

Antrag

der Abgeordneten Markus Kurth, Kerstin Andreae, Maria Klein-Schmeink, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, Ekin Deligöz, Katja Dörner, Kai Gehring, Anja Hajduk, Dr. Tobias Lindner, Tabea Rößner, Elisabeth Scharfenberg und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Für eine faire und nachhaltige betriebliche Altersversorgung und ein stabiles Drei-Säulen-System

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Seit rund eineinhalb Jahrzehnten soll ein Drei-Säulen-System aus gesetzlicher Rente, betrieblicher Altersversorgung (bAV) und geförderter privater Altersvorsorge die Sicherung des Lebensstandards im Alter gewährleisten. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels war es zu Beginn des Jahrhunderts ein wesentliches Ziel der Alterssicherungspolitik, den Anstieg des Beitragssatzes zur Rentenversicherung zu begrenzen.

Die stärkere Berücksichtigung der langfristigen Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung, die in den vergangenen Jahren die Leistungsorientierung in der rentenpolitischen Debatte teilweise verdrängt hat, hatte einerseits positive Effekte: Der Rentenbeitragssatz ist gegenwärtig auf dem niedrigsten Stand seit mehr als zwanzig Jahren – zugunsten der Beitragszahlerinnen und Beitragszahler, also der Beschäftigten und der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Andererseits ist das Rentenniveau in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken, wenn auch nicht so stark wie prognostiziert.

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist diese Entwicklung daher zwiespältig. Sowohl der Riester-Rente als auch der betrieblichen Altersversorgung gelingt es – jedenfalls in der Breite – nicht, das Absinken des Rentenniveaus auszugleichen und so ein lebensstandardsicherndes Gesamtversorgungsniveau zu gewährleisten. Hier ist gegenzusteuern.

Eine funktionierende Alterssicherung setzt einen abgestimmten Dreiklang aller Säulen der Alterssicherung voraus. Alle historischen Verwerfungen, darunter auch jüngst die Finanzkrise, hat die gesetzliche Rentenversicherung letztlich unbeschadet überstanden. Die Umlagefinanzierung ist grundsätzlich sicherer als die kapitalgestützte Altersvorsorge, dies hat sich in Zeiten langanhaltend niedriger Zinsen gezeigt. Die gesetzliche Rentenversicherung mit ihrer Umlagefinanzierung ist das Kernstück der Sicherung im Alter und muss es auch bleiben. Über eine Stabilisierung des Rentenniveaus ist sie wieder zu stärken. Mit der Steuerfinanzierung gesamtgesellschaftlicher Leistungen, der Bürgerversicherung und der verbesserten Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie

weiteren Gruppen ist eine Stabilisierung des Rentenniveaus auch ohne deutliche Anhebung der Rentenbeitragsätze möglich.

Den Betriebsrenten und der geförderten privaten Altersvorsorge wird nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung in zunehmendem Maße eine ergänzende Funktion zukommen. Zur Riester-Rente hat die grüne Bundestagsfraktion bereits Vorschläge vorgelegt, die unter anderem eine Umstellung der Förderung beinhalten und darüber hinaus die Möglichkeit vorsehen, freiwillige Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung unter Inanspruchnahme der staatlichen Förderung zu leisten (BT-Drucksache 18/7371). Nichtsdestotrotz bedarf es umfangreicher Maßnahmen, um die Verbreitung, Stabilität und Qualität der betrieblichen Altersversorgung zu fördern. Dabei stehen nicht zuletzt die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die von den geringen Beitragsätzen in der Vergangenheit erheblich profitiert haben, in der Verantwortung. Den Unternehmen sollte ihr Engagement für die Betriebsrente durch entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen einfacher als bisher ermöglicht werden.

Die betriebliche Altersversorgung erreicht heute lediglich einen begrenzten Personenkreis. Besonders in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sind Betriebsrenten alles andere als der Regelfall (vgl. Florian Blank 2015: Die betriebliche Altersversorgung als Gegenstand der Sozialpolitik, in: Soziale Sicherheit 8/2015, S. 185). Ob Formen der bAV vonseiten der Betriebe aktiv angeboten werden, ist darüber hinaus stark branchenabhängig. Vielen Beschäftigten steht daher kein Angebot einer betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung. Ausgerechnet in Branchen mit geringerem Lohnniveau fehlt die zweite Säule (vgl. Kleine Anfrage der grünen Bundestagsfraktion, BT-Drucksache 18/4364, Antwort zu Frage 15).

