



Wortprotokoll der 12. Sitzung

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 10. November 2025, 16.00 Uhr

10557 Berlin

Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal E 200

Amtierender Vorsitzender: Bernd Rützel, MdB

Öffentliche Anhörung

Einzigster Tagesordnungspunkt

Seite 3

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze

(Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz)

BT-Drucksache 21/1859

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Innenausschuss

Finanzausschuss

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Ausschuss für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)

**Teilnehmende Mitglieder des Ausschusses**

| Fraktion | Ordentliche Mitglieder | Stellvertretende Mitglieder |
|-----------------------|---|------------------------------------|
| CDU/CSU | Nacke, Dr. Stefan Oellers, Wilfried Reddig, Pascal Seitz, Nora Winkel, Johannes | |
| AfD | Huy, Gerrit Schielke-Ziesing, Ulrike Stephan, Thomas | |
| SPD | Glöckner, Angelika Klose, Annika Rützel, Bernd | |
| BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN | Grau, Prof. Dr. Armin Paus, Lisa | |
| Die Linke | Vollath, Sarah | |

Teilnehmende Abgeordnete aus mitberatenden Ausschüssen

| Ausschuss | Name | Fraktion |
|------------------|--------------------|-----------------|
| Finanzausschuss | Brodesser, Carsten | CDU/CSU |

Sachverständige**Verbände/Institutionen**

Alexander Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.)

Thomas Werner (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.)

Beate Petry (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.)

Klaus Stiefermann (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.)

Lutz Mühl (Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.)

Ingo Schäfer (Deutscher Gewerkschaftsbund)

Dr. Dina Frommert (Deutsche Rentenversicherung Bund)

Gesa Bruno-Latocha (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft)

Einzel sachverständige

Prof. Dr. Ute Klammer



Einzigster Tagesordnungspunkt

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz)

BT-Drucksache 21/1859

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Ich begrüße Sie ganz herzlich zu unserer zweiten Anhörung heute Nachmittag, zum Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz auf Drucksache 21/1859. Ich begrüße Sie alle herzlich hier im Saal. Ich begrüße Sie an den Bildschirmen, alle, die uns zusehen und zuhören. Ich begrüße herzlich unsere Parlamentarische Staatssekretärin, Frau Katja Mast. Wir werden uns heute mit dem Zweiten Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze beschäftigen, dem Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz. Es gibt dazu auch einen Änderungsantrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Dieser ist auf Ausschussdrucksache 21(11)54 verteilt worden.

Von Ihnen, von den Verbänden, den Einzelsachverständigen und Institutionen, möchten wir wissen, wie Sie das alles beurteilen, wie Sie die Fragen beurteilen, wie Sie das Thema beurteilen. Das haben Sie durch Stellungnahmen getan, die Sie schriftlich eingereicht haben. Auf Ausschussdrucksache 21(11)53 liegt das gesammelt vor. Der Ablauf ist im Ausschuss für Arbeit und Soziales immer der gleiche. Wir haben neun Blöcke mit jeweils acht Minuten und dann gibt es zum Schluss noch eine freie Runde mit zehn Minuten. Die Zeit ist knapp. Wir bitten darum, möglichst genau zu fragen. Das hilft dann vielleicht auch, genau zu antworten. Aus Zeitgründen haben wir auch auf Eingangsstatements verzichtet. Ich erinnere daran, dass die schriftlichen Stellungnahmen vorliegen.

Ich grüße Sie ganz herzlich, im Einzelnen: von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (BDA), Herrn Alexander Gunkel und Herrn Thomas Werner. Herzlich willkommen. Von der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba), Frau Beate Petry und Herrn Klaus Stieffermann. Schön, dass Sie da sind. Vom Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC), Herrn Lutz Mühl. Grüße Sie. Vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), Herrn Ingo Schäfer. Hallo.

Von der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund), Frau Doktor Dina Frommert. Grüße Sie herzlich. Und von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Frau Gesa Bruno-Latocha. Grüße Sie. Als Einzelsachverständige heiße ich herzlich Frau Professor Doktor Ute Klammer willkommen. Sie ist uns per Video zugeschaltet. Ich hoffe, Sie können uns sehen und hören. Ich bitte alle Zugeschalteten, wenn möglich ein Headset zu verwenden. Aber bisher hat das immer alles sehr gut funktioniert.

Die Anhörung wird übertragen im Parlaments-TV. Es gibt eine Aufzeichnung, die ist dann in der Mediathek zu sehen und bleibt auch online dort zur Verfügung, dass man alles noch einmal anschauen kann. Deswegen ist auch hier im Saal untersagt, während der Anhörung Bild- und Tonaufnahmen zu machen. Wir fangen nun mit den Sachverständigen an und gehen in die erste Runde. Das ist die Runde der CDU/CSU. Herr Reddig, bitte schön.

Abg. Pascal Reddig (CDU/CSU): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich hätte als erstes eine Frage an Herrn Mühl vom BAVC. Ein Teil des Gesetzesentwurfs sieht Anpassungen beim Sozialpartnermodell vor. Jetzt sind Sie Vertreter einer der Branchen, die bereits ein Sozialpartnermodell auf den Weg gebracht haben und drei Jahre Erfahrung mit dieser – in Anführungszeichen – noch neuen Form der betrieblichen Altersvorsorge (BAV) gesammelt haben, auch wenn sie mittlerweile schon sieben Jahre alt ist. Deshalb würde mich als Einstieg interessieren, wie denn, erstens, Ihr Blick auf die letzten drei Jahre ist, wie Sie das Sozialpartnermodell einschätzen und wie Sie jetzt die Änderungen im Gesetzesentwurf sehen. Ihre Einschätzung würde mich da interessieren. Vielen Dank.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Reddig. Herr Mühl, bitte.

Lutz Mühl (Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.): Vielen Dank für die Frage. Es waren in der Tat drei spannende Jahre. Es ist, wie Sie gesagt haben, zwar ein Modell, das jetzt seit sieben Jahren existiert, aber seit drei Jahren in der Praxis wirklich stattfindet. Wir waren die erste Branche, die dieses Modell in einem Flächentarifvertrag vereinbart hat, und haben seitdem einen stetigen Zuwachs, an dem wir noch arbeiten, dass es noch dynamischer wird. Aber es funktioniert. Wir können schrittweise immer mehr der tarifgebundenen



Unternehmen in unserer Branche davon überzeugen, diesen Weg der Altersversorgung ihren Beschäftigten anzubieten und an dieser Stelle voranzugehen. Sie haben es gesagt, unser Modell besteht im Tarifvertrag seit 2022. Wir haben das damals mit unserem Sozialpartner, der IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie), vereinbart und haben inzwischen zwei Einrichtungen, den ChemiePensionsfonds und die Höchster Pensionskasse, die den tarifgebundenen Unternehmen in unserer Branche ein entsprechendes Angebot unterbreiten. Von vornherein haben wir unser Modell so angelegt, dass auch andere Branchen beitreten können, um hier entsprechend mehr Volumen zu erzeugen und gemeinsam unterwegs sein zu können. Von daher sehen wir positiv, was jetzt im Gesetzentwurf vorgeschlagen ist, dass in § 21 geregelt werden soll, dass Branchen, die sich über einen Tarifvertrag einem bestehenden Modell anschließen und die Organisations- und Durchführungsmöglichkeiten verwenden, sich selbst nicht mehr an der Steuerung und Durchführung zu beteiligen haben. Das ist eine hilfreiche Klarstellung. Wir praktizieren das bisher schon so mit den Branchen, die sich bei uns angeschlossen haben, auch in Abstimmung mit der BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht). Heute bedarf das aber eines relativ komplizierten Vertragswerkes, um das in die Wege zu leiten. Das würde damit deutlich vereinfacht werden. Nicht vollständig hingegen ist aus unserer Sicht das, was in § 24 zum Beitritt zu bestehenden Sozialpartnermodellen geregelt ist. Da gibt es bisher schon die Regelung, dass ich ein einschlägiges Sozialpartnermodell zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbaren kann. Das soll auch weiterhin gelten. Neu soll geregelt werden, dass auch ein nicht einschlägiges Sozialpartnermodell zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen vereinbart werden kann. Wir praktizieren einen Weg, wo dieser Beitritt kollektiv über einen ganzen Branchentarifvertrag erfolgt und nicht individuell zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbart wird. Diese Option fehlt aus unserer Sicht im Paragraphen. Er verbietet das damit auch nicht automatisch. Aber der Vollständigkeit halber sollte dieser Weg, der bei uns in der Branche praktiziert wird, zukünftig auch im Gesetz entsprechend abgebildet werden. Deswegen würden wir uns freuen, wenn das, wie auch in unserer Stellungnahme angemerkt, möglich wäre.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Reddig, bitte.

