

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulrike Schielke-Ziesing, Jörg Schneider, René Springer, Wolfgang Wiehle und der Fraktion der AfD
– Drucksache 19/32488 –**

Betriebliche Altersvorsorge und Vorstandsboni bei der Deutschen Bahn AG

Vorbemerkung der Fragesteller

Im August 2021 führte ein Streik der Gewerkschaft Deutscher Lokführer (GDL) zu starken Einschränkungen bei der Deutschen Bahn (DB). Der Streik erfolgte maßgeblich auch mit Blick auf drohende Kürzungen bei den Betriebsrenten der Eisenbahner, vgl. Streikaushang vom 12. August 2021 (<https://uploads.gdl.de/Aktuell-2021/Aushang-1628781403.pdf>). Weitere Streikmaßnahmen drohen, die deutsche Wirtschaft und Reisende zu belasten.

Der Vorstand der zu 100 Prozent im Bundesbesitz stehenden Deutsche Bahn AG hat ein eigenes Vergütungssystem (https://ir.deutschebahn.com/fileadmin/Deutsch/2020/Berichte/DB_IB20_d_web_01.pdf#page=48). Teil dieses Vergütungssystems sind auch Versorgungszusagen zum Ruhegeld. Zu diesen Altersbezügen ergibt sich aus dem Geschäftsbericht der Deutschen Bahn für 2020, dass die Bezüge für die ehemaligen Vorstandsmitglieder und ihre Hinterbliebenen mehr als 10 Mio. Euro (https://ir.deutschebahn.com/fileadmin/Deutsch/2020/Berichte/DB_IB20_d_web_01.pdf#page=243) betragen. Zugleich wurden im Jahr 2020 Pensionsrückstellungen für aktive Vorstandsmitglieder in Höhe von 1,633 Mio. Euro gebildet. Laut dem Geschäftsbericht wurde im Jahr 2017 die Systematik der Versorgungszusagen abgeändert: Während alte Vorstandsmitglieder eine Zusage für eine laufende Versorgung erhalten haben, bekommen die neuen Vorstände eine beitragsorientierte Zusage mit späterer Kapitalstockauszahlung; die grundsätzliche Altersgrenze beträgt 65 Jahre (https://ir.deutschebahn.com/fileadmin/Deutsch/2020/Berichte/DB_IB20_d_web_01.pdf#page=49). Der Geschäftsbericht macht jedoch nicht transparent, in welcher Höhe das durchschnittliche Ruhegeld gewährt wird.

Nach dem Vergütungssystem für den Vorstand erhalten die Mitglieder neben einer fixen Grundvergütung auch erfolgsabhängige Jahrestantiemen sowie Leistungen aus einem langfristigen Bonusprogramm. Die variablen Vergütungen waren in der Vergangenheit ähnlich hoch wie die feste Vergütung. Nach dem Geschäftsbericht der Deutschen Bahn betragen im Jahr 2019 die variablen Vergütungen und geldwerten Vorteile für die Vorstandsmitglieder 3,2 Mio. Euro (<https://www.deutschebahn.com/resource/blob/5029910/5bdee6f2cac4fc869ad491d141539be9/Integrierter-Bericht-2019-data.pdf#page=55>) und im Jahr 2018 4,2 Mio. Euro (https://www.deutschebahn.com/resource/blob/4045194/462384b76cf49fe8ec715f41e4a3202a/19-03-IB_en-data.pdf#page=47). Für

2020 wurden dagegen keine positiven variablen Vergütungen gewährt (https://ir.deutschebahn.com/fileadmin/Deutsch/2020/Berichte/DB_IB20_d_web_01.pdf#page=243).

Die wirtschaftliche Situation der Deutschen Bahn hat sich – auch bedingt durch die Lockdown-Maßnahmen und den Einbruch der Fahrgastzahlen – erheblich zugespitzt. Es wird für 2021 ein neuer Schuldenstand von 35 Mrd. Euro erwartet (<https://www.handelsblatt.com/unternehmen/dienstleister/schien-enverkehr-milliardenverlust-in-der-coronakrise-treibt-verschuldung-der-deutschen-bahn/26770616.html?ticket=ST-6983747-fGiQIdbMGs31PZLEbbqD-ap1>).

