

(A) Um Deutschland auch weiterhin als attraktiven Arbeitsmarkt in der Europäischen Union zu positionieren, setzen wir diese Richtlinie nicht nur eins zu eins um, sondern gehen noch einen Schritt weiter: Wir verhindern mit diesem Gesetzentwurf gleichzeitig jegliche ungewünschte Diskriminierung der in Deutschland bleibenden Beschäftigten. Schon allein das sollte Grund genug sein, meine ich, diesen Gesetzentwurf voll zu unterstützen.

Matthäus Strebl (CDU/CSU): In den letzten Wochen haben wir uns im Plenum, im Ausschuss und in der öffentlichen Anhörung mit der betrieblichen Altersvorsorge befasst. Das begrüße ich sehr, denn es ist ungemein wichtig, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland mit allen Säulen ihre Altersvorsorge sichern. In vielen Fällen ermöglicht gerade die betriebliche Altersvorsorge Rentnerinnen und Rentnern, ihren gewohnten Lebensstandard zu erhalten und Altersarmut zu vermeiden. Unsere Aufgabe ist, die besten Rahmenbedingungen dafür zu ermöglichen.

Ein erster Schritt ist die Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie in deutsches Recht. Der Gesetzentwurf der Koalition verbessert insbesondere die Betriebsrentenanwartschaften für jüngere Beschäftigte. Er geht sogar in den wichtigsten Bestandteilen über eine Eins-zu-eins-Umsetzung der Richtlinie hinaus. Damit vermeiden wir eine Diskriminierung der inländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

(B) Bereits in der ersten Lesung bin ich auf die Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfristen und die Auskunftsansprüche ausführlich eingegangen und möchte es nicht erneut wiederholen. Hervorheben möchte ich, dass seitens der Sachverständigen in der Anhörung die Umsetzung in deutsches Recht als sachgerecht bewertet wurde.

Die öffentliche Anhörung hat uns auch die Möglichkeit geboten, insbesondere von den Sozialpartnern, der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht eine Bewertung des Änderungsantrags zu erhalten. Der Änderungsantrag wird es Unternehmen mit Pensionsfonds ermöglichen, eine risikoreichere Kapitalanlage zu betreiben. Ich stimme den Kritikern zu, dass eine risikoreichere Anlage gerade für Betriebsrenten auch Nachteile haben kann.

Die Beschäftigten müssen aber schon auch einen Überblick haben, mit welchem Betrag sie neben ihrer Rente rechnen können. Deshalb finde ich es sinnvoll, dass eine Mindest-Rente garantiert werden muss, und der Arbeitgeber finanzielle Mittel nachfließen lassen muss, wenn diese nicht erreicht wird. Ebenso stärkt es zweifelsfrei auch die Zustimmung der Beteiligten, wenn beide Tarifvertragsparteien ausdrücklich ihr Einverständnis erklärt haben müssen. Eine garantierte Mindestrente und die Zustimmung der Tarifvertragsparteien sind Voraussetzungen, die ich für ungemein wichtig halte.

In der öffentlichen Anhörung am Montag haben uns sowohl die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände als auch der Deutsche Gewerkschaftsbund bestätigt, dass sie die Neuregelung begrüßen. Ich zitiere Herrn Abel vom DGB: „Wir stehen voll hinter diesem

(C) Änderungsantrag.“ Die Neuregelung ist sinnvoll, und ich setze darauf, dass viele Neurentnerinnen und Neurentner davon profitieren werden. Entgegen dem ersten Eindruck, handelt es sich eben nicht um eine „lex bosch“.

Neben der EU-Mobilitäts-Richtlinie wollen wir auch das umsetzen, was wir im Koalitionsvertrag vereinbart haben, nämlich: „Wir werden die betriebliche Altersvorsorge stärken.“ Deshalb widmen wir uns auch weiterhin Fragen der zweiten Säule der Alterssicherung. Im Koalitionsvertrag haben wir vereinbart, dass wir unser Augenmerk insbesondere auf zwei Personengruppen richten wollen:

- Beschäftigte mit einem geringeren Einkommen und
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kleinen und mittelständischen Unternehmen.