Abg. **Pascal Reddig** (CDU/CSU): Vielen Dank. Die nächste Frage geht an Herrn Gunkel und Herrn Werner von der BDA. Können Sie ungefähr einschätzen oder beziffern, wie viele Beschäftigte aktuell Zugang zu einem Sozialpartnermodell haben und was sind aus Ihrer Sicht die Gründe, weshalb sich insgesamt die Sozialpartnermodelle in dieser Form in den letzten sieben Jahren noch nicht so durchgesetzt haben, wie wir uns das vielleicht auch gewünscht hätten?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Gunkel, bitte.

Alexander Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Das Sozialpartnermodell hat sich seit seiner Einführung im Jahr 2018 leider nicht so entwickelt, wie man sich das erhofft hat. Es gibt nur im Zuständigkeitsbereich von zwei Gewerkschaften, IG BCE und ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft), Sozialpartnermodelle. Im ver.di-Bereich gilt das auch nur für einen kleinen Teil, dass dort Sozialpartnermodelle vereinbart sind. Wenn wir es gesamtwirtschaftlich sehen, ist es daher so, dass für weit über 90 Prozent aller Beschäftigten gar keine einschlägigen Tarifverträge mit einem Sozialpartnermodell vorliegen. Deshalb greift die Grundidee, die man sich bei der Reform der betrieblichen Altersvorsorge 2018 vorgenommen hat, nicht, dass man sagt, wir wollen Arbeitgebern die Möglichkeit einer reinen Beitragszusage geben, damit sie ohne Sorgen vor späterer Haftung betriebliche Altersvorsorge zusagen können. Wir wollten gerade die Arbeitgeber erreichen, die bislang bei der betrieblichen Altersvorsorge im Abseits stehen, viele kleine Arbeitgeber oder auch in Regionen wie in den neuen Ländern, wo betriebliche Altersvorsorge unterrepräsentiert ist. Wir akzeptieren nun, dass der Gesetzgeber gesagt hat, der Tarifvertrag soll Grundlage des Sozialpartnermodells sein. Aber wenn bislang so wenige Sozialpartnermodelle vereinbart sind und einige Gewerkschaften nicht mitmachen beziehungsweise sich sogar mit Beschlusslage dafür ausgesprochen haben, dass es kein Sozialpartnermodell geben soll, dann erwarten wir vom Gesetzgeber im Interesse einer weiteren Verbreitung der Sozialpartnermodelle in der betrieblichen Altersvorsorge, dass betriebliche Altersvorsorge auf tarifvertraglicher Grundlage auch verbreitet werden



kann. Deshalb plädieren wir für eine Öffnung, dass Arbeitgeber und Beschäftigte grundsätzlich auch ein Sozialpartnermodell im Zuständigkeitsbereich einer anderen Gewerkschaft nutzen können. Denn so wie es momentan ist, auch mit der jetzt vorgesehenen Öffnung, werden wir für die größten Teile der deutschen Wirtschaft beziehungsweise der Beschäftigungsverhältnisse weiter kein Sozialpartnermodell vereinbaren können.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Gunkel. Herr Reddig.

Abg. **Pascal Reddig** (CDU/CSU): Vielen Dank. Da noch einmal eine Nachfrage an Herrn Gunkel. Sie haben es eben auch schon angesprochen, dass der Gesetzentwurf die Öffnung beim Sozialpartnermodell vorsieht. Wie ist denn da Ihre Einschätzung? Gehen Sie davon aus, dass das dazu beitragen wird, dass der Verbreitungsgrad insbesondere für kleine und mittlere Einkommen erhöht wird? Vielleicht können Sie auch noch einmal darauf eingehen, ob es da Verteilungen gibt, wer aktuell von der betrieblichen Altersvorsorge profitiert und welche Einkommensklassen vielleicht etwas weniger oder andere etwas stärker profitieren?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Gunkel, bitte.

Alexander Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Der Gesetzentwurf sieht eine kleine Öffnung vor, aber diese Öffnung bezieht sich nur auf Bereiche im Zuständigkeitsbereich einer Gewerkschaft, die bereits ein Sozialpartnermodell vereinbart hat. Aber es ist nun mal so, dass wir leider nur zwei Gewerkschaften von acht DGB-Gewerkschaften haben, die bislang Sozialpartnermodelle vereinbart haben. Bei anderen ist eine Zurückhaltung vorhanden. Die IG Metall (Industriegewerkschaft Metall) hat es per Beschlusslage ausgeschlossen, dass sie Sozialpartnermodelle abschließen will. Bei der GEW gibt es zumindest eine Bereitschaft. Es ist aber auch bei ver.di so, dass große Bereiche, ich nehme mal Handel und andere wesentliche Bereiche, kein Sozialpartnermodell haben und bei ver.di keine Bereitschaft besteht. Insofern glauben wir auch nicht, dass, wenn diese gesetzliche Änderung jetzt kommt, ver.di dann in den Bereichen, in denen es kein Sozialpartnermodell gibt, bereit ist, einer Öffnung zuzustimmen, dass diese Bereiche sich dann bei den von ver.di bereits beschlossenen Sozial-

partnermodellen anschließen können. Das hätten sie heute schon vornehmen können. Dafür bräuchte es nicht das Gesetz. Insofern sind wir da sehr skeptisch und erwarten eine weitere Öffnung. Ich habe es gesagt, Kleinbetriebe und Regionen wie die neuen Länder sind einfach bei der betrieblichen Altersversorgung unterrepräsentiert. Deshalb brauchen wir hier Maßnahmen wie die Stärkung des Sozialpartnermodells und der reinen Beitragszusage, um für mehr Verbreitung zu sorgen.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Gunkel. Wir gehen in die nächste Runde, die der AfD. Herr Stephan, bitte.

Abg. **Thomas Stephan** (AfD): Danke, Herr Vorsitzender. Meine Fragen gehen zunächst an die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung. Ganz allgemein, wie schätzen Sie diesen Gesetzentwurf ein und was würden Sie sagen, wie die betriebliche Altersversorgung in Kleinbetrieben ohne Tarifbindung zukünftig gestärkt werden kann?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Petry, bitte.

Beate Petry (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.): Vielen Dank für die Frage. Der Gesetzentwurf geht in die richtige Richtung. Es sind kleine Schritte, die die betriebliche Altersversorgung voranbringen. Es ist aber kein großer Wurf. Das heißt, um eine wirkliche und große Veränderung zu erreichen, bedarf es größerer Schritte und auch weiterer Maßnahmen, wie zum Beispiel, dass die Doppelverbeitragung abgeschafft wird, dass die Sozialversicherungsgrenze an die Steuerfreiheitsgrenze angepasst wird. Dementsprechend bedarf es dann noch anderer Schritte in diese Richtung. Für kleine und mittlere Unternehmen ist für uns vor allen Dingen das Thema der Geringverdienerförderung im Vordergrund. Hier gehen die Schritte, die wir im Gesetz wiederfinden, mit der Dynamisierung und der Erhöhung der Förderung, in die richtige Richtung. Wir sehen einen großen Vorteil darin, wenn auch der Förderbetrag für die Arbeitgeber erhöht würde. Da könnte der Effekt des Gesetzes für die Verbreitung betrieblicher Altersversorgung für Geringverdiener dann auch wirklich weiter gesteigert werden.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank, Frau Petry. Herr Stephan.



Abg. **Thomas Stephan** (AfD): Die Frage geht an Herrn Gunkel. Der Beratungsaufwand durch den Gesetzentwurf – wie schätzen Sie das ein? Wird er geringer oder eher höher, weil zusätzlich die Gewerkschaft beziehungsweise Tarifparteien eingebunden werden müssen? Was müsste geändert werden, damit der Aufwand für die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung spürbar sinkt – gerade bei den KMU (kleine und mittlere Unternehmen)?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Gunkel, bitte.

Alexander Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Wir akzeptieren die Vorgabe des Gesetzes, dass Sozialpartnermodelle einen Tarifvertrag voraussetzen, ausdrücklich. Denn es ist so, dass das Sozialpartnermodell eine reine Beitragszusage vorsieht. Das bedeutet, dass hinreichend Regelungen getroffen werden müssen, dass aus dem Beitrag, den der Arbeitgeber zahlt, auch ohne Arbeitgeberhaftung verlässlich Leistungen kommen. Für die Akzeptanz des Sozialpartnermodells in der reinen Beitragszusage ist die tarifvertragliche Grundlage daher wesentlich. Wir halten es aber aus den bereits genannten Gründen für wichtig, dass das Sozialpartnermodell auch für möglichst alle Arbeitgeber möglich ist und vereinbart werden kann. Momentan ist es nur für eine Minderheit von Arbeitgebern möglich. Ganz einfach und ohne irgendwelchen Verwaltungsaufwand wäre es, wenn der Gesetzgeber das vorsehen würde – was übrigens das Bundesarbeitsministerium 2016/2017, als das Betriebsrentenstärkungsgesetz geplant war, im ersten Entwurf vorgesehen hat –, dass alle Arbeitgeber und Beschäftigte ein Sozialpartnermodell nutzen können, das vereinbart worden ist, ohne Beschränkungen auf einschlägige Regeln. Was den Verwaltungsaufwand betrifft, gibt es einen Ansatz im Gesetz, der für weniger Administrationsaufwand sorgen könnte. Es sollen Abfindungen erleichtert werden. Allerdings sieht der Gesetzentwurf vor, dass die Abfindungen voraussetzen, dass erstens der Arbeitnehmer zustimmen muss, dass eine Anwartschaft abgefunden wird, und außerdem sollen die Anwartschaften in die gesetzliche Rentenversicherung fließen. Alle Praktiker sagen uns, dass wir unter diesen beiden, vor allem in der Kombination schwierigen Voraussetzungen keine Entlastung der Arbeitgeber haben werden, dass sie Kleinstanwartschaften