1. Wie wurde nach Kenntnis der Bundesregierung die Betriebsrente (betriebliche Altersvorsorge – bAV) für die GDL-Mitglieder und die anderen tarifgebundenen Arbeitnehmer der DB bislang geregelt, und wie sahen die konkreten Leistungen aus (bitte zu tarifvertraglichen Regelungen bei GDL und EVG [Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft] sowie eine Musterrechnung zur betrieblichen Altersvorsorge mit arbeitgeberfinanzierten bAV-Beitrag für einen durchschnittlichen Arbeitnehmer – Lokführer – mit 25 Jahren Beschäftigungszeit bei der DB darlegen)?

Nach Auskunft der Deutschen Bahn AG (DB AG) sind die tarifvertraglichen Regelungen der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) zur Betriebsrente gleichlautend und basieren bislang auf dem DEVK-Pensionsfonds als Säule der betrieblichen Altersvorsorgen (bAV) bei der DB AG sowie dem Zusatzversorgungstarifvertrag (ZVersTV) als alte Direktzusage:

Zusatzversorgungstarifvertrag (ZVersTV)

Der ZVersTV ist eine Direktzusage und erteilt eine Leistungszusage. Der ZVersTV wurde 1995 eingeführt und sagt einem durchschnittlich verdienenden Arbeitnehmer eine Betriebsrente in Höhe von 3,58 Euro pro Beschäftigungsjahr zu. Diese Zusage ist nicht dynamisiert, so dass die zugesagte Betriebsrente seit 1995 unverändert 3,58 Euro (früher 7 Deutsche Mark) beträgt. Auch zukünftig ändert sich die Höhe dieser Zusage während der Anwartschaftszeit nicht. Monatliche Rente nach 25 Beschäftigungsjahren: 3,58 Euro x 25 Jahre = 89,50 Euro Rente.

DEVK-Pensionsfonds

Der DEVK-Pensionsfonds ist die Säule der bAV im DB-Konzern. Der Arbeitgeber zahlt monatlich einen arbeitgeberfinanzierten bAV-Beitrag in Höhe von 3,3 Prozent des Entgelts (Monatstabellenentgelt und den meisten Zulagen) auf das persönliche Pensionsfondskonto der Arbeitnehmer ein.

Nach Auskunft der DB AG wurde im Jahr 2011 zur Verbesserung und Erneuerung des damaligen bAV-Systems der DEVK-Pensionsfonds für die arbeitgeberfinanzierte bAV als wesentliche Säule tarifvertraglich etabliert. Zuvor wurde der DEVK-Pensionsfonds nur für die Entgeltumwandlung genutzt. Die Arbeitnehmer erhielten als Ergänzung zum ZVersTV eine Beitragszusage mit Mindestleistung. Dazu wurde monatlich ein bAV-Beitrag in Höhe von 1,1 Prozent des Entgelts in den DEVK-Pensionsfonds eingezahlt. Der bAV-Beitrag wurde im Jahr 2014 verdoppelt (auf 2,2 Prozent) und ab dem Jahr 2020 noch einmal um 50 Prozent erhöht (auf 3,3 Prozent).

Die Rentenleistung des DEVK-Pensionsfonds ist im Wesentlichen abhängig von der zukünftigen Wertentwicklung der eingezahlten Beiträge. Monatliche Rente nach 25 Beschäftigungsjahren:

(Beispiel: 40jähriger Streckenlokomotivführer, Renteneintritt mit dem 65. Lebensjahr)

Bei 1 Prozent Wertentwicklung: 161 Euro Rente,

Bei 3 Prozent Wertentwicklung: 203 Euro Rente.

