

## **Information für den Ausschuss**

Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. (BAVC)

Positionen der Chemie-Arbeitgeber zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen (Gesetz Digitale Rentenübersicht)

**siehe Anlage**

## DIGITALE RENTENÜBERSICHT BIRGT CHANCEN UND RISIKEN – BEI SELBSTVERWALTUNG FEHLT ECHTE MODERNISIERUNG

### **Positionen der Chemie-Arbeitgeber zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen (Gesetz Digitale Rentenübersicht)**

- Die Einführung einer digitalen Rentenübersicht ist ein sinnvolles Ziel. Da hiermit jedoch erhebliche Belastungen für Arbeitgeber verbunden sind oder sein können, muss das Gesetz selbst wesentliche Punkte regeln – statt diese in eine spätere Verordnung zu verschieben.
- Bei der geplanten Modernisierung der Sozialversicherungswahlen werden kleine Schrauben bewegt, statt die Arbeit der Selbstverwaltung wirklich zeitgemäß zu gestalten. Eine Geschlechterquote ist ungeeignet und unzureichend, um mehr Diversität zu schaffen.
- Die geplanten Änderungen der Regeln zur Beschaffung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation sind zu begrüßen.

Der Bundesarbeitgeberverband Chemie ist der tarif- und sozialpolitische Spitzenverband der chemischen und pharmazeutischen Industrie sowie großer Teile der Kautschuk-Industrie und der kunststoffverarbeitenden Industrie. Er vertritt die Interessen seiner 10 regionalen Mitgliedsverbände mit 1.900 Unternehmen und 580.000 Beschäftigten gegenüber Gewerkschaften, Politik und Öffentlichkeit.

Die Chemie-Arbeitgeber unterstützen die Ziele, die mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen (Gesetz Digitale Rentenübersicht) verfolgt werden sollen: Mehr Transparenz für Bürger, eine leistungsfähige, moderne Selbstverwaltung und funktionierende Prozesse bei der Rehabilitation. Diese Ziele werden nach Ansicht der Chemie-Arbeitgeber an vielen Stellen durch den vorgelegten Gesetzentwurf jedoch nicht bestmöglich erreicht. Die Einführung einer digitalen Rentenübersicht löst große Hoffnungen aus. Der vorgelegte Entwurf ist jedoch insoweit problematisch, dass zentrale Elemente des Vorhabens gar nicht mit dem Gesetz selbst festgelegt werden. Sie sollen erst im Nachgang durch eine Rechtsverordnung bestimmt werden. Bei der Modernisierung der Selbstverwaltung bleibt der „große Wurf“ aus: Statt die Rahmenbedingungen für die Arbeit der Selbstverwaltung fortzuentwickeln und zu optimieren, konzentriert sich der Entwurf auf Detail-Probleme. Die Attraktivität der Selbstverwaltung kann so nicht gesteigert werden. Dies wäre jedoch der größte Gewinn.

### **Einführung einer Digitalen Rentenübersicht**

Die Chemie-Arbeitgeber begrüßen das Vorhaben, eine leicht verständliche und zugängliche digitale Rentenübersicht einzuführen. Sie sehen darin einen Beitrag zur Steigerung der Bürgersouveränität und zur Sensibilisierung für die Notwendigkeit, zusätzliche, kapitalgedeckte Altersvorsorge aufzubauen.

Die **Reichwerte der vorgesehenen Verordnungsermächtigung** in § 13 RentÜG-E ist dabei aber zu groß. Im Gegenzug sind die im jetzt vorliegenden Gesetzentwurf enthaltenen Regelungen nicht spezifisch genug, um den durch die Umsetzung der digitalen Rentenübersicht später tatsächlich entstehenden Nutzen und den damit verbundenen Aufwand einschätzen und beide gegeneinander abwägen zu können. Eine abschließende Bewertung ist damit nur eingeschränkt möglich.

Mit Blick auf die **Kosten** und den Aufwand sollten heute bereits bestehende Auskunfts- und Informationspflichten – entsprechend des jeweiligen Anwendungsbereichs – wo immer sinnvoll möglich durch die digitale Rentenübersicht nach deren Implementation ersetzt werden. Zumindest eine entsprechende Prüf- und Absichtserklärung ist schon jetzt in das Gesetz aufzunehmen.