abfinden können. Deshalb schlagen wir vor, dass die Möglichkeit geschaffen wird, dass Arbeitgeber eine Abfindung von Kleinstanwartschaften für bis zu 2 Prozent der monatlichen Bezugsgröße für die Rentenhöhe vorsehen. Das würde enorm helfen, die Arbeitgeber von dieser kostenträchtigen Belastung fernzuhalten. Kosten kürzen im Ergebnis Renten. Denn der ganze Aufwand, den die Arbeitgeber investieren, kann nicht für betriebliche Altersvorsorge im Übrigen verwendet werden. Dann haben wir noch das Anliegen zur Verwaltungsentlastung, dass endlich bei der betrieblichen Altersvorsorge, da wo sie noch vorhanden sind, Schriftformerfordernisse gestrichen werden. Sondern dass auch hier in der betrieblichen Altersvorsorge im Einkommensteuergesetz die Textform ermöglicht wird.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Stephan, bitte.

Abg. **Thomas Stephan** (AfD): Sie haben das Gesetz mit diesen Abfindungen gerade angesprochen. Deswegen jetzt die Frage an die Deutsche Rentenversicherung Bund. Steigen die individuellen Renten spürbar, wenn sehr kleine BAV-Abfindungsguthaben künftig in die gesetzliche Rente eingezahlt werden? Oder überwiegt der Verwaltungsaufwand? Macht der zwingende Übertrag solcher Guthaben aus Sicht der Rentenversicherung Sinn?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Frommert, bitte.

Dr. Dina Frommert (Deutsche Rentenversicherung Bund): Vielen Dank. Es kommt darauf an, was in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird. Es ist ein beitragsäquivalentes System. Das heißt, je mehr eingezahlt wird, desto höher ist entsprechend auch die Anwartschaft, die erworben wird. Das bedeutet im Moment, wenn Kleinstanwartschaften abgefunden werden, dass auch nur entsprechend geringe Beiträge an der Stelle fließen werden, der Verwaltungsaufwand aber sicherlich auch da ist, bei der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Frage ist, wie es auch systematisch dazu passt, wenn man auf der einen Seite sagt, man macht Entgeltumwandlung, auf der anderen Seite macht man Kleinstanwartschaften, die wieder in die GRV (Gesetzliche Rentenversicherung) gehen. Für uns ist im Moment der Eindruck, dass es noch kein ganz stimmiges Bild ist, was wir da sehen. Grundsätzlich ist es sicherlich eine gute Sache,



dass mit dieser Abfindung dann zumindest die Absicherung der Langlebigkeit gesichert ist, weil das für uns ein ganz zentraler Punkt bei der Altersvorsorge ist, dass Leistungen lebenslang gezahlt werden, was dadurch, dass an der Stelle in der GRV angelegt wird, mit der Abfindung gewährleistet werden kann.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Stephan.

Abg. **Thomas Stephan** (AfD): Noch eine Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Sie fordern, Arbeitgeber sollen zu verpflichtenden Beiträgen zur Betriebsrente herangezogen werden. Wie passt das derzeit zu den realen Belastungen kleiner Betriebe, die mit steigenden Lohnnebenkosten, Energiepreisen und Bürokratie kämpfen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Schäfer, bitte.

Ingo Schäfer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich würde sagen, wie passt es dazu, dass die Beschäftigten das alleine zahlen sollen? Wir haben ein objektives Problem – das hatten wir vorhin schon beim Rentenpaket gehabt –, dass Deutschland für die Altersvorsorge erheblich weniger Geld ausgibt als vergleichbare OECD-Länder (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung). Egal, wie wir es finanzieren, wir müssen am Ende irgendwo das Geld herbekommen. Da in Deutschland ein paritätisch finanziertes gesetzliches Rentensystem von der Politik als durch eine private oder betriebliche Altersvorsorge zu ersetzend vorgesehen wird, ist für uns zu sagen: Warum sollten die Arbeitgeber hier komplett aus der Finanzierungsverantwortung herausgenommen werden? Wieso gibt es hier keinen Pflichtanteil, den die Arbeitgeber zahlen müssen? Und für uns ganz wichtig: Die Weitergabe der Sozialversicherungsbeiträge, die sehr häufig als Zuschuss deklariert wird, ist kein Zuschuss. Da ist das Gesetz auch sprachlich im Irrtum. Sondern der Arbeitgeber gibt hier nur weiter, was er sonst an Sozialbeiträgen einsparen würde, und selbst das nicht in voller Höhe. Insofern würde der Arbeitgeber nach geltendem Recht sogar von der Entgeltumwandlung der Beschäftigten profitieren. Allein deswegen ist klar, dass die Arbeitgeberfinanzierungsverantwortung hier maßgeblich ist. Gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen, die auch immer betonen, wie wichtig ihnen die Bindung ihrer Beschäftigten ist,

dass Betriebsrenten Teil guter Beschäftigungsverhältnisse sind. Sie sollten das dann auch ernst nehmen und sich an der Finanzierung objektiv und real beteiligen.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Wir gehen in die nächste Runde. Das ist die der SPD. Frau Klose, bitte.

Abg. **Annika Klose** (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine erste Frage geht an die Deutsche Rentenversicherung Bund. Neben der gesetzlichen Rentenversicherung als erster Säule und der privaten Altersvorsorge als dritter Säule macht die Betriebsrente die zweite Säule des deutschen Rentensystems aus. Wie bewerten Sie die Betriebsrente im Gesamtkontext des deutschen Rentensystems?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Frommert, bitte.

Dr. Dina Frommert (Deutsche Rentenversicherung Bund): Vielen Dank. Wir haben jetzt seit über 20 Jahren dieses Leitbild der Lebensstandardsicherung aus mehreren Säulen. Das bedeutet, dass wir in Deutschland ganz bewusst gesagt haben, wir fahren das Niveau in der gesetzlichen Rentenversicherung etwas herunter und setzen darauf, dass das durch zusätzliche Vorsorge privat, aber auch betrieblich ausgeglichen wird. Insofern kommt der betrieblichen Altersvorsorge auch eine zentrale Rolle zu, dass diese Lebensstandardsicherung im Alter erreicht wird. Es ist häufig so, dass man betrieblich bestimmte Risiken einfacher absichern kann als ganz privat auf dem Markt. Denken Sie beispielsweise an die Erwerbsminderung oder auch, wie eben schon angesprochen, die Langlebigkeit. Insofern sehe ich eine sehr, sehr wichtige Rolle. Im Moment haben wir aber nur eine Verbreitung von etwa 50 Prozent. Das heißt, es ist durchaus wichtig, dass wir an der Stelle noch vorankommen und die Beteiligung ausweiten können.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Glöckner.

Abg. **Angelika Glöckner** (SPD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage geht an Herrn Schäfer vom DGB: Vor dem Hintergrund, dass aktuell noch nicht alle Gewerkschaften Sozialpartnermodelle abgeschlossen haben, wird gefordert, dass diese neue Form der Betriebsrente auch ohne Tarifvertrag möglich sein soll. Was halten Sie davon?



Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Schäfer, bitte.