Die Hemmnisse für die geringe Verbreitung der bAV in KMU und unter Geringverdienerinnen und Geringverdienern sind vielfältig. Zu unterscheiden sind Hindernisse auf ArbeitnehmerInnen- und Hürden auf ArbeitgeberInnenseite:

Zu oft scheitert die betriebliche Altersvorsorge aufseiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am individuellen Finanzierungspielraum. Die arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente ist inzwischen nicht mehr der Regelfall. Beschäftigte mit nur geringem Einkommen, unsteten Erwerbsverläufen oder in zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnissen haben häufig nur wenige Möglichkeiten, Altersvorsorge über eine Betriebsrente zu betreiben.

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen befürchten einen hohen Verwaltungsaufwand und verzichten darauf, ihren Beschäftigten aktiv ein Betriebsrentenangebot zu unterbreiten. Zudem gehen nach heutiger Rechtslage mit Betriebsrentenzusagen langfristige Haftungsverpflichtungen einher. Gerade Betrieben mit nur wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erscheinen diese als schwer zu kalkulierendes Risiko.

Nicht zuletzt im Sinne eines funktionierenden Drei-Säulen-Systems der Alterssicherung sind die Rahmenbedingungen für das dafür notwendige Engagement auf dem Kapitalmarkt entscheidend zu verbessern. Zur Realwirtschaft steht das Finanzsystem heute in keinem angemessenen Verhältnis. Neben einer strengeren und Nachhaltigkeit fördernden Regulierung bedarf es einer Politik, die Investitionen fördert und die volkswirtschaftlichen Ungleichgewichte behebt.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

einen Gesetzentwurf vorzulegen, der die Möglichkeit eines Zugangs zu einer fairen und nachhaltigen betrieblichen Altersversorgung eröffnet, insbesondere für bislang faktisch ausgeschlossene Beschäftigtengruppen. Hierzu gilt es,

1. eine gesetzliche Regelung zu verabschieden, die eine schrittweise Einführung eines verpflichtenden Betriebsrentenangebots der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers vorsieht,

2. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung zu unterstützen, unter anderem indem Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in jedem Fall, einen eigenen Finanzierungsbeitrag zu ihrem bAV-Angebot leisten, das heißt mindestens einen Zuschuss in Höhe der ersparten Sozialversicherungsbeiträge bei Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zahlen,
3. Unternehmen zu entlasten, indem Betriebe mit bis zu fünfzig Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Erfüllung ihrer zugesagten Leistungen nicht mehr wie bisher in Form einer Ausfallhaftung einzustehen haben, also für kleinere Unternehmen eine sogenannte reine Beitragszusage ermöglicht wird,
4. einen einfachen, kostengünstigen, sicheren und öffentlich verwalteten BürgerInnenfonds als Basisprodukt aufzulegen, um gerade kleinen und mittleren Unternehmen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine zusätzliche und transparente Anlagemöglichkeit zu eröffnen,
5. eine gesetzliche Regelung vorzulegen, die sicherstellt, dass im Falle von Betriebsübernahmen und Fusionen der neue Arbeitgeber oder die neue Arbeitgeberin weiterhin die Verpflichtungen und Zusagen aus der betrieblichen Altersversorgung des übernommenen oder fusionierten Unternehmens erfüllt,
6. eine Garantierente für langjährig Versicherte zur Verhinderung von Altersarmut einzuführen, bei der Betriebsrentenleistungen nicht angerechnet werden, und darüber hinaus zu prüfen, mit welchen insbesondere steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Anreizen die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung gesteigert werden kann,
7. zu prüfen, wie Systeme der kapitalgedeckten Vorsorge bei anhaltend niedrigen Zinsen zu stabilisieren sind,
8. Transparenz über Umwelt-, Klima-, soziale und Unternehmensführungsaspekte in der Anlagepolitik für den Versorgungsanwärter herzustellen und diese Aspekte in der Risikosteuerung zu berücksichtigen,
9. sicherzustellen, dass Anlagevorschriften Investitionen in nicht börsennotierte Vermögenswerte, die zur Finanzierung CO₂-armer und klimaverträglicher Infrastrukturprojekte dienen, nicht einschränken.