Bei einer höheren Wertentwicklung ist die Rentenleistung entsprechend höher. Bei mittelfristig wieder ansteigendem Zinsniveau ist zudem eine höhere Rentenentwicklung zu erwarten. Der Durchführungsweg Pensionsfonds in Verbindung mit einer Beitragszusage mit Mindestleistung ist nicht vergleichbar mit einer Direktzusage wie dem ZVersTV. Die Beiträge, die in den DEVK-Pensionsfonds eingezahlt werden, erhöhen sich mit jeder Steigerung des Entgelts, sei es aufgrund der Karriereentwicklung oder aufgrund einer erfolgten Tarifrunde. Im Gegensatz zur bAV-Zusage nach dem ZVersTV ist die bAV-Zusage zum DEVK-Pensionsfonds dynamisiert.

2. Inwieweit sind nach Kenntnis der Bundesregierung für die betriebliche Altersvorsorge der GDL-Mitglieder und anderer tarifgebundener Arbeitnehmer Veränderungen eingetreten, und inwieweit ergeben sich daraus für die Arbeitnehmer Kürzungen bzw. ein „Einfrieren“ bzw. „Nicht-zur-Anwendung-bringen“ von Leistungen der bAV?

Nach Auskunft der DB AG bestehen folgende Regelungen:

Die monatlichen bAV-Beiträge an den DEVK-Pensionsfonds werden in unveränderter Höhe (3,3 Prozent) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgeführt.

Änderungen erfolgten aufgrund der Kündigung des ZVersTV durch den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V. (AGV MOVE) gegenüber der GDL zum 31. Dezember 2020. Wie mit beiden Gewerkschaften tarifvertraglich vereinbart, hat der ZVersTV im Falle der arbeitgeberseitigen Kündigung keine Nachwirkung. Das hat zur Folge, dass zukünftige Beschäftigungsjahre (ab 2021) bei der Berechnung der ZVersTV-Rente nicht berücksichtigt werden und das System der betrieblichen Altersvorsorge insgesamt Gegenstand der Tarifverhandlungen ist. Seit 2014 besteht mit den Gewerkschaften EVG und GDL eine Verhandlungsverpflichtung zur Weiterentwicklung des bisherigen gesamten Systems der betrieblichen Altersvorsorge, die bis zum Zeitpunkt der Kündigung des ZVersTV noch nicht umgesetzt wurde.

Mit der EVG wurde im Zusammenhang mit dem „Bündnis für unsere Bahn“ eine Vereinbarung geschlossen, die vorsieht, eine den ZVersTV ab dem 1. Januar 2021 ablösende Regelung zu verhandeln. Die Vereinbarung hat zur Folge, dass der ZVersTV nur noch bis zum 31. Dezember 2020 anwendbar war, so dass eine Kündigung des ZVersTV gegenüber der EVG entbehrlich war. Die Verhandlungen mit der EVG wurden im Laufe des Jahres 2021 aufgenommen und dauern noch an.

3. Welche Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge gelten nach Kenntnis der Bundesregierung für die Neueinstellungen bei der DB (Neueinstellungen ab 1. Januar 2021)?

Nach Auskunft der DB AG ist nach dem aktuellen Sachstand (unter Berücksichtigung der aktuellen Tarifabschlüsse mit der GDL) auf den 1. Januar 2022 abzustellen. Erst ab diesem Datum gibt es in den von der GDL tarifierten Normen Änderungen:

Für Neueinstellungen ab dem 1. Januar 2022 zahlt der Arbeitgeber den oben benannten bAV-Beitrag in Höhe von 3,3 Prozent als Beitrag in den DEVK-Pensionsfonds.

Für Neueinstellungen ab dem 1. Januar 2022 findet der ZVersTV keine Anwendung mehr. Einstellungen bis zum 31. Dezember 2021 fallen weiterhin unter den Geltungsbereich des ZVersTV. Der Bestand wurde geschlossen.

Eine Anschlussregelung zum ZVersTV ist mit der EVG derzeit noch in Verhandlung.

4. Wie wird nach Kenntnis der Bundesregierung von Seiten des Vorstands der Deutschen Bahn die Kündigung bzw. Nichtfortführung der bisherigen Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge begründet (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller)?