Ingo Schäfer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielen Dank. In kurz: Nichts. Herr Gunkel hat es schon gesagt, es ist notwendig, das Ganze auf tarifvertraglicher Basis zu machen, weil wir uns immer klar machen müssen, im Betriebsrentenrecht besteht, von der Historie gewachsen, ein autonomes Recht des Arbeitgebers. Wenn wir hier keine Tarifverträge haben, dann hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Arbeitgeber-Kofinanzierung. Er hat bei dem ausgewählten Produkt kein Mitspracherecht. Die Versicherungswirtschaft, das wissen wir auch, hat ein großes Interesse daran, Produkte zu verkaufen, die ihren Profit mehren. Der Arbeitgeber profitiert über die Entgeltumwandlung, im schlimmsten Falle noch durch die Sozialbeiträge. Wir sehen, hier kommt ohne Tarifvertrag die schlechteste denkbare Form heraus. Deswegen ist für uns die Basis: Gute Tarifverträge sind für gute Betriebsrenten zwingend. Zweitens ist Betriebsrente Teil einer Entlohnung. Auch deswegen wollen wir keine Aushöhlung von Tarifvertragsbindung. Sondern wenn wir anfangen zu sagen, dass die Enthftung ohne Tarifvertrag möglich ist, bedeutet es, dass die Löhne an dieser Stelle für eine Sache verwendet werden, wo sie auch verloren gehen können, im schlimmsten Falle. Und das Dritte ist, und da bitte ich wirklich auch, dass die Politik das an der Stelle sehr ernst nimmt: Hier wird den Sozialpartnern Verantwortung übertragen, Sozialpolitik zu übernehmen. Und anschließend stellt die Politik sich hin und sagt, ihr müsst es aber so machen, wie ich mir das vorstelle, und alles andere finden wir nicht richtig. Es gibt fünf Durchführungswege, es gibt vier Zusagearten und wir haben zwei Finanzierungswege, die auch noch gemischt werden können. Welcher davon bei den Sozialpartnern als der richtige und für die jeweilige Branche richtige angesehen wird, müssen die Sozialpartner miteinander ausmachen, das heißt, Gewerkschaften und Arbeitgeber. Da haben wir sehr unterschiedliche Interessen, aber wir haben Interessen und wir kommen zusammen. Das sehen wir auch mit der 55-prozentigen Verbreitung, dass das in der Fläche funktioniert. Deswegen muss die Politik sich überlegen: Wenn sie weiß, was die richtige Lösung ist, dann schreiben Sie es ins Gesetz. Dann machen Sie eine gesetzliche Vorgabe, was passiert, wenn Sie sagen, die Sozialpartner

sollen es machen. Dann brauchen wir auch die Freiheiten, hier Entscheidungen treffen zu können.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Klose, bitte.

Abg. **Annika Klose** (SPD): Vielen Dank. Meine Frage geht auch an den DGB. Es ist bekannt, dass Zusatzvorsorgen neben der gesetzlichen Rentenversicherung wichtig sind, um etwaige Rentenlücken zu schließen. Hierzu folgende Fragen: Erstens, können Sie sagen, wie viel Prozent der Arbeitnehmer/-innen eine Zusatzvorsorge hat? Zweitens, wie hoch ist der Anteil der Betriebsrenten in diesen Zusatzvorsorgen? Und drittens, wie bewerten Sie die Vorschläge zur Verbreitung der Betriebsrenten?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Schäfer, bitte.

Ingo Schäfer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die besten Zahlen, die wir dazu haben, liefert nach wie vor der Alterssicherungsbericht, weil wir leider keine vollumfängliche Erfassung der Daten haben, insbesondere nicht kombiniert mit, beispielsweise, den Rentenversicherungsdaten. Demnach haben gut 50 Prozent der Beschäftigten Anspruch auf eine Betriebsrente – der aktiv versicherungspflichtig Beschäftigten, das muss man immer betonen. Und wir haben etwa 10 Millionen aktiv besparte Riesterverträge. In beiden Fällen wissen wir aber nur sehr begrenzt, wie hoch das Beitragsvolumen und wie hoch die späteren Einkünfte sind. Wir wissen vor allen Dingen ehrlicherweise nicht wirklich, wie gut die im Längsschnitt sind. Das heißt, wir gucken uns immer einen Querschnitt an und sehen, wie viele Leute an einem Stichtag etwas tun. Wir wissen aber gar nicht, ob es nächstes Jahr die gleiche Anzahl oder die gleichen Personen sind. Hier haben wir in der Realität ein massives Kenntnisproblem. Während wir vor dem Hintergrund dieser Unkenntnis gleichzeitig munter Politik machen. An dieser Stelle scheint uns ein großer Verbesserungsbedarf vorzuliegen.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Glöckner, bitte.

Abg. **Angelika Glöckner** (SPD): Zu den Online-Wahlen bei den Sozialversicherungswahlen hätte ich eine Frage an die Rentenversicherung. Wie bewerten Sie die Regelungen im Entwurf des



Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetzes zur Ausweitung und Verstetigung der Online-Sozialwahlen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Frommert, bitte.

Dr. Dina Frommert (Deutsche Rentenversicherung Bund): Vielen Dank. Die Rentenversicherung, die DRV Bund, führt auf Versichertenseite regelmäßig Urwahlen durch. Wir haben auch diese Forderungen nach einer elektronischen Stimmabgabe eigentlich immer unterstützt. Wir halten die Möglichkeit einer Online-Wahl für eine echte Innovation, die zeigt, dass die Verwaltung digitalisiert und modernisiert werden kann. Das kann vielleicht auch über die eigentliche Wahlhandlung hinaus Selbstverwaltung noch mal sichtbarer machen oder aber auch jüngere Wählergruppen eher an die Rentenversicherung und an die Selbstverwaltung mit heranführen. Natürlich ist es auch für uns eine Herausforderung, das umzusetzen. Es ist eine sehr große Wahl, die drittgrößte nach Europa- und Bundestagswahl. Es werden externe Anbieter gesucht werden müssen, die entsprechend über ein Ausschreibungsverfahren zu ermitteln sind. Insofern wäre es sehr wichtig, dass die rechtlichen Grundlagen schnell umgesetzt werden, damit wir mit Rechtssicherheit gut in die Planung einsteigen können.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Dann gehen wir in die nächste Runde. Das ist die von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Herr Grau, bitte schön.

Abg. **Prof. Dr. Armin Grau** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage geht an die Einzelsachverständige Frau Professor Klammer. Welche Effekte auf die Verbreitung der Betriebsrenten versprechen Sie sich von den im Gesetz vorgesehenen Neuerungen in Sachen Öffnung des Sozialpartnermodells, etwa für nicht tarifgebundene Betriebe und Arbeitnehmende?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Doktor Klammer, bitte.

Prof. Dr. Ute Klammer: Vielen Dank und aus Duisburg einen schönen Gruß in die Runde. Es wurden zur Verbreitung der Betriebsrenten schon einige Dinge gesagt und auch darauf hingewiesen, dass wir im Moment etwas mehr als die Hälfte der

versicherungspflichtigen Beschäftigten haben, die Betriebsrenten beziehen. Was noch nicht erwähnt wurde, ist, dass der Deckungsgrad in der jetzt fokussierten Gruppe der Beschäftigten in Kleinbetrieben sehr viel niedriger ist. Da haben wir nämlich nur einen Deckungsgrad von etwa 21 Prozent, das heißt 79 Prozent der dort Beschäftigten, und da reden wir von etwa 11 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die keinen Betriebsrentenanspruch haben. Insofern kann man vor dem Hintergrund der Tatsache, die auch Dina Frommert schon erwähnt hat, dass wir eigentlich seit 2001 ein System der Lebensstandardsicherung aus drei Säulen anstreben, nur alles begrüßen, was zur Ausdehnung und zur Erweiterung der Betriebsrentenansprüche, auch der bisher wenig versorgten Gruppen, beiträgt. Ich denke, dazu enthält der Gesetzentwurf auf jeden Fall einige gute Ansätze. Er ist auch schon durch einen langen Konsultationsprozess gegangen. Ich denke, man muss die Bedenken, die einige Gewerkschaften, wie zum Beispiel die IG Metall, gegen das Sozialpartnermodell haben, durchaus ernst nehmen, dass die Entpflichtung der Arbeitgeber durch reine Beitragszusagen natürlich Probleme auslösen kann und dass vielleicht auch ein verstärkter Druck da ist oder eine Erleichterung, sich nicht Tarifverträgen anschließen zu müssen. Dennoch denke ich, dass es richtig ist, das Sozialpartnermodell hier weiter zu öffnen und gerade auch Personen aus Kleinbetrieben anzusprechen. Man muss auch sehen, dass es nicht nur um die Verbreitungsquote geht, sondern auch um die Frage, wie hoch eigentlich die betrieblichen Ansprüche sind. Da haben wir im Moment laut des aktuellen Alterssicherungsberichts einen Stand von 605 Euro bei Männern und 238 Euro bei Frauen. Wenn man sich das ansieht, deckt das natürlich bei Weitem nicht die Lücken, die durch die Absenkung der gesetzlichen Rente entstehen oder schon entstanden sind. Insofern sind auch andere Teile des Gesetzes zu begrüßen, wie Digitalisierung, Bürokratieabbau, verbesserte Portabilität von Ansprüchen. Deshalb glaube ich, dass es insgesamt schon einen Fortschritt bieten kann. Es sollte aber auch nicht überbewertet werden, wenn man davon ausgeht, dass in den Kleinbetrieben, so sind die Schätzungen, die mir bekannt sind, vielleicht zwischen 5 und 30 Prozent mehr Personen Ansprüche erwerben könnten, dann wären das zwischen 660 000 und maximal 3,8 Millionen Personen. Da sind wir noch bei



Weitem nicht bei einer vollständigen Deckung durch die betriebliche Altersvorsorge. Deshalb begrüße ich auch sehr, dass im Gesetzentwurf steht, dass die Wirkungen 2030 evaluiert werden sollen. Ich halte es auch nicht für ausgeschlossen, dass man dann feststellen wird, dass ein Obligatorium doch eine sinnvolle Lösung wäre, wie wir es auch in Norwegen, Dänemark, Schweden, Niederlande, Estland, Schweiz und anderen europäischen Ländern schon kennen.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Grau.