Ebenso dürfen wir auch nicht die Arbeitnehmerinnen mit flexiblen Arbeitszeiten, die in vielen Fällen nicht in Vollzeit tätig sind, vergessen. Denn besonders viele Frauen müssen unter Altersarmut leiden. Unsere Aufgabe ist es, besonders für diese Beschäftigten die betriebliche Altersvorsorge attraktiver zu gestalten. Deshalb werden wir Anreize schaffen und Hemmnisse abbauen.

Ich bin davon überzeugt, dass dieser Gesetzentwurf der Bundesregierung der erste Schritt zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge ist und freue mich auf den weiteren Austausch.

(D) **Ralf Kapschack (SPD):** Am vergangenen Wochenende hatte ich wirklich Grund zur Freude, nicht nur, weil mein Verein das traditionelle Revierderby gegen Schalke 04 gewonnen hat. Nein, ich hatte tatsächlich auch ausgesprochene Freude an unserem Koalitionspartner. Der Vorsitzende der christlich-demokratischen Arbeitnehmerschaft, Karl-Josef Laumann, hat ja am Wochenende eine obligatorische betriebliche Altersversorgung gefordert. Das finde ich prima. Und deshalb habe ich mich gefreut.

Die betriebliche und tarifvertraglich abgesicherte Altersversorgung ist aus Sicht der SPD die beste Form der privaten und zugleich kollektiven Altersversorgung. Wir wollen sie stärken und durch die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeit auch in Regionen und Branchen in Deutschland durchsetzen, in denen sie derzeit aufgrund der geringen Tarifbindung noch viel zu wenig genutzt wird. Eine Stärkung und größere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge ist für uns eine wünschenswerte Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung. Da müssen wir einiges tun.

Nach letzten Untersuchungen haben etwa sechzig Prozent der Beschäftigten Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. In Großbetrieben gibt es nahezu für alle ein Angebot. Im Handwerk aber hat nur jeder Zehnte einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung. Auch für Mittel- und Kleinbetriebe muss betriebliche Altersversorgung selbstverständlich werden. So ist das im Koalitionsvertrag formuliert. Und das ist gut so!

Wenn kleine Betriebe damit überfordert sind, muss es nach unserer Ansicht Branchenlösungen geben, die vor

(A) allem kleinen Unternehmen Risiko und Organisationsaufwand abnehmen. Gleichzeitig können solche Einrichtungen durch die entsprechende Größe Kostenvorteile beim Vertrieb, bei Verwaltungskosten und bei möglichen Anlagen realisieren. Das Arbeitsministerium arbeitet an entsprechenden Vorschlägen. Um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker zu motivieren, eine betriebliche Altersversorgung aufzubauen, braucht es nach unserer Meinung aber auch an anderer Stelle Veränderungen.

Heute muss jedem Beschäftigten auf Nachfrage ein Angebot zur betrieblichen Entgeltumwandlung gemacht werden. Die SPD will, dass in Zukunft jedes Unternehmen eine entsprechende Möglichkeit anbietet, wenn die Arbeitnehmerin, der Arbeitnehmer nicht selbst darauf verzichtet. Die Erfahrung in Nachbarländern zeigt, dass eine solche Opt-out-Regelung zu einer deutlich besseren Verbreitung führt.

Attraktive Altersversorgung wird in Zukunft sicherlich auch ein Argument sein, um Arbeitskräfte zu binden oder neue zu gewinnen. Deshalb ist das für Unternehmen nicht nur ein Kostenfaktor. Um betriebliche Altersversorgung für Beschäftigte lukrativer zu machen, sollten die Ersparnisse der Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung eingebaut werden.

Die Anrechnung auf die Grundsicherung ist eine Hürde für Geringverdiener, sich mit betrieblicher Altersversorgung zu beschäftigen. Auch da müssen wir ran. Gerade Geringverdiener brauchen eine zusätzliche Absicherung im Alter. Die bisherige staatliche Förderung muss deshalb auf den Prüfstand.

(B) In den nächsten Wochen sollen ja die Ergebnisse eines Gutachtens vorliegen, das vom Finanzministerium in Auftrag gegeben worden ist. Davon erhoffen wir uns Erkenntnisse über die Wirkungen der steuerlichen Förderung auch der betrieblichen Altersversorgung. Ich vermute, wir werden in Zukunft auch bei der betrieblichen Altersversorgung mit Zulagen arbeiten müssen, um Geringverdienern den Zugang zu ermöglichen. Von steuerlicher Förderung haben sie wegen ihres geringen Einkommens in der Regel nichts. Wir brauchen eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung. Dazu dient auch dieser Gesetzentwurf.