Es ist zudem klarzustellen, dass sämtliche Kosten, die Arbeitgebern und Einrichtungen der Altersvorsorge durch die Erfüllung der neuen Anforderungen aus dem Gesetz zusätzlich entstehen, **Verwaltungskosten** der jeweiligen Einrichtung sind und als solche im Ergebnis von den Beschäftigten bzw. Versicherten zu tragen sind.

Die **Terminologie** des Gesetzentwurfs ist bislang uneinheitlich – und zumindest aus Sicht der betrieblichen Altersversorgung teilweise unzutreffend. Hier ist eine Überarbeitung dringend notwendig. Terminologie und Definitionen müssen zudem so präzise gewählt werden, dass jeder Altersvorsorgeanspruch nur einmal berücksichtigt wird – und nicht beispielsweise bei einer rückgedeckten Unterstützungskasse bis zu dreimal in das Portal einfließt (beim Arbeitgeber, bei der Kasse und beim Rückdeckungsversicherer).

Die **Errichtung einer Zentralen Stelle** bei der DRV Bund und die Grundidee der technischen Umsetzung sind aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber nachvollziehbar. Auch die vorgeschlagene Finanzierung der Einrichtung und des Betriebs der Zentralen Stelle für die digitale Rentenübersicht erscheint durchaus sachgerecht. Es werden jedoch auch in diesem Bereich eine Vielzahl von Einzelfragen auf die später zu erstellende Verordnung verschoben (ob und wenn ja, welche Daten die Zentrale Stelle oder die Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung dauerhaft bereithalten, wie genau Datensicherheit und -schutz gewährleistet werden, u.a.).

Durch die Verschiebung dieser elementaren Fragen in die später zu erarbeitende Rechtsverordnung ist eine vollständige Beurteilung auch in diesen Punkten zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.

Die Benutzung der **steuerlichen Identifikationsnummer** als Identifikationsmerkmal erscheint ebenfalls sinnvoll, sofern datenschutz- und verfassungsrechtliche Bedenken im Vorfeld beseitigt werden können und eine praktikable Handhabe für Fälle geschaffen wird, in denen die Identifikationsnummer (noch) nicht vorliegt. Bei Anwärtern, die aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, liegt dem Unternehmen zum Beispiel regelmäßig die steuerliche Identifikationsnummer nicht vor. Wenn ausgeschiedene Anwärter im Ausland leben, liegt zudem häufig auch keine aktuelle Adresse vor, unter der die Anwärter zuverlässig erreicht werden könnten. Wenn die steuerliche Identifikationsnummer als Identifikationsmerkmal genutzt werden soll, ist zudem im Rahmen des Gesetzes auch dafür zu sorgen, dass Arbeitgeber und Versorgungseinrichtungen diese – möglichst digital – abfragen können.

Es ist aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber unter anderem notwendig, die Anforderungen an die Zusammensetzung, die Arbeit des **Steuerungsgremiums** sowie die Verfahren zur Beschlussfassung bereits im Rahmen des Gesetzes detaillierter zu regeln: So ist bereits jetzt die Grundlage dafür zu schaffen, dass alle Arbeitgeber und Altersvorsorge-Einrichtungen, die nach und nach in den Anwendungsbereich des Gesetzesvorhabens einbezogen werden sollen, rechtzeitig auch im Steuerungskreis mitarbeiten werden. Dritte, an die sich das Portal nicht unmittelbar wendet und die keine Informationen dafür zur Verfügung stellen sollen (zum Beispiel Verbraucherschutzorganisationen), sollten hingegen kein Stimmrecht in diesem Gremium erhalten.

Die Chemie-Arbeitgeber sprechen sich dafür aus, die **Nutzungsmöglichkeiten** des Portals in der vorgesehenen Art und Weise auszugestalten. Eine Erweiterung der technischen Möglichkeiten – sei es durch Langfristvergleiche oder durch Speichermöglichkeiten im Portal selbst – führen zu mehr Aufwand und höheren Kosten, denen aus unserer Sicht kein adäquater Mehrwert der Nutzenden gegenübersteht. Nach unserer Überzeugung ist eine lokale Speichermöglichkeit (etwa als PDF-Dokument) sowie die Möglichkeit zum Druck der Dokumente durch die Nutzenden ausreichend. Zudem sollte in das Gesetz mit aufgenommen werden, dass **Meldungen nur in der Anwartschaftsphase** erfolgen müssen.