Abg. **Prof. Dr. Armin Grau** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Dann jeweils mit der Bitte um eine kurze Antwort als Frage nochmal an Frau Professor Klammer, aber auch an die Deutsche Rentenversicherung, an Frau Frommert. Halten Sie die Kapitalzahlung in Raten als dritte Auszahlungsform neben lebenslanger Rente und Einmalzahlung für eine sinnvolle Ergänzung?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Grau.

Prof. Dr. Ute Klammer: Hier muss man sagen, auch das hatte Dina Frommert schon erwähnt, das oberste Ziel der Alterssicherung ist, das Langlebkeitsrisiko abzudecken, natürlich auch Erwerbsminderung und Hinterbliebenenschutz. Aber genau das erfolgt eben durch eine Verrentung der Ansprüche, und nicht durch Kapitalauszahlung und auch nur begrenzt durch Ratenzahlung. Insofern sollte die Verrentung immer das oberste Ziel sein, weil Menschen eine Sicherheit brauchen, dass sie bis an ihr Lebensende abgesichert sind, und das wird durch Kapitalzahlung nicht erreicht.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Und der zweite Teil an Frau Frommert, bitte.

Dr. Dina Frommert (Deutsche Rentenversicherung Bund): Vielen Dank. Ich halte das für keine sinnvolle Ergänzung, und zwar aus den schon genannten Gründen, dass uns eben wichtig ist, dass der Teil, der aus der GRV herausgenommen wurde, jetzt auch durch zusätzliche Vorsorge adäquat ersetzt wird und da gehört eine lebenslange Leistung einfach dazu. Wir sprechen nicht über freiwillige Vorsorge on top. Da ist das alles kein Problem, da kann man Auszahlungsformen haben, wie man möchte. Aber wenn wir hier darüber sprechen, dass eine Niveausenkung in der GRV ausgeglichen

werden soll, dann soll die bitte auch bis ans Lebensende ausgeglichen werden und nicht nur über einen bestimmten Zeitraum im Alter. Sonst sprechen wir über Sparen fürs Alter und nicht über Altersvorsorge.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Grau.

Abg. **Prof. Dr. Armin Grau** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Vielen Dank. Noch mal eine Frage an Frau Professor Klammer. Halten Sie die Erhöhung der Obergrenze des BAV-Förderbetrags von 288 auf 360 Euro für ausreichend und angemessen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Professor Klammer.

Prof. Dr. Ute Klammer: Ja, da würde ich sagen, das ist der richtige Weg, dass der Förderbetrag erhöht wird. Da geht der Gesetzentwurf auf jeden Fall in die richtige Richtung. Sowohl die Einkommengrenzen sollten entsprechend erhöht werden als auch der Förderbetrag selbst. Die Regierung weist natürlich darauf hin, dass der bestehende Förderbetrag in der Vergangenheit im Durchschnitt gar nicht voll ausgenutzt wurde. Das ist sicher richtig, aber hier sehe ich auf jeden Fall den richtigen Weg, den Förderbetrag entsprechend zu erhöhen. Möglicherweise wäre es sinnvoll, ihn noch weiter zu erhöhen.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Grau.

Abg. **Prof. Dr. Armin Grau** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Noch eine kurze Frage dazu: Wie bewerten Sie den Ausschluss der Möglichkeit, Abschläge vor Vollendung des 50. Lebensjahres zurückzukaufen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Klammer.

Prof. Dr. Ute Klammer: Hier haben wir im Rentenrecht eine ganz merkwürdige Situation. Wir haben einerseits den § 187a, wo es darum geht, dass man erst ab 50 zu erwartende Abschläge rückkaufen kann. Dann haben wir aber andererseits den § 7 SGB VI, der aber nur Nichtpflichtversicherten oder Personen, die im Ausland leben, offensteht, wo man zusätzliche oder eigene Beiträge als freiwillig Versicherte leisten kann. Ich denke, wir müssen langfristig davon wegkommen, nur daran zu denken, dass Abschläge ausgeglichen werden sollen.



Menschen brauchen einfach die Möglichkeit, einzuzahlen, um auch niedrige Renten zu erhöhen. Deshalb wäre es meines Erachtens sinnvoll, das auszudehnen und auch Einzahlungen in früherem Alter möglich zu machen, auch für Pflichtversicherte.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Die nächste Runde der Linken. Frau Vollath, bitte schön.

Abg. **Sarah Vollath** (Die Linke): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Meine Frage geht an die GEW. Sehr geehrte Frau Bruno-Latocha. Wie bewerten Sie die Möglichkeit, ohne Tarifbindung in ein Sozialpartnermodell einzutreten? Sehen Sie hier eine geeignete Möglichkeit, kleine und mittelständische Unternehmen zu erreichen? Und gäbe es auch andere, vielleicht sogar bessere Wege?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Bruno-Latocha.

Gesa Bruno-Latocha (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft): Erst mal, vielleicht haben Sie sich gewundert, dass ich hier als Vertreterin einer der kleineren DGB-Gewerkschaften sitze. Ich sage es ganz ausdrücklich, wir haben uns im DGB unter den acht Mitgliedsgewerkschaften eng abgestimmt. Sehen Sie das als eine Äußerung aus der großen Gewerkschaftsfamilie. Wir sind an dieser Stelle sehr solidarisch. Wir haben in den letzten sieben Jahren einiges erreicht, was SPM (Sozialpartnermodelle) angeht. Aber wir haben im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen tatsächlich bisher relativ wenig ausgerichtet. Das ist richtig. Das hängt damit zusammen, dass in diesem Bereich auch die Tarifbindung sehr schlecht ist. Es ist schon interessant, dass wir seit sieben Jahren hin und her diskutieren, wie erreichen wir Beschäftigungsbereiche, die keine Tarifbindung haben, ohne auf Tarifverträge zurückzugreifen. Wir bräuchten eigentlich nur in unsere Nachbarländer zu gucken. Wie machen die das denn eigentlich? Die nutzen in der Regel das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Wir haben in Deutschland leider eine sehr lang tradierte Blockade dieses an sich international sehr bewährten Instrumentes. Nach unserer Vorstellung könnte man wesentlich einfacher mit wesentlich geringeren Klimmzügen über das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung weite Bereiche erreichen, wenn man das wollte.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Vollath, bitte.

Abg. **Sarah Vollath** (Die Linke): Vielen Dank. Meine Frage geht erneut an die GEW. In der Debatte um betriebliche Altersversorgung wird oft so getan, als sei es egal, ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer einzahlen; Hauptsache, es gibt eine betriebliche Altersversorgung. Wie schätzen Sie das ein?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Bruno-Latocha, bitte.

Gesa Bruno-Latocha (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft): Ja, auch dazu haben wir eine sehr klare Position im Gewerkschaftslager. Entgeltumwandlung ist eine gute Möglichkeit, Arbeitnehmer mit in die Pflicht zu nehmen. Aber Herr Schäfer hat es schon gesagt. Es geht hier darum, ganz wesentlich auch, ersetzende Altersvorsorge für eine paritätisch finanzierte gesetzliche Rentenversicherung zu leisten. Das ist das eine. Das zweite ist aber auch, und das hängt mit der Konstruktion der Entgeltumwandlung zusammen, dass sich in dem Moment, wo ich Entgelt umwandle, zunächst mal meine gesetzliche Rentenanswartschaft vermindert. Das ist in der Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung auch ganz klar formuliert. Das heißt, zunächst mal mache ich einen Aktivtausch. Das muss sich für die Versicherten erstmal lohnen. Deswegen ist die volle Weitergabe der eingesparten Sozialbeiträge so wichtig, weil die zunächst mal die Einzahlungen weiter erhöht. Aber viel attraktiver und letztlich viel wirkungsvoller für das, was am Ende bei rumkommt, ist es, wenn es einen echten Arbeitgeberbeitrag gibt.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Vollath, bitte.

Abg. **Sarah Vollath** (Die Linke): Vielen Dank. Wieder an die GEW. Der Gesetzentwurf sieht zusätzliche Einmalzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung vor, falls eine Kleinrente abgefunden wird und die Beschäftigte zustimmt. Andererseits sollen zusätzliche Beiträge von Pflichtversicherten zum Rückkauf von Abschlägen bei vorzeitigem Rentenbeginn erst ab 50 möglich sein und damit restriktiver gehandhabt werden als bislang. Wie bewerten Sie diese Änderungen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Bruno-Latocha.