Nach Auskunft der DB AG wurde der Zusatzversorgungstarifvertrag (ZVersTV) 1995 als erste Altersvorsorgeregelung eingeführt und enthielt insbesondere Sonderregelungen für ehemalige Reichsbahner. Diese Sonderregelungen sind zwischenzeitlich ausgelaufen. Die Zusage aus dem ZVersTV, eine monatliche Rentenleistung pro Beschäftigungsjahr in Höhe von 7 Deutsche Mark (heute: 3,58 Euro) zu gewähren, ist nicht dynamisiert und beträgt heute noch und in der Zukunft weiterhin 3,58 Euro.

Der ZVersTV soll nach Auskunft der DB AG vollständig durch das Pensionsfonds-Konzept abgelöst werden. Der ZVersTV basiert auf einer Direktzusage, einem Durchführungsweg, der von zahlreichen Unternehmen nicht mehr angeboten wird.

5. Wie ist nach Kenntnis der Bundesregierung die betriebliche Altersvorsorge für die Leitenden Angestellten (ÜT-Verträge) geregelt (ggf. wird um eine nähere Angabe zur Höhe der beitragsorientierten Zusage in Abhängigkeit vom Gehalt gebeten)?

Aufgrund von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen der DB AG wurde der Antwortbeitrag zu dieser Frage als „VS – Vertraulich“ eingestuft und in die Geheimschutzstelle des Deutschen Bundestags überführt.

Die Offenlegung der begehrten Informationen würde nach Auskunft der DB AG deren wirtschaftliches Handeln deutlich beeinträchtigen und könnte erhebliche Wettbewerbsnachteile nach sich ziehen und somit auch das fiskalische Interesse des Bundes beeinträchtigen. Die betriebliche Altersvorsorge der leitenden Angestellten ist Bestandteil des Vergütungssystems, das bei der DB AG eine wichtige unternehmerische Steuerungsfunktion einnimmt. Bei einem Bekanntwerden von Einzelheiten zu einzelnen Zahlungen und damit zum Vergütungssystem innerhalb der DB AG würde es Wettbewerbern, Vertragspartnern etc. ermöglichen, ihre Tätigkeit zum Nachteil der DB AG auszurichten. Insbesondere könnten sie ihre eigenen – bereits bestehenden – Vergütungssysteme optimieren. Dies hätte insbesondere im Schienenpersonennahverkehr einen sen-

siblen Wettbewerbsnachteil der DB AG zur Folge, da hier der Wettbewerb maßgeblich über die Personalkosten ausgetragen wird.

Unter Abwägung zwischen dem parlamentarischen Auskunftsanspruch einerseits und dem Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowie dem fiskalischen Interesse des Bundes andererseits hat die Bundesregierung die erbetenen Informationen als Verschlusssache „VS – Vertraulich“ eingestuft und in der Geheimschutzstelle des Deutschen Bundestages hinterlegt, wo sie nach Maßgabe der Geheimschutzordnung des Deutschen Bundestages eingesehen werden können.

6. Wie haben sich nach Kenntnis der Bundesregierung im Zeitraum von 2010 bis 2020 die Gesamtausgaben und die Zahl der Begünstigten für die Altersbezüge ehemaliger Mitglieder des Vorstands der Deutschen Bahn AG entwickelt (bitte tabellarisch nach Gesamtausgaben und Personenanzahl sowie nach Durchschnitt und Median aufschlüsseln)?

Die Angaben zu der Zahl der Begünstigten wie auch die jeweiligen Gesamtausgaben können sowohl für 2020 als auch für die vergangenen Jahre dem Integrierten Bericht bzw. den jeweiligen Geschäftsberichten entnommen werden (Integrierter Bericht 2020: <https://ibir.deutschebahn.com/2020/de/start>). Im Übrigen liegen der Bundesregierung mangels datenschutzrechtlicher Zustimmungen keine eigenen Informationen vor.