Bestrebungen, unterschiedliche Leistungen (Kapitalzahlungen, lebenslange Renten, Hinterbliebenenversorgung, Leistungen mit und ohne garantierte Bestandteile usw.) durch das angestrebte Portal vergleichbar zu machen, sehen die Chemie-Arbeitgeber kritisch. Ziel muss die Vollständigkeit und Richtigkeit der Informationen sein; Umrechnungen mit nicht eindeutig nachvollziehbaren Algorithmen zum Zwecke einer **Vergleichbarkeit** sind aus unserer Perspektive bestenfalls ein nachrangiges Ziel des Vorhabens und sollten insbesondere vermieden werden, sofern und soweit die Gefahr der Erweckung falscher oder irreleitender Vorstellungen besteht.

Sofern Standmitteilungen heute schon Informationen ausweisen, die über die derzeit im Portal vorgesehenen Daten hinausgehen (beispielsweise vorzeitige Altersrente, Erwerbsminderungsrente oder Hinterbliebenenrente), sollte geprüft werden, ob diese ohne großen Mehraufwand mit in das Portal integriert werden können. So ist perspektivisch auch ein Ersatz dieser Mitteilungen durch das neue Portal leichter umsetzbar.

Die **Evaluierungsfrist** erscheint in ihrer derzeitig vorgesehenen Form zu kurz, um ihren Zweck zu erfüllen. Wir sprechen uns dafür aus, einen deutlich längeren Zeitraum hierfür vorzusehen und damit die Möglichkeiten zu steigern, dass nach der Evaluierung der Betrieb ohne weitere größere Anpassungen laufen kann. Darüber hinaus sollten Einrichtungen, die zu einem späteren Zeitpunkt an das Nutzerportal angeschlossen werden sollen, erst dann angeschlossen werden, wenn die reguläre Betriebsphase etabliert ist.

### **Modernisierung der Sozialversicherungswahlen**

Die Chemie-Arbeitgeber begrüßen das Ziel, die Selbstverwaltung zu modernisieren, den Bekanntheitsgrad der Sozialversicherungswahlen zu steigern, die Wahlbeteiligung zu erhöhen und die Transparenz des Wahlverfahrens zu verbessern. Die Einführung einer **Geschlechterquote** ist hingegen kein Modernisierungsmerkmal, sondern ein gleichermaßen ungeeignetes wie unzureichendes Mittel, um für mehr Diversität in der Selbstverwaltung zu sorgen.

Es ist zu begrüßen, dass die im Gesetzentwurf vorgesehene Geschlechterquote mit einer Öffnungsmöglichkeit ausgestaltet wurde. Eine Geschlechterquote wird das Problem der geringen **Diversität** in den Selbstverwaltungsgremien jedoch nicht lösen können und wird von den Chemie-Arbeitgebern deswegen auch in dieser Form abgelehnt. Es fehlen nicht nur Vertreter oder Vertreterinnen des einen oder des anderen Geschlechts, sondern es sind vor allem auch Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen und andere Personengruppen heute in der Selbstverwaltung unterrepräsentiert. Gleiches gilt darüber hinaus meist auch für Menschen bestimmter Altersgruppen. Ein Fokus nur auf die Geschlechterparität kann damit keine Lösung bieten, vielmehr sollte die Besetzung der Gremien grundsätzlich ausgewogen(er) und repräsentativ(er) für die jeweiligen Versicherten bzw. Arbeitgeber sein bzw. werden. Diversität ist ein Gewinn; neben dem Geschlecht gilt das aber eben auch für das Alter und andere Merkmale. Eine Festschreibung fester Quoten, unabhängig von der jeweiligen Branche oder Versichertenzusammensetzung, ist zudem ganz grundsätzlich das falsche Mittel. Dies gilt vor allem für Bereiche in denen – wie zum Beispiel in den von der Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie (BG RCI) abgedeckten Branchen, für die die Chemie-Arbeitgeber Listenführer auf Arbeitgeberseite sind – der Anteil eines Geschlechts sowohl auf Seiten der Versicherten wie auch der Arbeitgeber (noch) deutlich unter 40 Prozent liegt.