Gesa Bruno-Latocha (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft): Danke. Auch diese Kombination ist nicht konsistent. Frau Klammer hat es gerade sehr schön auf den Punkt gebracht. Es gab in den letzten 20, 25 Jahren sehr viele Einschränkungen im Rentenrecht. Wir haben sehr viele umverteilende Elemente verloren und so weiter. Wir haben die Möglichkeit, für Bildungszeiten nachzuzahlen. Das endet mit 45. Und wir haben die Möglichkeit, zusätzlich einzuzahlen, zum Rückkauf von Abschlägen. Das soll jetzt erst ab 50 laufen. Warum machen wir nicht einen Befreiungsschlag und sagen, jeder Versicherte darf einen bestimmten Anteil zusätzliche Beiträge leisten? Das wäre wesentlich weniger Verwaltungsaufwand, als es derzeit der Fall ist. Als dass da jeder einzeln hinrennen muss und sich erst mal ausrechnen lassen muss, wie viele Abschläge habe ich denn? Und wenn ich dann gehe? Und wie viel kann ich dann einzahlen? Totaler Wahnsinn. Es könnte so viel einfacher sein. Es wäre gleichzeitig auch gerechter. Was überhaupt nicht einzusehen ist, ist, dass man einerseits für Pflichtversicherte, die das System durch ihre regelmäßige Beitragszahlung tragen, die Einzahlung beschränken will und andererseits mit Verweis auf das Gesamtsystem, was aus dem Ruder laufen könnte, gleichzeitig an anderer Stelle die Einzahlungsmöglichkeiten erhöht. Das ist nicht konsistent. Danke.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Vollath.

Abg. **Sarah Vollath** (Die Linke): Vielen Dank. Sehr geehrte Frau Bruno-Latocha, wie schätzen Sie das ein? Wird dieser Gesetzentwurf dazu führen, dass in nennenswertem Ausmaß mehr Menschen eine betriebliche Altersvorsorge in Anspruch nehmen können?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Bruno-Latocha, bitte.

Gesa Bruno-Latocha (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft): Ich gehe tatsächlich davon aus, dass es in nächster Zeit möglich sein wird, gerade im Bereich der Sozialpartnermodelle, vieles zu bewegen. Tarifpolitik ist kein Sprint. Tarifpolitik ist ein Marathon. Das dauert. Das ist sehr mühsam. Selbst in Bereichen wie der Chemieindustrie, wo man eine gut eingespielte Sozialpartnerschaft hat, hat es viele Jahre gedauert. In den Bereichen, wo man noch nicht so viel Erfahrung mit

Tarifverträgen hat, ist es noch mal komplizierter. Aber wir haben jetzt tatsächlich eine ganze Menge gute Andockmöglichkeiten, im Rahmen von Tarifverträgen, durch die Bezugnahme von Tarifverträgen und so weiter, Dinge zu bewegen. Von daher bin ich doch zuversichtlich, dass wir in nächster Zeit weiterkommen. Ob es reicht, ist eine andere Frage. Aber ich bin zuversichtlich, auch was meinen eigenen Bereich angeht, dass wir mit den jetzt möglichen Andockmöglichkeiten weiterkommen. Was wir nicht brauchen, ist ein sukzessives Rausdrängen der Tarifpartner. Das wird uns nicht weiterhelfen. Dann sind wir wieder bei dem, was wir schon mal hatten, nämlich wir schicken die Versicherungsvertreter auf die Kleinbetriebe los. Da wollen wir nicht mehr hin. Danke.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Wir kommen in die nächste Runde, die der CDU/CSU. Herr Reddig, bitte.

Abg. **Pascal Reddig** (CDU/CSU): Vielen Dank. Meine erste Frage geht an Herrn Gunkel von der BDA. Könnten Sie noch mal abstrakt ausführen, inwiefern die Sozialpartner heute schon Einfluss und Kontrolle bei der Ausgestaltung, Steuerung und Durchführung von Sozialpartnermodellen hätten? Und inwiefern würde sich das verändern oder würde es gegebenenfalls gleich bleiben, wenn man jetzt einen Beitritt zu einem Sozialpartnermodell, so wie Sie es auch vorgeschlagen haben, ermöglichen würde?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Gunkel, bitte.

Alexander Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Es ist heute schon im Gesetz vorgesehen, und das soll auch so bleiben, dass sich die Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung des Sozialpartnermodells beteiligen müssen. Das ist auch ganz wichtig, dass sie die Grundstrukturen regeln. Beispielsweise regeln die Tarifvertragsparteien, in welcher Höhe ein Sicherheitsbeitrag vorgesehen ist, welche Anlageformen gewählt werden. Sie regeln im Interesse der Beschäftigten sowohl die Anlagemöglichkeiten, die Renditechancen, aber auch die Sicherheit. Also die Grundstrukturen regeln die Tarifvertragsparteien. Mit der jetzigen Gesetzesänderung wird dankenswerterweise klargestellt, dass, wenn eine Durchführung und Steuerung nicht ganz so, wie es im Gesetz vorgesehen



war, vorhanden ist, trotzdem das Sozialpartnermodell als reine Beitragszusage wirksam ist. Das ist wichtig, weil es in der Vergangenheit eine Zurückhaltung bei den Tarifvertragsparteien gegeben hat, weil sie sich eben genau nicht sicher waren, inwieweit sie sich beteiligen müssen, aber auf der anderen Seite auch dürfen. Weil es hier Beschränkungen gibt, auch inwieweit sich zum Beispiel in Anlageentscheidungen Tarifvertragsparteien in das tägliche Geschäft einer Versorgungseinrichtung einbringen können. Aus unserer Sicht hätte man auch einfach den § 21 Betriebsrentengesetz streichen können, dann hätte man die Diskussion nicht gehabt. Aber vielleicht kann das auch dem Vertrauen in die betriebliche Altersvorsorge und dem Vertrauen in Sozialpartnermodelle weiter verhelphen, wenn auch im Gesetz formuliert ist, dass die Tarifvertragsparteien sich um die Gestaltung von Sozialpartnermodellen kümmern. Also, da wird sich durch das Gesetz nichts ändern.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Danke, Herr Gunkel. Herr Reddig.

Abg. **Pascal Reddig** (CDU/CSU): Vielen Dank. Eine Frage an Herrn Mühl. Jetzt haben wir eben gehört, wie schwer es in der Vergangenheit bereits war, die Verbreitungsgrade deutlich zu erhöhen. Wäre es aus Ihrer Sicht sinnvoll, dass man verpflichtende Zielvorgaben einführen würde?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Mühl, bitte.

Lutz Mühl (Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.): Vielen Dank. Das ist eine schwierige Frage, muss ich gestehen. Verpflichtende Zielvorgaben – um den Sinn beurteilen zu können, ist die Frage, was folgt denn aus einer Nichterreichung oder Erreichung der Zielvorgaben. Erst wenn man diesen Teil des Gesamtgebietes vor sich hat, könnte man sinnvoll beantworten, ob das ein gangbarer Weg ist. Ich denke schon, wir sollten uns gemeinsam ambitionierte Ziele setzen. Wir haben die Zahlen gehört, wie die Verbreitung aktuell ist. Aus unserer Sicht ist das insgesamt noch nicht so, wie wir uns das vorstellen würden. Keine Frage. Wir müssen da vorankommen. Als Branche, in der die Kombination von allen möglichen schon erwähnten Wegen und Instrumenten existiert, wo wir weit über 80 Prozent Beteiligung der Beschäftigten in allen Formen haben. Das sehe ich jetzt für uns entspannt, jeder Zielsetzung entgegen. Für uns wäre

es wichtig, wenn denn eine solche Zielsetzung mit einer konkreten Folge festgehalten werden würde. Dass man dann die Folgen auch auf die Bereiche zielgerichtet vornimmt, wo es eben nicht geklappt hat und wo die Herausforderung noch ist, voranzukommen. Dass man da nicht mit einem Einheits-, One-Size-Fits-All-Ansatz versucht, an anderer Stelle etwas aufzubauen und das, was schon da ist, in Frage stellt oder zerstören würde. Das wäre uns sehr wichtig. Für etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten haben wir funktionierende Systeme. Ansonsten, ambitionierte Ziele, gerne. Ob man die genau auf die Prozentzahl gesetzlich festschreiben kann, da bin ich zurückhaltend.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Reddig, bitte.

Abg. **Pascal Reddig** (CDU/CSU): Vielen Dank. Eine weitere Frage an Frau Petry und Herrn Stieffermann von der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge. Könnten Sie noch mal – Sie haben eben schon ein bisschen was dazu ausgeführt – konkret nennen, was aus Ihrer Sicht nötig wäre, also konkrete Maßnahmen, um die betriebliche Altersvorsorge insgesamt zu stärken und den Verbreitungsgrad deutlich zu erhöhen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Stieffermann, bitte.

