorgungsansprüchen. Eine Verbesserung des vielfach noch stark unzureichenden Informationsstands von Arbeitnehmern über ihre Versorgungsansprüche rechtfertigt etwaige Mehrkosten bei den Unternehmen.

4 Attraktivität und Verbreitung von Betriebsrenten stärken – Handlungsmöglichkeiten im Arbeitsrecht

4.1 Verbreitung von Betriebsrenten durch ein Opting-out stärken

Seit dem Jahr 2002 ist die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung deutlich gestiegen. Die Zuwachsraten haben in letzter Zeit abgenommen. Das Ziel einer möglichst flächendeckenden Verbreitung wurde bis heute nicht erreicht. In der Folge hat es zuletzt vermehrt Kritik an den angeblich unzureichenden verteilungspolitischen Effekten der steuerlichen Förderung von Beiträgen zur betrieblichen und privaten Altersvorsorge gegeben.

Neue Impulse für eine stärkere Verbreitung von Betriebsrenten sind daher sinnvoll. Eine strenge gesetzliche Verpflichtung zur kapitalgeckten betrieblichen oder privaten Vorsorge (Obligatorium) lehnt die ULA ab. Ein Opting-Out ist hingegen unter bestimmten Voraussetzungen denkbar. Dabei würde auf Basis der Vorschriften über die steuer- und beitragsfreie Entgeltumwandlung automatisch ein Teil des Einkommens von Arbeitnehmern für die betriebliche Altersversorgung verwendet, es sei denn der Betroffene legt Widerspruch ein.

Gegen ein Opting-Out wird verschiedentlich eingewandt, dass es die Entstehung standardisierter „Basisangebote“ befördern würde, die letztlich zu einer zweiten, kapitalgedeckten staatlichen Rente mutieren könnten. Die ULA teilt diesen Einwand nur bedingt. In Wirtschaftsbereichen, in denen Betriebsren-

tenzusagen auf freiwilliger Basis bis heute keine ausreichende Verbreitung gefunden haben, wäre eine etwas stärkere Standardisierung im Ergebnis hinnehmbar und ist vielleicht sogar auch notwendig.

Keinesfalls aber sollte ein Opting-out bestehende, funktionierende Versorgungssysteme gefährden oder die Gestaltungsspielräume bei der Entwicklung individueller Versorgungslösungen beschneiden.

4.2 Bestehende Vorschriften zur Betriebsrentenanpassung erhalten

Zinsen und Inflationsrate sind derzeit gleichermaßen niedrig, wobei aktuell das Zinsniveau für kurzfristige und risikoarme Anlagen sogar hinter der Inflationsrate zurück bleibt.

Versorgungssysteme kalkulieren heute aber mit durchschnittlichen Rentenbezugszeiten von mehr als 20 Jahren. Über diesen gesamten Zeitraum muss eine Betriebsrente einen wirksamen Schutz vor einer inflationsbedingten Auszehrung bieten.

Die letzte grundlegende Änderung von § 16 ist am 1.1.1999 wirksam geworden. Für Neuzusagen seit diesem Datum haben Arbeitgeber ein einseitiges, im Falle der Ausübung dauerhaft wirksames Wahlrecht zwischen einer alle drei Jahre vorzunehmenden Anpassungsprüfung und einer jährlichen Anpassung in Höhe von 1 Prozent.

Dadurch wurde eine Dynamisierungsregelung geschaffen, die zu dauerhaften Anpassungen unterhalb der auf lange Sicht zu erwartenden Inflationsentwicklung führen kann. Für Neuzusagen ist dies zu akzeptieren, da diese Option bei der Bemessung der zugesagten (Mindest-) Leistung berücksichtigt werden kann.

Bei Altzusagen vor dem 1.1.1999 ist dies jedoch nicht der Fall. Eine rückwirkende Anwendung auf vor dem Stichtag erteilte Zusagen sollte daher unterbleiben. Sollten in Zukunft die Marktzinsen wieder steigen, spräche dies erst recht gegen eine erleichterte Anwendung der Ein-Prozent-Regelung. Mit zunehmendem Zinsniveau steigen auch die Kosten einer externen Unternehmensfinanzierung. Die Bildung von Pensionsrückstellungen als alternatives Finanzierungsinstrument wird dann attraktiver und vergrößert damit in der Tendenz auch die Spielräume für höhere Anpassungen laufender Leistungen.

Die ULA wendet sich in diesem Zusammenhang auch gegen aktuelle Überlegungen, § 16 Abs. 3 Ziffer 2 BetrAVG dahin gehend zu ändern, dass den Arbeitgeber im Falle von Firmenpensionskassen (bzw. regulierten Pensionskassen) keine Anpassungsprüfungspflicht mehr trifft, wenn ab Rentenbeginn alle Überschüsse zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet und wenn der aufsichtsrechtlich individuell genehmigte Höchstzinssatz nicht überschritten wird. Dies würde dem Normzweck der Vorschrift zuwiderlaufen, der darin besteht, die Renten ab Beginn ihrer Auszahlung vor inflationsbedingter Auszehrung zu schützen. Die bei regulierten Pensionskassen üblicherweise höheren Rechnungszinsen verringern die Aussichten auf Überschüsse, die für eine Rentenerhöhung verwendet werden können, drastisch und schaffen einen objektiven Grund für das Fortbestehen einer Anpassungspflicht des Arbeitgebers.