Berlin, den 21. November 2016

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

Zu Nummer 1:

Jeder Arbeitsvertrag soll künftig nach Ablauf der Probezeit automatisch mit einem Angebot der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung verbunden sein. Die besondere Situation kleiner, mittlerer und junger Unternehmen muss dabei Berücksichtigung finden und der administrative Aufwand für die Bereitstellung einer Betriebsrente verantwortbar reduziert werden.

Die Umsetzung des Angebotsobligatoriums kann in zwei Formen erfolgen: Zum einen kann die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber den Beschäftigten ein Betriebsrentenangebot im Rahmen einer „Active-Choice“-Regelung unterbreiten. Das heißt: Die Beschäftigten haben in diesem Fall aktiv zu entscheiden, ob sie dieses Angebot annehmen oder ablehnen. Vorteilhaft an einer derartigen Regelung ist insbesondere die mit ihr einhergehende Entscheidungsfreiheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Zum anderen besteht die Möglichkeit des sogenannten Auto-Enrolment: Dabei nehmen die Beschäftigten das Betriebsrentenangebot der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers automatisch wahr, insofern sie sich nicht aktiv dagegen entscheiden. In Deutschland wird diese Variante auch als Opting-Out bezeichnet.

Besonders kleine und mittlere Unternehmen räumen letzterem Modell gute Chancen ein, die Verbreitung der bAV zu verbessern (vgl. Fred Wagner 2015: bAV-Kompass Mittelstand). Auch der internationale Vergleich zeigt, dass ein automatischer Einbezug von Beschäftigten in das System der betrieblichen Altersversorgung einen hohen Abdeckungsgrad nach sich ziehen kann (vgl. Christine Trampusch 2014: Strukturen der tariflichen Altersvorsorge im internationalen Vergleich, in: Soziales Recht, 4:3, S. 100 ff.). In Großbritannien wurde eine „Auto-Enrolment“-Regelung mit dem Pensions Act 2008 eingeführt.

Größere Unternehmen unterliegen dort der gesetzlichen Anforderung eines Betriebsrentenangebots frühzeitiger als Betriebe mit weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In vielen britischen KMU wird sie daher erst in einigen Jahren Wirkung entfalten. Eine vergleichbare, nach Betriebsgröße differenzierende Regelung ist auch innerhalb des deutschen bAV-Systems im Sinne von angemessenen Übergangsphasen zu schaffen. Das Angebotsobligatorium der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers kann auch im Rahmen der überbetrieblichen Altersvorsorge umgesetzt werden.

Eine umfassende Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung ist über eine gesetzliche Regelung wesentlich besser zu erreichen als ausschließlich über tarifvertragliche Lösungen. So bestehen sowohl bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern als auch bei den Gewerkschaften erhebliche Zweifel an den diesbezüglichen Erfolgsaussichten eines tarifgebundenen Ansatzes, wie etwa vonseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit dem „Neuen Sozialpartnermodell Betriebsrente“ vorgeschlagen, insoweit die entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen nicht für allgemeinverbindlich erklärt werden (Frankfurter Allgemeine Zeitung, 18.4.2016, S. 18; Stellungnahme des DGB zum Vorschlag des BMAS für eine Änderung des Betriebsrentengesetzes „Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente“): Die Prägekraft von Tarifverträgen hat nachgelassen. Gerade kleinere Betriebe sind heute vergleichsweise selten an Tarifverträge gebunden. In bestimmten Wirtschaftsbereichen, etwa im Einzelhandel oder im Gesundheits- und Erziehungswesen, ist dies laut IAB-Betriebspanel gar eine große Ausnahme. Die langjährigen und kontroversen Diskussionen um das Neue Sozialpartnermodell Betriebsrente haben zudem gezeigt: Auch die Möglichkeit, die Verbreitung der bAV über Allgemeinverbindlicherklärungen von entsprechenden Tarifverträgen flächendeckend zu fördern, scheidet praktisch aus, da sie das beiderseitige Einverständnis der Tarifparteien voraussetzt.

