

## **Kleine Anfrage**

**der Abgeordneten Markus Kurth, Beate Müller-Gemmeke,  
Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Dr. Thomas Gambke, Dieter Janecek,  
Nicole Maisch, Brigitte Pothmer, Corinna Ruffer, Katja Dörner,  
Sven-Christian Kindler, Steffi Lemke, Dr. Tobias Lindner,  
Elisabeth Scharfenberg, Kordula Schulz-Asche und  
der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Das Betriebsrentenstärkungsgesetz – Umsetzung und Folgen**

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz hat die Bundesregierung einen Paradigmenwechsel in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) eingeleitet: Durch den Wegfall garantierter Mindesthöhen oder fester Leistungszusagen werden die Betriebsrenten künftig allein von der Entwicklung des Kapitalmarktes abhängen. Auch ein Absinken der Renten während der Bezugsphase ist anders als heute in Zukunft möglich (Antwort des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf die Schriftliche Frage 44 des Abgeordneten Markus Kurth vom 6. Februar 2017 auf Bundestagsdrucksache 18/11119).

Dem Verlust an Sicherheit zuungunsten vieler Betriebsrentnerinnen und Betriebsrentner steht die Hoffnung der Bundesregierung gegenüber, mit der Einführung der reinen Beitragszusage und weiteren Maßnahmen eine größere Verbreitung der bAV zu erreichen. Dabei sind besonders Geringverdienerinnen und Geringverdiener sowie Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Fokus. Diese sorgen heute nur selten betrieblich für den Ruhestand vor. Ob die geplanten Maßnahmen, die zum größeren Teil entsprechende Tarifverträge voraussetzen, gerade KMU erreichen können, ist angesichts der geringen Tarifbindung von kleineren Unternehmen allerdings zweifelhaft (vgl. Dirk Kiesewetter et al. 2016: Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes – Was lange währt, wird endlich gut?, in: Betriebliche Altersversorgung 8/2016). Von der reinen Beitragszusage werden entgegen der Aufgabenstellung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes mutmaßlich nach Ansicht der Fragesteller vor allem größere Unternehmen profitieren.

Der Gesetzentwurf geht darüber hinaus mit einer Reihe von Subventionstatbeständen einher. So ist etwa eine Weitergabe der vonseiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eingesparten Sozialversicherungsbeiträge bei Entgeltumwandlung nur im Falle von tarifvertraglichen Regelungen vorgesehen. Eine allgemeine Verpflichtung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, ihre Beschäftigten beim Aufbau von Betriebsrentenansprüchen finanziell zu unterstützen, besteht indes nicht. Die Einführung von Grundsicherungsfreibeträgen bei der zusätzlichen Altersvorsorge ist zudem aus systematischen Gründen und aufgrund der Ungleichbehandlung gegenüber Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung problematisch.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Mit welchem Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung und insbesondere der neuen Form der Betriebsrente nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz rechnet die Bundesregierung in den kommenden Jahren in kleinen und mittleren Unternehmen (ggf. bitte nach Betriebsgrößenklassen aufschlüsseln), und welche Annahmen liegen den Prognosen zugrunde?
2. Inwieweit ginge nach Auffassung der Bundesregierung „die Reform [...] gerade an der Gruppe von Arbeitgebern vorbei, die bislang aufgrund von Haftungsrisiken keine bAV anbieten wollen“ (Dirk Kiesewetter et al. 2016: Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes – Was lange währt, wird endlich gut?, in: Betriebliche Altersversorgung 8/2016, Seite 650), insofern sich die Tarifparteien nicht hinreichend oft dazu entscheiden, die im Sinne des Betriebsrentenstärkungsgesetzes strukturierten Versorgungseinrichtungen auch für nicht tarifgebundene und überdurchschnittlich häufig nicht an der bAV partizipierende Arbeitgeber zu öffnen?
3. Welche Maßnahmen sind nach Auffassung der Bundesregierung denkbar, „wenn sich zeigt, dass durch die freiwillige zusätzliche Altersvorsorge eine ausreichende Verbreitung nicht erreicht wurde“ (Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze auf Bundestagsdrucksache 18/11286 vom 22. Februar 2017, Seite 39)?
4. Welchen Grad der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge definiert die Bundesregierung als nicht „ausreichend“ im Sinne des Betriebsrentenstärkungsgesetzes, und welche Kriterien liegen dieser Bewertung zugrunde?
5. Plant die Bundesregierung, Regelungen zu schaffen, die Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen vereinfachen?  
Wenn ja, welche Maßnahmen sind vorgesehen?  
Wenn nein, warum nicht?
6. Inwiefern erwartet die Bundesregierung im Falle einer nicht ausreichenden Verbreitung der bAV infolge des Betriebsrentenstärkungsgesetzes, dass mit einem gesetzlich obligatorischen Betriebsrentensystem oder mit einem für alle Arbeitgeber verpflichtenden gesetzlichen Options- beziehungsweise Opting-Out-System eine höhere bAV-Teilnahmequote zu erreichen ist (Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze auf Bundestagsdrucksache 18/11286 vom 22. Februar 2017, Seite 1)?
7. Inwieweit besteht nach Einschätzung der Bundesregierung die Gefahr, dass durch die Neuregelungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes – insbesondere durch die Ermöglichung der reinen Beitragszusage – bestehende Betriebsrentensysteme beschädigt werden könnten, indem die reine Beitragszusage auch in denjenigen tarifgebundenen Unternehmen zunehmend zur Regel wird, in denen bislang üblicherweise zumindest Betriebsrentenangebote mit Mindestleistungen bestehen (vgl. u. a. die ver.di-Stellungnahme zum Referentenentwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes, 4. November 2016, S. 5 ff.)?