5 Handlungsbedarf im Steuerrecht

5.1 Steuerfreie Nachdotierungen ermöglichen, durchgängige nachgelagerte Besteuerung erleichtern

Bei vielen Pensionskassen müssen, insbesondere bei Versorgungszusagen in der Form von beitragsorientierten Leistungszusagen, die Arbeitnehmer bzw. Trägerunternehmen als Ergebnis sinkender Kapitalverzinsungen vermehrt Nachdotierungen vornehmen, die auf Arbeitnehmerseite als lohnsteuerpflichtiges Einkommen gewertet werden. Die ULA empfiehlt, durch eine Änderung von § 19 Abs. 1 Nr. 3 EStG sicherzustellen, dass auch diese Dotierungen unbesteuert bleiben. Dies hätte auch den vereinfachenden Effekt, dass eine durchgängig nachgelagerte Besteuerung erreicht würde.

5.2 Rechnungszins für Pensionsrückstellungen in der Steuerbilanz reduzieren

Spätestens seit der Umstellung der handelsrechtlichen Bilanzierung durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) ist unübersehbar, dass der hohe Rechnungszins für die steuerrechtliche Bewertung von Pensionsrückstellungen nicht mehr zeitgemäß ist. Das aktuelle Niveau von ca. 5 Prozent liegt deutlich über dem Zinsniveau am Kapitalmarkt. Für die Unternehmen wirkt der überhöhte Rechnungszins steuererhöhend, da der tatsächlich erforderliche fi-

nanzielle Aufwand für die Erfüllung der Betriebsrentenverpflichtungen nicht in voller Höhe steuerlich anerkannt wird.

Eine Absenkung wäre also keine steuerliche Vergünstigung, sondern nur die Beseitigung einer diskriminierenden Regelung zu Lasten von Direktzusage. Für die Bankenrettung wurden in den letzten Jahren hohe Ausgaben getätigt und noch höhere Garantien abgegeben. Ein Festhalten an dem fiskalischen Sonderopfer für funktionierende und solide operierende Versorgungssysteme ist vor diesem Hintergrund unverständlicher denn je.

5.3 Zeitlichen Rahmen für steuerfreie Entgeltumwandlung flexibilisieren

Die ULA spricht sich dafür aus, den Freibetrag in § 3 Nr. 63 EStG für eine steuerfreie Entgeltumwandlung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung flexibler auszugestalten.

Gerade bei jüngeren Arbeitnehmern kann sich, zum Beispiel durch Familiengründung oder durch einen Immobilienerwerb, die Sparfähigkeit von einem Jahr zum anderen stark verändern. Ähnliches gilt für Arbeitnehmer jeden Alters nach einem Wechsel des Arbeitsplatzes. Vor diesem Hintergrund wäre es sinnvoll, wenn die in einem Kalenderjahr ungenutzten Spielräume für eine steuerfreie Entgeltumwandlung erhalten blieben bzw. angespart werden könnten. Dies sollte über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren, idealerweise lebenslang möglich sein. In Jahren mit höherer Liquidität könnten Arbeitnehmer

so zu niedrige Dotierungen aus Vorjahren vollständig steuerfrei ausgleichen und drohende Versorgungslücken schließen.

Bei ausreichenden haushaltspolitischen Spielräumen wäre auch eine Erhöhung von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung zuzüglich 1.800 Euro auf mindestens 6 Prozent zuzüglich 1.800 Euro wünschenswert. Im Interesse einer breiteren Absicherung könnte die Aufstockung des Dotierungsrahmens auch davon abhängig gemacht werden, dass ein ergänzender Schutz gegen das Risiko der Erwerbsminderung geboten wird.

Impressum

Die ULA vertritt die politischen Interessen der angestellten Führungskräfte in Berlin und Brüssel. Ihre dreizehn Mitgliedsverbände bieten den Führungskräften eine individuelle berufsbegleitende Beratung rund um den Arbeitsvertrag. Sie bieten Raum für einen Zusammenschluss von Führungskräften auf regionaler und betrieblicher Ebene und gewährleisten so eine wirkungsvolle berufliche Interessenvertretung.

Die Verbände des ULA-Netzwerks im Überblick

www.vaa.de | www.forum-f3.de | www.vga-koeln.de | www.vdl.de | www.kdf-online.org | www.bvhd.de | www.bdvb.de | www.dphdlma.de | www.vwma.de | www.bvbc.de | www.vk-online.de | www.medizin-management-verband.de | www.vk-online.de | www.syntra.de

Präsident: Dr. Roland Leroux

Hauptgeschäftsführer: Ludger Ramme

Redaktion: Andreas Zimmermann, Geschäftsführer Sozialpolitik

Gestaltungskonzept Nolte | Kommunikation