Zu Nummer 2:

Zur weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen und unter Beschäftigten mit geringem Einkommen ist die Einführung eines Angebotsobligatoriums lediglich ein erster Schritt.

In den vergangenen Jahren hat sich die Finanzierungsquelle der bAV schrittweise zulasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verschoben. So reduzierte sich der Anteil der privatwirtschaftlichen Betriebe mit ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Betriebsrenten zwischen 2001 und 2011 von 54 Prozent auf 31 Prozent. Im gleichen Zeitraum nahm die Mischfinanzierung von 27 Prozent auf 52 Prozent zu. Bei der allein arbeitnehmerfinanzierten Betriebsrente ließ sich eine Steigerung von 26 Prozent auf 33 Prozent feststellen (TNS Infratest 2012: Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, Tab. 6-1).

Eine weitere vor wenigen Jahren erschienene Studie von TNS Infratest konnte einen „starken und nahezu linear wirkenden Einfluss“ des individuellen Einkommens auf die Nutzung einer Form der bAV aufzeigen. Demnach verfügt lediglich jede und jeder Fünfte aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem Monatsbruttogehalt unterhalb von 1500 Euro über eine betriebliche Altersvorsorge, während Personen mit einem Monatsgehalt oberhalb von 4500 Euro zu fast 70 Prozent Ansprüche aus einer bAV geltend machen können (TNS Infratest 2012: Verbreitung der Altersvorsorge 2011, S. 21 f.).

In Verbindung mit der Angebotspflicht ist ein obligatorischer ArbeitgeberInnenzuschuss zur bAV sinnvoll. Dies entspricht der historisch gewachsenen Verantwortung der Unternehmen zur sozialen Sicherung der Beschäftigten und ist darüber hinaus ein Beitrag zur Betriebsbindung. Regelungen zur Arbeitgeberbeteiligung sind selbstverständlich auch im Rahmen von tarifvertraglichen Vereinbarungen möglich.

Momentan bestehen viele Betriebsrentenverträge, welche die beitragsfreie Entgeltumwandlung einsetzen. Diese Form der betrieblichen Altersversorgung entzieht der Sozialversicherung Beitragseinnahmen und ist daher im Prinzip abzulehnen. Solange jedoch die Sozialpartner einen signifikanten Anteil der bAV auf diesem Wege organisieren, ist es erforderlich, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu verpflichten, mindestens einen Zuschuss in Höhe der arbeitgeberseitig ersparten Sozialversicherungsbeiträge bei Inanspruchnahme der Entgeltumwandlung durch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu leisten (Mindesteigenbeitrag). Auf diesem Wege ist ein Ausgleich der über die Entgeltumwandlung bewirkten Minderung der Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung zu erwarten. Für Unternehmen gehen mit einer derartigen Beteiligung „gegenüber dem Status Quo keine Mehrkosten im eigentlich Sinne des Wortes“ einher (Dirk Kiesewetter et al. 2016: Optimierungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung, S. 220). Die Verpflichtung zur ArbeitgeberInnenbeteiligung im Rahmen der Entgeltumwandlung muss dann nicht gelten, insofern dabei notwendig werdende Änderungen der bAV-Vertragsgestaltung im Ergebnis zu niedrigeren Betriebsrentenansprüchen führen.

Die staatliche Förderung privater Altersvorsorge ist bereits jetzt für die Betriebsrente nutzbar. Diese Förderung ist so auszugestalten, dass sie insbesondere Geringverdienerinnen und Geringverdiener unterstützt. Von der bisherigen Steuerfreistellung nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG profitieren vor allem untere Einkommensgruppen heute nicht oder in nur geringem Umfang. Über Zulagen und einen besonderen Zuschuss ist diese Beschäftigtengruppe deutlich zielgenauer zu erreichen. Daher gilt es, eine Regelung zu schaffen, die für Neuverträge eine verbesserte Förderung im Sinne des Antrags „Für eine faire und transparente private Altersvorsorge und ein stabiles Drei-Säulen-System“ (BT-Drucksache 18/7371, Forderungspunkt 2) auch im Rahmen der bAV ermöglicht.