8. Welche Gründe sprechen nach Auffassung der Bundesregierung dafür, die Ermöglichung einer reinen Beitragszusage und damit den Verzicht auf Mindestleistungen auch auf diejenigen größeren Unternehmen auszudehnen, in denen bereits überdurchschnittlich häufig Betriebsrenten mit Leistungszusagen angeboten werden, warum verzichtet die Bundesregierung mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz auf eine rechtlich zulässige Beschränkung der Ermöglichung einer reinen Beitragszusage auf KMU (Sachstand der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages, WD 6 – 3000 – 140/15), und warum verzichtet die Bundesregierung somit auf eine zielgenaue Regelung, die gerade den mit dem Gesetzentwurf adressierten Unternehmen ein Betriebsrentenangebot erleichtert?
9. Aus welchen Gründen sieht der Gesetzentwurf lediglich eine Verordnungsermächtigung für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie das Bundesministerium der Finanzen vor, um „Mindestanforderungen an die Verwendung der Beiträge“ festzulegen (§ 25 des Gesetzentwurfs), und warum verzichtet die Bundesregierung damit auf die parlamentarische Kontrolle bei der Festlegung dieser alterssicherungspolitisch entscheidenden Anforderungen im Rahmen einer gesetzlichen Regelung?
10. Welche Maßnahmen wird die Bundesregierung ergreifen, um zu vermeiden, dass es bei Inanspruchnahme der im Betriebsrentenstärkungsgesetz vorgesehenen sogenannten Zielrente während der Auszahlungsphase zu Kürzungen der Leistungen kommen kann, und inwiefern sind diese Maßnahmen, insbesondere der im Betriebsrentenstärkungsgesetz vorgesehene und tarifvertraglich zu vereinbarende Sicherheitsbeitrag, in der Lage, diesen Fall auszuschließen (vgl. Antwort des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf die Schriftliche Frage 44 des Abgeordneten Markus Kurth vom 6. Februar 2017 auf Bundestagsdrucksache 18/11119)?
11. Plant die Bundesregierung die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber künftig zu einem Sicherheitsbeitrag zu verpflichten, insofern die bislang im Gesetzentwurf vorgesehene Soll-Regelung (§ 23 Absatz 1 des Betriebsrentengesetzes-Entwurf – BetrAVG-E) in der betrieblichen Praxis unzureichend Anwendung findet?  
Wenn ja, welchen Umfang der Anwendung erachtet die Bundesregierung als nicht hinreichend, sodass eine obligatorische Regelung notwendig wird?  
Wenn nein, warum nicht?
12. Welches Ergebnis hat die Prüfung der Bundesregierung nach sich gezogen, ob und wie durch eine Verschiebung der bisher im Versicherungsaufsichtsgesetz vorgesehenen Regelung in das Betriebsrentengesetz auch ausländische Anbieterinnen und Anbieter rechtssicher einbezogen werden können, und inwiefern wird das Ergebnis der Prüfung in das Gesetzgebungsverfahren einbezogen, um mögliche Wettbewerbsvorteile von Versorgungsträgern aus der Europäischen Union gegenüber deutschen Einrichtungen zu vermeiden, die sich aus der Partizipation von ausländischen Versorgungsträgern an der neuen Form der Betriebsrente und dem nur einseitig einschlägigen Garantieverbot ergeben (vgl. Antwort des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf die Schriftliche Frage 44 des Abgeordneten Markus Kurth vom 6. Februar 2017 auf Bundestagsdrucksache 18/11119)?