In der Anhörung am Montag ist ja deutlich geworden, dass die wesentlichen Punkte des Entwurfs unstrittig sind:

- Die Verringerung der Unverfallbarkeitsfristen kommt vor allem jungen und mobilen Arbeitskräften zugute.
- Der Arbeitgeberwechsel hat keine negativen Auswirkungen auf die bereits erworbenen Ansprüche an die betriebliche Altersversorgung.
- Die Regelung über Abfindungen wird präzisiert.
- Die Informationspflicht der Arbeitgeber oder Versorgungsträger wird ausgeweitet.

Ein Wort noch zu dem Vorschlag, die Anlagemöglichkeiten für Pensionsfonds zu verbreitern. Klar heißt das unter Umständen mehr Risiko. Aber anders als Kollege Birkwald das im Ausschuss gesagt hat, bedeutet dies nicht ein Zocken auf Kosten der Beschäftigten.

Es gibt ein paar Reißleinen, die das verhindern sollen: (C)
Zum einen darf ein Mindestversorgungsniveau nicht unterschritten werden, zum anderen bedürfen Veränderungen der bisherigen Politik der Pensionsfonds der Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Das heißt, da werden die Interessen der Beschäftigten sehr konkret berücksichtigt. Zum Dritten wird eine Einstandspflicht des Arbeitgebers festgeschrieben.

All dies sichert für uns eine vertretbare Lösung vor dem Hintergrund der Niedrigzinsphase, die betriebliche Altersversorgung an der einen oder anderen Stelle in Schwierigkeiten bringt. Wir wollen die betriebliche Altersversorgung stärken. Dazu dient in gewissem Umfang auch dieser Gesetzentwurf. Aber nötig ist deutlich mehr.

Matthias W. Birkwald (DIE LINKE): Die Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie wird in der Gesamtbewertung vielen Beschäftigten mit einer betrieblichen Altersversorgung, die das Unternehmen innerhalb Deutschlands oder innerhalb der EU wechseln, das Leben leichter machen. Betriebsrenten gelten ab 2018 nach drei und nicht mehr nach fünf Beschäftigungsjahren als unverfallbar und damit als mehr oder weniger garantiert. Für diese Garantie wird auch das Mindestalter der Beschäftigten von 25 auf 21 Jahre gesenkt.

In der Anhörung der Sachverständigen, die dazu am Montag stattfand, hat Herr Kleinlein vom Bund der Versicherten noch mal positiv hervorgehoben, dass mit der betrieblichen Altersversorgung oft ein kostengünstiger Schutz vor Berufsunfähigkeit verbunden ist, der deshalb auch bei sehr kurzen Vertragslaufzeiten erhalten bleiben sollte. (D)

Zukünftig dürfen sogenannte Kleinstanwartschaften auch nicht mehr ohne Zustimmung der Beschäftigten abgefunden werden. Dies gilt allerdings nicht bei einem Wechsel innerhalb Deutschlands. Außerdem werden die Informationsrechte der Beschäftigten über ihre Betriebsrentenansprüche gestärkt, wobei diese nur auf deren ausdrückliches Verlangen hin erteilt werden. Da sind wir mit den jährlichen Renteninformationen der gesetzlichen Rentenversicherung schon viel weiter, und das sollte auch für Zusatzversicherungen der Standard sein.

Union und SPD haben ja in ihrem Koalitionsvertrag vereinbart, die betriebliche Altersversorgung zu stärken. Der Erwartung, dass durch die Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie die betriebliche Altersversorgung insgesamt an Attraktivität gewinnen würde, wurde in der Anhörung ein deutlicher Dämpfer verpasst.

Nichtsdestotrotz hätten wir dem Gesetzentwurf zugestimmt, da er eben durchaus auch die Rechte der Versicherten stärkt. Aber leider hat die Große Koalition wieder in letzter Minute einen Änderungsantrag dazu gepackt, der erstens mit der Richtlinie nichts zu tun hat und zweitens in völlig unzureichender Weise auf ein wirklich strukturelles und großes Problem der betrieblichen Altersversorgung reagiert.

Worum geht es dabei? Die Deutsche Bundesbank verweist darauf, dass das Niedrigzinsumfeld es Unternehmen oder ihren Pensionskassen, Pensionsfonds und