Zu Nummer 3:

Über eine gezielte Entlastung von kleinen und mittleren Unternehmen sollen zusätzliche Anreize für ein bAV-Angebot gegenüber den Beschäftigten geschaffen werden.

Nach heutiger Rechtslage hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber laut § 1 Abs. 1 Satz 3 des Betriebsrentengesetzes für die Erfüllung der Betriebsrentenzusagen in Form einer Ausfallhaftung einzustehen. Das damit einhergehende langfristige finanzielle Risiko stellt für viele kleinere Unternehmen ein Problem und mithin einen Hinderungsgrund für bAV-Angebote dar (vgl. Peter Hanau/Marco Arteaga 2015: Die „reine“ Beitragszusage soll kommen: ein großes Projekt in einem Diskussionsentwurf des BMAS, in: Der Betrieb, 68:11, S. 617). Die gegenwärtige Debatte um die Einführung einer so genannten reinen Beitragszusage als Instrument der betrieblichen Altersversorgung setzt an diesem Punkt an. Sie soll es den Unternehmen ermöglichen, ihren Beschäftigten lediglich Beitragsleistungen zur Betriebsrente zuzusagen und darüber hinaus für keine weitere Zahlung eintreten zu müssen. Die derzeit diskutierten Lösungsansätze des Referentenentwurfs zum sogenannten Betriebsrentenstärkungsgesetz gehen jedoch am eigentlichen Problem vorbei. So stellt das Ministerium in Aussicht, künftig die ArbeitgeberInnenhaftung im Falle aller vom vorgeschlagenen Modell erfassten Unternehmen entfallen zu lassen und den Versorgungsberechtigten nunmehr lediglich Versorgungsansprüche gegenüber der durchführenden Versorgungseinrichtung, einer gemeinsamen Einrichtung, sowie letztlich gegenüber dem Pensions-Sicherungs-Verein zuzuschreiben. Eine Eingrenzung der Enthftung auf kleinere Unternehmen wird jedoch nicht angestrebt, obgleich gerade hier der neuralgische Punkt zu identifizieren ist.

Die reine Beitragszusage im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung gezielt für Unternehmen bis zu fünfzig Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuzulassen, entlastet gerade diejenigen Betriebe, die besondere Unterstützung benötigen. Auf diesem Wege wird die aufgrund der zunehmenden Volatilität der Finanzmärkte international zu beobachtende Tendenz – „Defined-Benefit“-Systeme werden durch „Defined-Contribution“-Systeme schrittweise ersetzt – dort berücksichtigt, wo es schwer vermeidbar und sinnvoll ist. Es gilt allerdings eine Regelung anzustreben, die eine Mindestleistung im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherstellt.

Um zu vermeiden, dass eine reine Beitragszusage für kleinere Unternehmen dann nicht mehr zulässig ist, sobald für einen begrenzten Zeitraum die Zahl von fünfzig Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterschritten wird, ist eine Härtefallregelung einzuführen (vgl. Dirk Kieseewetter et al. 2016: Optimierungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung, S. 170).

Rechtliche Hürden einer Beschränkung der reinen Beitragszusage auf kleinere Betriebe bestehen laut einem Gutachten der Wissenschaftlichen Dienste des Bundestages wahrscheinlich nicht (Wissenschaftliche Dienste des Bundestages 2016: Rechtliche Hürden einer Beschränkung der Ermöglichung einer reinen Beitragszusage auf kleinere Unternehmen, WD 6 – 3000 – 140/15).

Zu Nummer 4:

Ein grünes Basisprodukt in Form eines BürgerInnenfonds (vgl. BT-Drucksache 18/7371) soll für die Betriebsrenten anbietenden Unternehmen sowie die Beschäftigten einen einfachen, sicheren und kostengünstigen Weg in die betriebliche Altersversorgung und eine Alternative zu den bereits bestehenden Möglichkeiten darstellen. Die ArbeitgeberInnen sind grundsätzlich frei in ihrer Entscheidung, welchen dieser Wege sie nutzen, um dem Angebotsobligatorium gerecht zu werden.

Wir wollen mithilfe des BürgerInnenfonds besonders mit Blick auf kleinere Unternehmen die Hürden für ein Betriebsrentenangebot zusätzlich herabsetzen. Denn nicht selten scheidet dieses hier an der Komplexität des bAV-Systems und an der Erwartung eines zu hohen Verwaltungsaufwandes (vgl. Dirk Kieseewetter et al. 2016: Optimierungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung, S. 137).

