

**Juni 2008**

## **Rente mit 67: Die Auswirkungen des RV- Altersgrenzenanpassungsgesetzes ...**

### **... auf die Sozialversicherung:**

Die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung wird stufenweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben. Ab dem Geburtsjahrgang 1964 gilt grundsätzlich das 67. Lebensjahr als Altersgrenze zum Bezug der Sozialversicherungsrente. Wer früher zu Hause bleiben will, muss sich auf beträchtliche Abschläge gefasst machen. Abschlagsfrei kann weiterhin ab dem 65. Lebensjahr in Rente gehen, wer die Altersrente für besonders langjährige Versicherte („45er-Regelung“) in Anspruch nehmen kann. Auf die Wartezeit von 45 Jahren werden Pflichtbeiträge aus Beschäftigung, selbständiger Tätigkeit und Pflege sowie Kindererziehungszeiten bis zum 10. Lebensjahr des Kindes angerechnet.

### **... auf die betriebliche Altersversorgung:**

Die Anhebung der Regelaltersgrenze hat auch Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung. Bei Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.2011 erteilt werden, gilt als Untergrenze zum Bezug der betrieblichen Altersrente im Regelfall das 62. Lebensjahr. Beschäftigte, die ihre Zusage auf betriebliche Altersversorgung bis zum 31.12.2011 erhalten, können im Rahmen des Bestandsschutzes die Altersrente weiterhin ab dem 60. Lebensjahr in Anspruch nehmen. Veränderungen wird die neue Regelaltersgrenze auch im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) erforderlich machen. Hier müssen die Bestimmungen z. B. hinsichtlich der vorzeitigen Altersleistung (§ 6) bzw. zur Höhe der unverfallbaren Anwartschaft (§ 2 Abs. 1) angepasst werden.

### **... auf das Versorgungsniveau:**

Am Beispiel eines im Jahr 1964 geborenen Durchschnittsverdieners soll verdeutlicht werden, wie sich die Abschläge bei vorzeitigem Abruf der Altersrente auswirken. Mit 45 Versicherungsjahren und einem Rentenbeginn im Alter 67 kann der heute 44jährige mit rd. 65 % Rente aus seinem Nettoeinkommen vor der Pensionierung rechnen. Möchte dieser Beschäftigte seine Altersrente bereits mit Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch nehmen, so beträgt seine Altersrente voraussichtlich nur noch die Hälfte (!) seines letzten Nettoeinkommens.

### **Besteht Handlungsbedarf?**

Grundsätzlich: ja. Die oben aufgezeigten Werte<sup>1</sup> verdeutlichen, dass die gesetzliche Rentenversicherung künftig nicht mehr über ihre Funktion der Grundsicherung hinauskommen kann. Es muss davon ausgegangen werden, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger werden arbeiten müssen, da ihnen die staatliche Zuwendung zur Finanzierung ihres Lebensstandards auch im Alter bei weitem nicht reichen wird. Auch wenn im Arbeitsvertrag ein Endalter von 65 Jahren vorgesehen ist, müssen Arbeitgeber ihre Mitarbeiter/-innen auf deren Wunsch bis zum Alter 67 beschäftigen (§ 41 SGB VI). Wir empfehlen, betriebliche Versorgungsordnungen frühzeitig anzupassen.

---

<sup>1</sup> Quelle: Prof. Dr. Reinhold Höfer

## Altersgrenzen im Betriebsrentengesetz

### ... sind rechtmäßig

Das Betriebsrentengesetz verstößt nicht gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung. Arbeitnehmer, welche den Arbeitsplatz vor Vollendung des 30. Lebensjahres wechseln, werden somit ihre Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung gemäß Betriebsrentengesetz auch weiterhin verlieren. Das entschied das Landesarbeitsgericht in Köln; eine Revision zum BAG in Erfurt wurde zugelassen (AZ: 11 Sa 1077/07). Hinweis: Anwartschaften bei der Pensionskasse der Genossenschaftsorganisation VVAG sind grundsätzlich unverfallbar.

## Die Reform des Versorgungsausgleichs kommt

### ...aber wann?

Das Bundeskabinett hat am 21.05.2008 das Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs beschlossen. Der Versorgungsausgleich regelt die Verteilung von Rentenansprüchen zwischen den Eheleuten nach einer Scheidung. Vom Versorgungsausgleich umfasst sind neben Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung unter anderem auch die aus einer betrieblichen Altersversorgung oder der privaten Altersvorsorge. Wird eine Ehe geschieden, werden die in der Ehezeit erworbenen Versorgungsansprüche geteilt.

Die Reform sieht vor, dass künftig (nahezu) jede Versorgung, die ein Ehepartner in der Ehezeit erworben hat, im jeweiligen Versorgungssystem zwischen beiden Eheleuten geteilt wird. Der jeweils ausgleichsberechtigte Ehegatte erhält also einen eigenen Anspruch auf Versorgung bei dem Versorgungsträger des jeweils ausgleichspflichtigen Ehegatten.

Das bislang geltende Recht verrechnet alle in der Ehezeit erworbenen Anrechte aus allen unterschiedlichen Versorgungen und gleicht die Wertdifferenz über die gesetzliche Rentenversicherung aus.

Neben der Verringerung der Fehleranfälligkeit wird der Vorteil hervorgehoben, dass die Anwartschaften der betrieblichen und privaten Altersvorsorge schon bei der Scheidung vollständig geteilt werden.

Den Interessen der Versorgungsträger, die durch diese Vorgehensweise zusätzlich erheblichen Verwaltungsaufwand „schultern“ müssen, soll dadurch Rechnung getragen werden, dass unter anderem Bagatellrenten vom Versorgungsträger in bestimmten Fällen zweckgebunden abgefunden werden können.

Wann die Reform genau umgesetzt wird steht aber bislang noch nicht fest, da sie zeitgleich mit der Reform des familiengerichtlichen Verfahrens (FGG-Reformgesetz) in Kraft treten soll und das FGG-Reformgesetz derzeit noch im Deutschen Bundestag beraten wird.

## Gewinnen und Genießen!

### Viel Glück.

Im Rahmen des Verbandstages 2008 verlost die Pensionskasse gemeinsam mit der Winzergemeinschaft Franken eG attraktive Weinpräsentate. Besuchen Sie den Stand der Pensionskasse und füllen Sie eine Teilnahmekarte aus. Wir freuen uns darauf, Sie am 10. Juli begrüßen zu dürfen. Teilnahmekarten zur Verlosung finden Sie auch in der kommenden Ausgabe von „Profil“.

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Pensionskasse der Genossenschaftsorganisation  
Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit  
Theresienstr. 19, 80333 München  
Internet: [www.penskasse.de](http://www.penskasse.de)  
Ihre Ansprechpartner: Thomas Schätz, Karsten Weber

### **Copyright © 2008**

Die Beiträge und Informationen wurden durch die Pensionskasse der Genossenschaftsorganisation VVaG und zuverlässige Dritte sorgfältig recherchiert und geprüft. Für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann jedoch keine Gewähr übernommen werden. Dieser Newsletter ist urheberrechtlich geschützt. Kein Teil darf ohne schriftliche Genehmigung durch die Pensionskasse der Genossenschaftsorganisation VVaG in irgendeiner Form veröffentlicht, vervielfältigt, bearbeitet oder sonst wie verändert werden. Ebenso bleiben die Rechte für eine Wiedergabe in jeglicher Form, insbesondere in Print-, elektronischen und anderen Medien vorbehalten.