Eine Möglichkeit, für mehr Diversität zu sorgen, wäre es nach Ansicht der Chemie-Arbeitgeber, die Wahl von **Beauftragten** (§ 51 Abs. 4 SGB IV) zu erleichtern.

Das Ziel der Verbesserung der Rahmenbedingungen, um die Mitarbeit in der sozialen Selbstverwaltung wieder attraktiver zu machen, ist zweifelsohne zu begrüßen. Die **Freistellungsregelung** für die Zeit der Kollision von Ehrenamtstätigkeit und Arbeitsverpflichtung und der **Urlaubsanspruch** für eine angemessene Fort- und Weiterbildung sind jedoch keine geeignete Mittel, um dieses Ziel zu erreichen. Auf diese Art und Weise werden neue Kosten und bürokratischer Mehraufwand für Arbeitgeber begründet, was der Bereitschaft, solche Aufgaben zu übernehmen, eher hinderlich sein dürfte. Es besteht auch nicht das Bedürfnis nach einer solchen Regelung, da die Absprache in den Betrieben hierzu in der Praxis in aller Regel heute bereits funktionieren. Der zusätzliche Urlaubsanspruch ist mit bis zu fünf Arbeitstagen pro Jahr darüber hinaus zu hoch und jedenfalls in diesem Umfang inhaltlich nicht zu begründen. Zudem fehlt es an einer angemessenen Ankündigungsfrist, damit Arbeitgeber sich auf das Fehlen des Mitarbeiters einstellen können.

Angesichts der Tatsache, dass die meisten Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter diese Arbeit zusätzlich zu ihrer normalen beruflichen Tätigkeit erfüllen, sollte es nicht das Ziel sein, den zeitlichen Aufwand zu erhöhen, sondern ihn einzugrenzen. Hierzu sollten Gremien verkleinert, die Sitzungshäufigkeit reduziert und moderne Kommunikationsmittel wie Videokonferenzen verstärkt genutzt werden. Der Gesetzgeber sollte die Selbstverwaltung anregen und unterstützen, in diese Richtung aktiv(er) zu werden. Die aktuellen Vorschläge mögen das Ehrenamt für das ein oder andere heutige Gremienmitglied gefühlt aufwerten, aber sie sind nicht geeignet, die Attraktivität des Ehrenamtes für neue Mitglieder zu erhöhen.

Die Maßnahmen zur Vereinfachung der Sozialwahlen und Verbesserung der Transparenz, zu denen neben der Aufhebung der **Fünfprozentklausel**, dem Absenken des **Unterschriftenquorums**, der Aufhebung der Möglichkeit zur **Listenverbindung** und dem transparenten Listenaufstellungsverfahren auch die **Öffentlichkeitsarbeit** des Bundeswahlbeauftragten zählen, begrüßen die Chemie-Arbeitgeber grundsätzlich.

An die Dokumentation der Reihenfolge der Bewerberinnen und Bewerber im **Listenaufstellungsverfahren** dürfen aus Gründen der Handhabbarkeit jedoch keine unrealistischen Forderungen gestellt werden. Auch muss es in Zeiten der Digitalisierung möglich sein, die Aufstellung der Listen auch online/virtuell/digital durchzuführen bzw. bekanntzumachen. Dann hätten deutlich mehr Menschen dazu Zugang, als wenn Listen beispielsweise an den wenigen für den Kundenverkehr offenen Räumlichkeiten der Institutionen ausgelegt werden.

Die Möglichkeit der **Friedenswahl** muss aus Sicht der Chemie-Arbeitgeber unbedingt beibehalten werden.

### **Regelung der Beschaffung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation durch die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Weiterentwicklung des Übergangsgeldanspruchs und damit in Zusammenhang stehende Folgeregelungen**

Die geplanten Änderungen der Regeln zur Beschaffung von Leistungen zur medizinischen Rehabilitation begrüßen wir. Sie fördern die Transparenz, stärken das Wunsch- und Wahlrecht des Rehabilitanden und entsprechen im Wesentlichen der in der Selbstverwaltung vereinbarten Vorgehensweise. Auch die geplanten Änderungen beim Übergangsgeld erscheinen sinnvoll.