Klaus Stieffermann (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.): Gerne. Einige Punkte gehen in die richtige Richtung. Da haben wir eben schon drauf hingewiesen. Das ist einmal das Thema Geringverdienerförderung. Wir haben nach wie vor die Situation in Deutschland, dass Geringverdiener sehr selten eine betriebliche Altersversorgung bekommen. Das hängt auch damit zusammen, dass Betriebsrenten personalpolitische Instrumente sind, wo man genau schaut, diese dann auch zielgenau einsetzt. Das heißt, wenn wir bei der Geringverdienerförderung am richtigen Punkt ansetzen – und ein wichtiger Punkt ist der Anreiz für den Arbeitgeber, hier eine solche zusätzliche Altersversorgung einzurichten –, dann wäre sicherlich einiges schon zusätzlich gewonnen. Das heißt, von den 30 Prozent Förderung auf 40 oder gar 50 Prozent Förderung in den Fällen zu gehen. Das ist ein Punkt. Ein anderer Punkt ist, wir haben an vielen Punkten bürokratische Hemmnisse. Herr Gunkel hat mit dem Thema Schriftformerfordernis etwas genannt. Wir haben an



anderen Punkten sehr gute Ansätze im Gesetzentwurf. Zum Beispiel auf den Pensionssicherungsverein bezogen, der Möglichkeiten hat, in Zukunft den Datenaustausch mit der gesetzlichen Rentenversicherung zum Beispiel oder anderen Stellen durchzuführen. Das haben alle anderen Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung nicht. Wir müssen nicht zwingend mehrfach Daten erheben. Hier, glaube ich, haben wir viele Ansätze. Der andere Punkt ist der: Wir müssen uns darüber Gedanken machen, wie das System der Sozialpartnermodelle und hier der reinen Beitragszusage vorangebracht werden kann. Eben ist immer gesagt worden, schauen wir doch mal über den nationalen Tellerrand. Die Niederlande setzen quasi das um, worum wir im Augenblick kämpfen, diese Ideen des Sozialpartnermodells, und wenden sie in der ganzen Breite an. Damit haben wir einen zentralen Punkt, den die Niederlande uns voraus haben. Das ist nämlich der Punkt der Flexibilität, der Abänderbarkeit von gesetzlichen Systemen, die dann möglicherweise auch vereinfacht werden können.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Reddig.

Abg. **Pascal Reddig** (CDU/CSU): Vielen Dank. Noch eine kurze Frage an Herrn Schäfer vom DGB. Sie haben gerade auch Ihre Kritik am Sozialpartnermodell ausgeführt. Aber ist es nicht so, dass für die Arbeitnehmer, die aktuell ausgeschlossen sind von einem Zugang zum Sozialpartnermodell, am Ende eine Beitragszusage mit dem Sozialpartnermodell besser ist als gar keine betriebliche Altersvorsorge?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Kurze Antwort, bitte.

Ingo Schäfer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich habe gar nichts Negatives gegen das Sozialpartnermodell gesagt. Ich habe lediglich gesagt, dass es einer von vielen Wegen ist, und entsprechend in den Branchen geguckt werden muss, welchen man geht. Natürlich ist eine Altersvorsorge auch als reine Beitragszusage besser als keine Altersvorsorge. Aber wir bleiben trotzdem und gerade bei den Geringverdienern dabei. Wenn der Arbeitgeber es nicht bezahlt, soll es der Geringverdiener bezahlen? Soll es der Mindestlöhner bezahlen? Dann lebt er unter dem Existenzminimum. Wir haben doch genau in diesem Bereich von Gering-

verdienern das objektive Problem, wo dort das Geld herkommen soll. Der Arbeitgeber macht es nicht als Modell von Beschäftigtenbindung und der Beschäftigte hat objektiv den Lohn nicht, um das zu tun. Dieses Problem müssen wir doch adressieren. Da wären zum Beispiel Tarifverträge, die allgemeinverbindlich erklärt sind und damit verbindlich einen Arbeitgeberbeitrag vorsehen, eine Lösung. Für den ganzen ver.di-Bereich können wir das jetzt machen, weil ver.di Tarifverträge hat.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Wir kommen zur Runde der AfD. Frau Huy, bitte.

Abg. **Gerrit Huy** (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Frau Professor Klammer und auch das Gewerkschaftslager haben schon durchklingen lassen, dass ihnen eine verpflichtende Rentenversicherung am liebsten wäre. Ich möchte trotzdem noch einmal bei Herrn Schäfer nachfragen. Was würden Sie von einer, in Anführungszeichen, verpflichtenden Betriebsrente halten, aus der der Arbeitnehmer ausoptieren kann, wenn er nicht mitmachen mag?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Schäfer, bitte.

Ingo Schäfer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich glaube, hier stellt sich objektiv die Frage, worüber reden wir. Wenn wir über ein Obligatorium in der betrieblichen Altersvorsorge reden, reden wir in Deutschland über eine Pflicht des Beschäftigten, aus seinem Bruttolohn Geld zur Seite zu legen. Das heißt, wir reden über eine Nettogehaltskürzung für Beschäftigte. Das ist das, was wir als Obligatorium in Deutschland diskutieren. Dann habe ich doch, wenn es ein Opt-out gibt, wieder das Problem, dass die Leute im unteren Einkommensbereich aus nachvollziehbaren Gründen das Geld dafür nicht haben und rausoptieren werden. Das heißt, ich habe wieder das Finanzierungsproblem. Wenn wir nicht rangehen, dass das verpflichtend ist, in dem Sinne, dass es über allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge mit Arbeitgeberfinanzierung ist, werden wir bei Geringverdiener/-innen mit allen Varianten, die irgendwie freiwillig sind, ein verpflichtendes System nicht ersetzen können. Das zaubern wir nicht. Niederlande, obligatorisch durch Tarifverträge. Schweden, obligatorisch durch Tarifverträge. Norwegen, obligatorisch durch Tarifverträge. Überall dort. Und übrigens



überwiegend bis ausschließlich Arbeitgeberfinanziert. In den Niederlanden ist der Arbeitgeberbeitrag in die Betriebsrente zum Teil 25 Prozent des Bruttolohns. In Schweden sind es oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze 30 Prozent des Bruttolohns. Da kommt noch was bei rum. Aber nicht, wenn wir auf Freiwilligkeit setzen und die Beschäftigten zwingen, von ihrem knappen Lohn immer noch zu sparen.

Abg. **Gerrit Huy** (AfD): Vielen Dank für die Antwort. Sie haben jetzt ein Opt-out-Modell oder ein Verpflichtungsmodell für die Arbeitnehmer geschildert. Man könnte natürlich auch ein Verpflichtungsmodell für die Arbeitgeber ersinnen. Ich möchte Herrn Gunkel fragen, was halten Sie von einer verpflichtenden Betriebsrente, die rein arbeitgeberfinanziert wäre?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Huy, vielen Dank. Herr Gunkel, bitte.

Alexander Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Deutschland hat schon heute im internationalen Vergleich, wie die OECD-Zahlen zeigen, eine besonders hohe Belastung auf den Faktor Arbeit. Wir haben, bezogen auf die Arbeitskosten, beim durchschnittlich verdienenden Alleinstehenden eine Abgabenbelastung von 48 Prozent. Nur Belgien liegt höher. Die Sozialversicherungsbeiträge werden, wenn nicht gegengesteuert wird, sogar noch weiter steigen, voraussichtlich auf rund 50 Prozent im Jahr 2040. In einer solchen Situation, in der die deutsche Wirtschaft ohnehin schon sechs Jahre stagniert und wir eine zunehmende Kostenbelastung bei den Arbeitskosten haben, noch eine weitere obligatorische Belastung auf den Faktor Arbeit draufzusetzen, halten wir für den völlig falschen Weg. Wir setzen weiter auf gute Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge. Wenn die kommen, dann kann auch wieder die Verbreitung steigen und dann können wir auf freiwilliger Basis zusätzliche Altersvorsorge bringen, aber nicht mit einem Obligatorium.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Gunkel. Frau Huy, bitte.

Abg. **Gerrit Huy** (AfD): Ich möchte noch mal nachfragen. Weil ich das von vielen kleineren Arbeitgebern gefragt werde: Haben wir nicht die Möglichkeit, freiwillig irgendwo einzuzahlen? Unsere Mitarbeiter können gar nicht mitmachen, aber wir

wollen etwas Vernünftiges. Am liebsten würden wir in Immobilien – oder würden wir Zuschüsse zahlen zum Eigenheimerwerb oder Eigenheimbau. Insofern ist der Wunsch durchaus da. Wie würden Sie es denn sehen, wenn zuvor die Unternehmenssteuer um fünf Prozentpunkte gesenkt würde?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Gunkel, bitte.

