

- (A) erheblichen Verbreitungsunterschiede nach Betriebsgrößen, Branchen und Einkommen wieder. Ein deutliches Gefälle zeigt die Statistik bereits zwischen Großbetrieben, die eine fast hundertprozentige Durchdringung aufweisen, und KMU. Bei Unternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitern liegt der Anteil der Beschäftigten mit einer BAV bei über 70 Prozent, bei Unternehmen zwischen 50 und 200 Beschäftigten immerhin noch bei circa 50 Prozent. Bei kleineren Betrieben sinkt der Anteil kontinuierlich ab.

Zugleich deutet vieles darauf hin, dass gerade bei geringeren Einkommen die dort eigentlich besonders nötige zusätzliche Absicherung durch BAV und auch die private Vorsorge nicht hinreichend ist. Die Statistiken zeigen: Je niedriger das Einkommen, desto geringer die Absicherungsquote. Wenn aber der Ausgleich des sinkenden Niveaus in der GRV durch die zusätzlichen Säulen nicht funktioniert, wäre eine zentrale Prämisse des Rentenkonzeptes nicht erfüllt und dessen politische Legitimation erschüttert. Erforderlich sind deshalb neue und zielgerichtete Impulse für die BAV jetzt, wie sie auch im Koalitionsvertrag vereinbart sind:

Die Alterssicherung steht im demografischen Wandel stabiler, wenn sie sich auf mehrere starke Säulen stützt. Deswegen werden wir die betriebliche Altersvorsorge stärken. Sie muss auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden. Daher wollen wir die Voraussetzungen schaffen, damit die Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen hohe Verbreitung finden. Hierzu werden wir prüfen, inwieweit mögliche Hemmnisse bei den kleinen und mittleren Unternehmen abgebaut werden können. Wir werden auch im europäischen Kontext darauf achten, dass die guten Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge erhalten bleiben.

- (B) Unter den beschriebenen Voraussetzungen wäre es geradezu fatal gewesen, wenn frühere Pläne der EU-Kommission aus dem Jahr 2005 für eine Portabilitätsrichtlinie realisiert worden wären. Über die jetzt gefundenen Regelungen deutlich hinausgehende Erstattungs- und Mitnahmemöglichkeiten von Anwartschaften wie die Möglichkeit der Übertragung des Kapitals auf ein neues Rentensystem oder andere Altersversorgungsmodelle, die Verpflichtung von Unternehmen zur Anpassung von Betriebsrentenanwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer bis hin zur Anwendung der Richtlinie auch auf Altzusagen hatten wegen des großen Umsetzungsaufwandes zum Erlahmen vieler betrieblicher Initiativen geführt.

Im Zusammenhang mit Überlegungen zum „Weißbuch Rente“ drohte vor drei Jahren weiteres Ungemach. Diese hatten die Akteure in der BAV aufgeschreckt. Die ursprünglich geplante Übertragung der für Banken und Versicherungen sinnvollen Kapitaldeckungsvorschriften auf die betriebliche Altersvorsorge hatte nach der Überzeugung von Experten die betriebliche Altersvorsorge überfordert und zu einer Erosion der zweiten Säule der Alterssicherung geführt. Unter dem Gesichtspunkt, dass Unternehmen und Pensionssicherungsverein bereits für die Einlagen haften, waren solche Anforderungen an

- (C) die Kapitalrücklagen überdies vollkommen überflüssig gewesen. Mit einem Antrag in diesem Hause haben wir vor rund drei Jahren auf die Problematik aufmerksam gemacht. Es war nicht die leichteste Übung, die Pläne zu verhindern. Denn wir mussten die Mehrheit der EU-Mitgliedstaaten, die keine BAV kennen, für deren Besonderheiten sensibilisieren.

Im Ergebnis konnte also Schaden von der BAV abgewehrt werden. Mit der Umsetzung der EUMobilitäts-Richtlinie wird die BAV für Arbeitnehmer jetzt interessanter, weil zum Beispiel das Risiko gemindert wird, im Falle des Arbeitnehmerwechsels Ansprüche zu verlieren, ohne dass die Unternehmen überfordert werden. Das alles reicht aber noch nicht aus, um die angestrebte Absicherungsbreite zu erreichen. Weitere Schritte sind – wie dargestellt – erforderlich.

- (D) Es gibt auf dem Markt eine Vielzahl guter Ideen, die sich im Ergebnis alle auch positiv auf die Angebote im Rahmen der BAV auswirken würden. Ich kenne Forderungskataloge, deren Umsetzung problemlos mit 15 Milliarden Euro oder mehr zu Buche schlagen würden. Die Kunst liegt aber auch in diesem Fall darin, einen realistischen Finanzierungsrahmen möglichst effizient einzusetzen. Mitnahmeeffekte, eine Fokussierung auf Zielgruppen mit einem bereits überdurchschnittlichen Absicherungsgrad oder gar Doppelförderungen gilt es zu vermeiden. Wir begrüßen in diesem Zusammenhang die Vergabe eines wissenschaftlichen Gutachtens „Optimierung der staatlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ durch das BMF und erhoffen uns durch dieses wertvolle Hinweise, wie wir die gesteckten Ziele erreichen können.

Im Mittelpunkt der anstehenden Weiterentwicklung der BAV muss stehen, dass wieder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu der Überzeugung gelangen, dass sich die betriebliche Altersvorsorge lohnt. Dafür wird es nicht reichen, Geld in die Hand zu nehmen. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung ist ja da. Die Arbeitnehmer greifen aber oft nicht zu.