7. Wie hoch werden nach Kenntnis der Bundesregierung voraussichtlich die monatlichen Versorgungsansprüche der aktuellen Vorstandsmitglieder mit einer alten Versorgungszusage – vor den Änderungen im Jahr 2017 – sein, und wie werden diese dynamisiert (bitte Angaben zum Durchschnitt und Median machen; soweit aus datenschutzrechtlichen Gründen keine konkreten Zahlen genannt werden können, wird um eine überschlägige Schätzung auf Basis der bekannten Pensionsrückstellungen, des bekannten Alters der Begünstigten sowie der Erfahrungen zu den bereits jetzt gewährten Pensionen gebeten)?

Die Zuführung zu den Pensionsrückstellungen kann dem Integrierten Bericht 2020 entnommen werden.

Eine Überprüfung der Ruhegeldansprüche hängt von gesetzlichen bzw. individualvertraglichen Gegebenheiten ab.

8. Wie hoch werden nach Kenntnis der Bundesregierung die Versorgungszusagen der aktuellen Vorstandsmitglieder mit einer Versorgungszusage – in der geänderten Form von 2017 mit Beitragszusage – sein (bitte näher zur Höhe der beitragsorientierten Zusagen in Abhängigkeit vom Gehalt angeben)?

Nach Auskunft der DB AG hängen die monatlichen Versorgungsansprüche der aktuellen Vorstandsmitglieder mit einer ab 2017 gültigen Versorgungszusage sowohl vom Grundgehalt als auch von der Dauer der Zugehörigkeit des Vorstandsmitglieds zum Unternehmen ab. Die Zuführung zu den Pensionsrückstellungen kann dem Integrierten Bericht 2020 entnommen werden.

9. Inwieweit wurden nach Kenntnis der Bundesregierung den Vorständen der Deutschen Bahn AG in den Jahren 2010 bis 2020 sogenannte Boni (variable Vergütungen bzw. vergleichbare Vergütungsbestandteile, Sonderzahlungen, Erfolgsbeteiligungen) gewährt (vgl. Vorbemerkung der Fragesteller, dritter Absatz, Integrierter Bericht; bitte detailliert tabellarisch unter Angabe des Gesamtbetrages für variable Vergütungen sowie der Durchschnitts-Boni und Median-Boni darstellen)?

Die ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile bzw. vergleichbare Leistungen können sowohl für 2020 als auch für die vergangenen Jahre dem Integrierten Bericht bzw. den jeweiligen Geschäftsberichten entnommen werden.

10. Wurden bzw. werden nach Kenntnis der Bundesregierung den Vorständen der Deutschen Bahn AG im Jahr 2021 bzw. im Jahr 2022 für das Geschäftsjahr 2021 sogenannte Boni (variable Vergütungen bzw. vergleichbare Vergütungsbestandteile, Sonderzahlungen, Erfolgsbeteiligungen) gewährt (wenn ja, bitte detailliert tabellarisch unter Angabe des Gesamtbetrages für Boni sowie der Durchschnitts-Boni und Median-Boni darstellen)?

Der Vorstand der DB AG hat im Jahr 2021 keine variable Vergütung erhalten. Gemäß Integriertem Bericht 2020 wurden aufgrund der prognostizierten Auswirkungen insbesondere der Coronapandemie auf den DB-Konzern in Vorjahren gebildete Rückstellungen für Long-Term-Incentive-(LTI)-Pläne 2017 bis 2020 und 2018 bis 2021 bereits im Berichtsjahr 2020 aufgelöst.

11. Ist seitens des Eigentümers eine Reform der Vergütungsregelungen für die Vorstände der Deutschen Bahn AG 2021 geplant, und wenn ja, bis wann soll eine solche Reform umgesetzt werden?

Es wird auf den Integrierten Bericht 2020 verwiesen, der ausführliche Angaben zur Vergütungssystematik der amtierenden Vorstandsmitglieder enthält. Dem Bericht kann entnommen werden, dass im Jahr 2019 eine Überarbeitung des LTI erfolgte. Im Übrigen befasst sich der Aufsichtsrat im Rahmen der turnusmäßigen Prüfung der Angemessenheit der Vergütung auch mit dem Vergütungssystem. Vergütungsvereinbarungen stellen ein wesentliches Steuerungsinstrument des Aufsichtsrats dar.