13. Welcher „sachliche Grund“ spricht nach Auffassung der Bundesregierung für den Fortbestand der Regelungen im Rahmen des bestehenden Betriebsrentensystems, nach denen „Arbeitgeber vom Sparverhalten ihrer Arbeitnehmer profitieren und bei einer Entgeltumwandlung den Arbeitgeberanteil an den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen behalten können“ (Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze auf Bundestagsdrucksache 18/11286 22. Februar 2017, Seite 44)?
14. Inwiefern kann die Bundesregierung bestätigen, dass eine Ausweitung der steuerlichen Freibetragsregelungen, wie im Gesetzentwurf vorgesehen, Bezieherinnen und Bezieher geringer Einkommen prinzipiell weniger zugutekommt als Höherverdienenden?
15. Welche Beweggründe lagen der Entscheidung der Bundesregierung zugrunde, mit dem im Gesetzentwurf vorgesehenen Freibetrag bei der Anrechnung von Leistungen aus zusätzlicher Altersvorsorge auf die Grundsicherung im Alter einen sozialpolitisch systematisch neuen Weg zu gehen, und warum kommt diese Regelung im Kontext der gesetzlichen Rentenversicherung nicht zur Anwendung?
16. Wie häufig sorgen nach Kenntnis der Bundesregierung Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) über eine Betriebsrente oder über eine Form der privaten Altersvorsorge zusätzlich vor, und inwiefern können vor diesem Hintergrund ehemals in einer Werkstatt beschäftigte Bezieherinnen und Bezieher faktisch von einem Freibetrag in der Grundsicherung im Alter profitieren?
17. Wie ist die im Gesetzentwurf vorgesehene Möglichkeit, „auch Rentenzahlungen, die auf Zeiten einer freiwilligen Versicherung nach § 7 oder Zeiten einer Versicherungspflicht auf Antrag nach § 4 des Sechsten Buches beruhen“ von der Freibetragsregelung bei der Grundsicherung im Alter zu erfassen, mit dem Gesamtkonzept zur Alterssicherung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu vereinbaren, wonach künftig alle nicht anderweitig abgesicherten Selbständigen versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung werden sollen, und was würde bei einer solchen Versicherungspflicht mit den Beiträgen, die auf freiwilliger Basis geleistet wurden, geschehen?
18. Fallen auch Zahlungen zum Ausgleich von Abschlägen, die durch das sogenannte Flexirentengesetz nun bereits ab dem 50. Lebensjahr möglich sind, unter die Freibetragsregelung bei der Grundsicherung im Alter, weil sie eben trotz Versicherungspflicht auf freiwilliger Basis geleistet werden, und falls nicht, wie erklärt die Bundesregierung diese Ungleichbehandlung gegenüber anderen freiwilligen Beitragszahlungen?

19. Wird die Bundesregierung Schritte unternehmen, um eine Reduzierung der hundertprozentigen Beitragslast zur Krankenversicherung für Betriebsrenten auch außerhalb betrieblicher Riester-Renten zu erreichen?

Wenn ja, welche Schritte sind geplant?

Wenn nein, welche anderen Maßnahmen sieht die Bundesregierung vor, um eine Entlastung der betroffenen Betriebsrentnerinnen und Betriebsrentner sicherzustellen?

Wie kann dabei aus Sicht der Bundesregierung gewährleistet werden, dass diese Entlastung nicht zu Lasten der anderen Beitragszahlerinnen und Beitragszahler in der gesetzlichen Krankenversicherung erfolgt?

Berlin, den 28. März 2017

**Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion**