Zugleich müssen auch Gegebenheiten beseitigt werden, die den Unternehmen das Leben schwermachen – ausgerechnet denen, die bereit sind, sich besonders für die BAV zu engagieren. Hier wäre eine der Realität näher kommende steuerliche Erfassung von Pensionsrückstellungen ein wichtiger Schritt. Die Vorschriften zur Bilanzierung belasten die Unternehmen gerade in der aktuellen Niedrigzinsphase erheblich. Es ist ein wichtiges Signal, dass der Bundesminister der Finanzen in dieser Woche angekündigt hat, dieses Problem in den Griff zu bekommen.

Ralf Kapschack (SPD): Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie – das hört sich nicht unbedingt an wie der Titel eines Krimis. Aber es ist wie bei manchen guten Büchern: Vom Titel darf man sich nicht abschrecken lassen. Es geht um ein hochspannendes Thema: um die Altersversorgung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

Auch wenn sich die öffentliche Aufmerksamkeit zurzeit auf andere Themen konzentriert: Die Frage der Al-

(A) tersversorgung in unserem Land ist eine der Fragen, die viele Menschen umtreibt. Da erwarten sie Antworten. Wir reden heute über die betriebliche Altersversorgung. Sie hat in Deutschland lange Tradition. Bei BASF etwa ist sie älter als die gesetzliche Rentenversicherung. Eine Stärkung und größere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge ist für uns eine wünschenswerte Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung. Da müssen wir einiges tun. Dazu dient in gewissem Umfang auch dieser Gesetzentwurf.

Wesentlicher Inhalt des vorliegenden Entwurfs ist die Verringerung der Fristen, die dazu führen, dass Ansprüche an betriebliche Altersversorgung unverfallbar werden. Das kommt vor allem jungen und mobilen Arbeitskräften zugute.

Zweiter Punkt: die Wahrung von Anwartschaften, wenn der Arbeitgeber gewechselt wird. Dabei sollen die ruhenden Ansprüche ausgeschiedener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht schlechter behandelt werden als die Ansprüche derjenigen, die im Unternehmen bleiben. Das ist gut so, zeigt aber gleichzeitig, dass es oft nicht ohne Weiteres möglich ist, den erworbenen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung mitzunehmen. Auch da gibt es Handlungsbedarf.

Dritter Punkt des Gesetzentwurfs ist die Regelung über Abfindungen

(B) Der vierte und letzte Punkt ist die Informationspflicht der Arbeitgeber oder Versorgungsträger darüber, wie Ansprüche erworbenen werden, wie hoch sie sind und wie sich ein Ende des Arbeitsverhältnisses auswirkt. Die meisten Arbeitgeber informieren schon heute, aber offenbar nicht alle in ausreichender Form. Deshalb ist es gut, dies klar, eindeutig und zum Nutzen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu regeln.

Die EU-Richtlinie will die Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten erleichtern. Die Bundesregierung schlägt vor, die Vorgaben in das Betriebsrentengesetz so zu übernehmen, dass sie für alle gelten, auch beim Wechsel des Arbeitsplatzes im Inland. Das ist richtig so.

Die Diskussion bietet die Gelegenheit, sich einmal anzuschauen, wie es aussieht mit der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. 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.

Nach letzten Untersuchungen haben etwa 60 Prozent der Beschäftigten Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Keine Überraschung ist, dass dies nach Branchen und Betriebsgrößen sehr stark variiert. In Betrieben mit mehr als 1 000 Beschäftigten gibt es nahezu für alle ein Angebot. Im Handwerk aber, mit einer durchschnittlichen Betriebsgröße von neun Beschäftigten, profitiert nur jeder Zehnte von betrieblicher Altersversorgung. Ich kann mir gut vorstellen, dass zum Beispiel

(C) die Frau des Firmeninhabers, des Klempnermeisters oder Tischlers, die die Lohnabrechnungen macht, sich nicht auch noch um betriebliche Altersversorgung kümmern will und kann. Aber daran darf eine zusätzliche Absicherung der Beschäftigten im Alter gerade auch im Handwerk nicht scheitern.

Auch für Mittel- und Kleinbetriebe muss betriebliche Altersversorgung selbstverständlich werden. Das hat sich die Koalition auf die Fahne geschrieben. Wenn kleine Betriebe damit überfordert sind, muss es nach unserer Ansicht Branchenlösungen geben, die vor 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 hat dazu ja erste Ideen entwickelt.

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. Herr Weiß, sie haben ja am Dienstag erzählt, dass sich die CDU auf ihrem Parteitag 2005 auch für eine Opt-out-Regelung ausgesprochen hat. Also, dann lassen sie uns doch da einmal etwas machen. Wir helfen gerne dabei, gute Beschlüsse der CDU umzusetzen. (D)

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, in erster Linie, um die Leistung zu erhöhen. Aber vielleicht kann man ja auch darüber nachdenken, diese Mittel als Kompensation für die heute gültige Regelung zu nutzen, dass auf Betriebsrenten der volle Krankenkassenbeitrag zu zahlen ist.

Die Anrechnung auf die Grundsicherung ist eine Hürde für Geringverdiener, sich mit betrieblicher Altersversorgung zu beschäftigen. Wenn das Geld bei Renteneintritt weg ist, warum soll man dann sparen? Hier müssen Anreize geschaffen werden. Denn gerade Geringverdiener brauchen eine zusätzliche Absicherung im Alter. Gerade sie müssen auch Zugang zu betrieblicher Altersversorgung haben. Die bisherige staatliche Förderung muss deshalb auf den Prüfstand.

Es gibt also jede Menge offener Fragen. Ich freue mich auf die Ausschussberatung des Gesetzentwurfs. Das ist dann das nächste Kapitel dieser spannenden Geschichte.

Matthias W. Birkwald (DIE LINKE): Sieben Millionen EU-Bürgerinnen und Bürger arbeiteten 2013 nicht in ihrem eigenen Land. 1,1 Millionen Beschäftigte pendel-