Die Verwaltung des Basisprodukts sollte durch eine öffentliche Stelle erfolgen, die die Minimierung von Kosten sicherstellt. Die Verwaltung des Fondsvermögens sollte dabei von der öffentlichen Stelle im Einzelfall auch an externe Auftragnehmer übertragen werden können, um eine hohe Professionalisierung der Vermögensverwaltung zu sichern. Die Verwaltungsstelle sollte in regelmäßigen Abständen Mitteilungen veröffentlichen, in denen die Verwaltungskosten sowie die Zusammensetzung des Anlagevermögens transparent ausgewiesen werden. Zweckmäßig erscheint ferner eine passive Anlagestrategie. Auf diesem Weg können die Verwaltungskosten gering gehalten werden. Sichergestellt werden muss darüber hinaus, dass die Veranlagung soziale, ökologische und ethische Maßstäbe transparent einbezieht.

Zu Nummer 5:

Der Vertrauensschutz bei Betriebsrenten stellt eine wichtige Bedingung für das Funktionieren von betrieblicher Altersversorgung schlechthin dar. Auch bei Übernahmen und Fusionen muss sichergestellt sein, dass die neue Arbeitgeberin oder der neue Arbeitgeber weiterhin die ursprünglichen Verpflichtungen und Zusagen aus der betrieblichen Altersversorgung des übernommenen oder fusionierten Unternehmens erfüllt. Dies gilt umso mehr, wenn die Zusagen zur Altersversorgung kapitalgedeckt finanziert sind, also in Form von realen und nicht nur bilanziellen Rückstellungen vorhanden sind. Zur Einhaltung dieser Zusagen gehört auch die regelmäßige Anpassung von Betriebsrenten, wenn dies wirtschaftlich darstellbar ist. Dividendenzahlungen oder auch die reguläre Erhöhung der Bezüge von Beschäftigten sowie nicht zuletzt von Vorständen sind Indikatoren für die wirtschaftliche Machbarkeit von Betriebsrentenanpassungen. Diese sind künftig gesetzlich zu berücksichtigen und das Anpassungsverweigerungsrecht der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 1 des Betriebsrentengesetzes entsprechend neu zu regeln.

Zu Nummer 6:

Die Rentenversicherung muss durch eine Garantierente gewährleisten, dass alle Menschen, die den größten Teil ihres Lebens gearbeitet, Kinder erzogen, andere Menschen gepflegt oder sonstige Anwartschaften in der Rentenversicherung erworben haben, im Alter eine Rente beziehen, die oberhalb der Grundsicherung liegt. Denn niedrige Löhne, Zeiten der Arbeitslosigkeit, der Pflege von Angehörigen oder der Erziehung von Kindern können dazu führen, dass Versicherte trotz langjähriger Mitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht auf 30 Entgeltpunkte kommen und somit auf Leistungen der Grundsicherung im Alter angewiesen wären. Für diese Versicherten bedarf es einer steuerfinanzierten Garantierente innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung, die eine Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus verspricht. Betriebliche und private Altersvorsorge werden auf die Garantierente nicht angerechnet.

Es ist zu prüfen, wie über sozialversicherungs- und steuerrechtliche Anpassungen die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung zusätzlich gesteigert werden kann. Zwar besteht in der Frage, inwieweit das bestehende Sozialversicherungs- und Steuerrecht für die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge ein Hemmnis darstellt,

nach wie vor Forschungsbedarf (Dirk Kiesewetter et al. 2016: Optimierungsmöglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung, S. 64). Dennoch lassen sich verschiedene potentielle Hürden identifizieren:

Die bestehende Möglichkeit der Riester-Förderung wird im Rahmen der bAV heute kaum in Anspruch genommen. So erweist sich diese Form der staatlichen Unterstützung für viele Vorsorgende als nicht hinreichend attraktiv, insbesondere da in der Rentenphase auf die Leistungen Beiträge zur KVdR und zur PVdR abzuführen sind. Gegenüber der Riester-Förderung von privaten Altersvorsorgeverträgen ist die Riester-bAV insofern benachteiligt.

Nach § 248 SGB V unterliegen seit dem GKV-Modernisierungsgesetz von 2004 sämtliche aus einer Direktversicherung stammenden Ansprüche unter bestimmten Bedingungen der vollen Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV). Die bestehende Regelung ist rechtlich unbedenklich (Bundesverfassungsgericht: Beschluss vom 7. April 2008 – 1 BvR 1924/07). Viele der von der Beitragspflicht in der Leistungsphase Betroffenen, die sie allein zu tragen haben, empfinden sie allerdings als ungerecht, haben sie doch bei Abschluss einer bAV vor der Gesetzesänderung darauf vertraut, einer solchen nicht nachkommen zu müssen. Zu prüfen ist, auf welchem Wege die betroffenen Versicherten bei der Beitragstragung unterstützt werden können.

Zu Nummer 7:

In ihrer ergänzenden Funktion ist die betriebliche Altersversorgung grundsätzlich zu begrüßen. Die langanhaltend niedrigen Zinsen stellen diese allerdings vor Probleme. An einigen Stellen führte das schwierige Zinsumfeld bereits zu Anspruchskürzungen und Ausfällen. Zur Bewertung müssen die Risiken offengelegt und stabilisierende Maßnahmen geprüft werden.

Insbesondere Pensionskassen stehen durch das anhaltend niedrige Zinsniveau und langfristige Zahlungsverprechen bei steigender Lebenserwartung unter Druck. BaFin-Chef Felix Hufeld spricht in diesem Zusammenhang von „einem erheblichen Mehrfachdruck“, weshalb zurzeit eine zweistellige Zahl von Pensionskassen „unter Manndeckung“ der BaFin stehe. Der Abstand zwischen der laufenden Verzinsung der Kapitalanlagen und dem durchschnittlichen Rechnungszins der Deckungsrückstellung vergrößert sich. Sollte es bei einzelnen Pensionskassen erforderlich sein, die biometrischen Rechnungsgrundlagen zu verstärken oder den Rechnungszins abzusenken, wird es diesen Pensionskassen laut BaFin-Jahresbericht 2015 zunehmend schwer fallen, dafür erforderliche Nachreservierungen zu finanzieren.

Die jüngsten Fälle von Leistungskürzungen für laufende Verträge um bis zu 16 Prozent bei mindestens drei Pensionskassen, die jeweils von der BaFin genehmigt wurden, dürfen keinesfalls zum Normalfall werden (vgl. BT-Drucksache 18/9767).

Die Niedrigzinssituation führt bei einigen Unternehmen zu deutlich gestiegenen Pensionsrückstellungen, die steuerlich nicht sofort als Aufwand geltend gemacht werden können.

Zu Nummer 8:

Die Neufassung der EU-Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung sieht vor, dass potentielle Versorgungsanwärter über sämtliche Merkmale des Altersversorgungssystems und alle Anlageoptionen sowie darüber unterrichtet werden, inwieweit Umwelt-, Klima-, soziale und Unternehmensführungsaspekte in der Anlagepolitik berücksichtigt werden. In der Kapitalanlagepolitik sollen Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel, der Ressourcennutzung und der Umwelt berücksichtigt werden.

Zu Nummer 9:

Einrichtungen der bAV sollte es ferner gestattet werden, in klimaverträgliche Instrumente mit langfristigem wirtschaftlichem Profil zu investieren. Bei diesen Instrumenten handelt es sich um nichtübertragbare Wertpapiere, die somit auch keinen Zugang zur Liquidität von Sekundärmärkten haben. Sie erfordern häufig die Festlegung für eine feste Laufzeit, was ihre Marktfähigkeit einschränkt. Diesen Instrumenten sollten unter anderem Beteiligungen, Schuldtitel nichtbörsennotierter Unternehmen sowie solchen Unternehmen gewährte Darlehen zugerechnet werden. Bei CO₂-armen und klimaverträglichen Infrastrukturprojekten handelt es sich häufig um nichtbörsennotierte Vermögenswerte, die für ihre Finanzierung auf langfristige Kredite angewiesen sind. Eventuell bestehende regulatorische Einschränkungen für langfristige Investitionen in diese Vermögenswerte sollten abgebaut werden.