Alexander Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Dass wir die Senkung von Unternehmenssteuern für richtig halten, werden Sie sich denken. Da ist jetzt auch ein Schritt mit dem Investitionsbooster getan worden. Aber zu Ihrer eigentlichen Frage, die die betriebliche Altersvorsorge betrifft: Ja, wir brauchen attraktive Möglichkeiten für kleine Betriebe. Es gibt auch Versorgungseinrichtungen, die kleine Betriebe nutzen können. Ein ganz einfacher Durchführungsweg, den alle nutzen können und der häufig von kleinen Betrieben genutzt wird, ist die Direktversicherung. Aber wir sind aus vielerlei Gründen dazu gekommen, dass nicht nur Versicherungen ein guter Weg sind, sondern dass wir die kleinen Arbeitgeber deshalb häufig nicht für die betriebliche Altersvorsorge gewinnen können, weil sie risikoavers sind. Weil sie sagen, wir wollen nicht in ein paar Jahrzehnten für irgendwelche Verpflichtungen haften – zum Beispiel, weil eine Versorgungseinrichtung nicht richtig gewirtschaftet hat. Das war die Idee, die reinen Beitragszusagen des Sozialpartners zu stärken. Deshalb werben wir dafür, dass die Sozialpartnermodelle – wie gesagt, auf tarifvertraglicher Grundlage – von allen genutzt werden können, dass alle, insbesondere auch die, wie Sie völlig zu Recht sagen, kleinen Betriebe, die die betriebliche Altersvorsorge nicht nutzen, dass die einen einfachen Weg haben, betriebliche Altersvorsorge zu guten Konditionen, mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt, nutzen zu können. Das ist unsere Bitte. Jeder Arbeitgeber, alle Beschäftigten sollen ein Sozialpartnermodell nutzen können, auch wenn in dem Bereich, in dem sie sind, die Gewerkschaft noch kein Sozialpartnermodell vereinbart hat.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Huy, bitte.

Abg. **Gerrit Huy** (AfD): Herr Gunkel, wie schätzen Sie die Bereitschaft der Arbeitnehmer ein,



unsicher zu investieren? Wie ist die Abwägung zwischen Rendite und Sicherheit? Bitte um eine kurze Antwort.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Gunkel, bitte.

Alexander Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Die Frage ist berechtigt. Sozialpartnermodelle werden nur Akzeptanz finden, wenn dafür hinreichend gewährleistet ist, dass die Beiträge gut angelegt sind, auch hinreichend sicher. Und das ist bei den Sozialpartnermodellen der Fall. Dafür sorgt auch die gewerkschaftliche Beteiligung.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Huy, bitte.

Abg. **Gerrit Huy** (AfD): Eine weitere Frage dazu. Können Sie sich überhaupt kein Modell vorstellen, was auf eine reine Beitragszusage hinausläuft, aber ohne dass die Gewerkschaft mit erforderlich ist? Können Sie sich keine Kombination von Anlagemöglichkeiten und Verpflichtungen der Arbeitgeber vorstellen, ohne dass die Gewerkschaften involviert sein müssen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Gunkel.

Alexander Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Vorstellbar ist das. Wir haben aber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz, als der Gesetzgeber sich anders entschieden hat, diese tarifvertragliche Grundlage akzeptiert. Aber weil wir sehen, dass das Sozialpartnermodell momentan nur für, ich habe es gesagt, weniger als 10 Prozent aller Beschäftigten eine Option ist, erwarten wir jetzt auch Maßnahmen, die wirklich eine Öffnung vorsehen. Dass wirklich alle Arbeitgeber für ihre Beschäftigten eine reine Zusage auf der Grundlage eines Sozialpartnermodells vereinbaren können.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Danke, Frau Huy.

Abg. **Gerrit Huy** (AfD): Eine letzte Frage. Zum Beispiel in der Schweiz ist in der beruflichen Vorsorge – auch eine Art Betriebsrentenmodell über die Pensionskassen – die Hinterbliebenenrente und die Erwerbsminderungsrente mit versichert. Ist das auch für uns eine Option?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Gunkel, bitte.

Alexander Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Die Erwerbsminderungsrente und die Hinterbliebenenversorgung ist bei der klassischen arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge häufig dabei. Gerade im Zuge neuerer Modelle, die sich in den 2000er Jahren entwickelt haben, bei der Entgeltumwandlung, ist dies häufig nicht der Fall. Aber betriebliche Altersvorsorge ist sehr viel besser geeignet als zum Beispiel private Altersvorsorge, alle biometrischen Risiken gleichzeitig mit abzusichern.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Dann gehen wir in die Runde der SPD. Frau Glöckner, bitte.

Abg. **Angelika Glöckner** (SPD): Meine Frage geht an den DGB und die GEW. Wie bewerten Sie insgesamt das vorliegende Maßnahmenpaket, um die Betriebsrenten auf freiwilliger Basis voranzubringen, wenn Sie, wie wir jetzt auch schon gehört haben, die Maßnahmen anzweifeln? Sollten dann obligatorische Elemente eingeführt werden? Wenn ja, welche? Vielleicht können Sie noch mal ausführen.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Wer fängt an?

Ingo Schäfer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich fange an und dann kann Gesa gerne ergänzen. Wir finden den Gesetzentwurf, wie er jetzt vorliegt, insgesamt gut. Er geht auch die ganzen Widersprüche und die ganzen Konflikte, die wir einfach haben, aus unserer Sicht in dem Fall sehr gut an. Wir begrüßen vor allem den Geringverdienerförderbetrag, Anspruch bei Teilrente, Fortführung nach ruhendem Arbeitsverhältnis, Erleichterungen bei den Durchführungen von den Sozialpartnermodellen, aber auch diese Nebenbaustelle, wie Wertgut haben bis zur Regelaltersgrenze weiterzuführen. Das sind aus unserer Sicht alles gute Schritte, um beispielsweise auch gute Übergänge zu ermöglichen. Wie schon gesagt, aus unserer Sicht, wenn man international guckt und auf Mehssäulenmodelle schaut, die über Betriebsrentensysteme funktionieren, ist das eigentlich die einzige Variante, die es international gibt. Wenn ich es nicht alleine gesetzlich mache, dann ist es ergänzend betrieblich. Dann ist das in aller Regel durch eine starke allgemeinverbindliche Wirkung der Tarifverträge



mit Deckungsgraden von 90 Prozent. Deutschland versucht hier nach wie vor, den Weg hinzukriegen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber irgendwie freiwillig auf individueller Ebene dazu zu bekommen, eine flächendeckende Versorgung mit guten Betriebsrentensystemen hinzubekommen. Das wird, wie wir es in den letzten 25 Jahren gesehen haben, nicht funktionieren. Das heißt, solange wir uns nicht trauen, Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen, die sich mit Betriebsrenten beschäftigen, voranzutreiben und zu sagen, dann gelten diese Tarifverträge für die gesamte Branche, solange werden wir dieses Problem weiter diskutieren. Wir drehen uns immer im Kreis, sowohl der Arbeitgeber als auch der Beschäftigte stellt sich hin und sagt, salopp gesagt, er habe kein Geld dafür. Das heißt, wenn wir es nicht in Tarifrunden hinkriegen, werden wir diesen Konflikt nicht aufgelöst bekommen. Insofern ist aus unserer Sicht, wenn jetzt mit den neuen Varianten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes die Verbreitung nicht erreicht wird, die Diskussion eröffnet, über verpflichtende Arbeitgeberbeiträge zu reden.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank, Herr Schäfer. Frau Bruno-Latocha.

Gesa Bruno-Latocha (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft): Ich kann mich dem weitgehend anschließen, auch der Vorrede. Aber wenn wir uns jetzt hinstellen und ganz konkrete Kritikpunkte äußern, heißt das nicht, dass wir alles schlecht finden, was da aufgeschrieben ist. Das muss ich schon mal betonen. Es sind viele Schritte in die richtige Richtung. Wie ich auch vorhin schon sagte, ich denke, dass wir jetzt an einem Punkt sind, wo wir anfangen, das Andocken zu lernen. Da ist noch Luft nach oben. Da ist noch sehr viel Luft nach oben. Aber ich denke, wir fangen gerade damit an. Wir haben jetzt seit drei Jahren überhaupt erst mal von der BaFin zugelassene Sozialpartnermodelle. Das dauert seine Zeit. Es ist bedauerlich, dass wir nicht viel früher damit anfangen konnten; dass wir, als wir angefangen haben, die gesetzliche Rente abzusenken, solche Rahmenbedingungen nicht schon hatten. Das ist so. Aber wir arbeiten dran. Natürlich gibt es Tarifbereiche, die sich noch gar nicht auf den Weg gemacht haben, aber das sind zum Teil auch Tarifbereiche, die bereits sehr gute betriebliche Altersversorgungen und auch gar keine Lust haben, jetzt was nebensächlich aufzumachen, was ihre etablierten und

gut eingeführten Modelle infrage stellt. Von daher muss man auch gucken, wenn man sagt, die Gewerkschaften verweigern sich. Ich glaube nicht, dass der Bereich von Industriegewerkschaften, die bisher nicht dabei sind, gleichzeitig derjenige ist, wo die großen weißen Flecken sind. Die sehe ich eher in anderen Branchen. Wie gesagt, ich hoffe, dass wir da in den nächsten Jahren weiterkommen. Jetzt, wo wir gelernt haben, wie es geht.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Glöckner, bitte.

Abg. **Angelika Glöckner** (SPD): Vielleicht nochmal an den DGB zur Konkretisierung. Wie sehen Sie das künftige Zusammenspiel von Betriebsrente, reformierter Riester-Rente und der neuen Frühstart-Rente? Wäre es sinnvoll für die Verbreitung der Betriebsrente, konkrete Zielvorgaben zu machen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Schäfer.

Ingo Schäfer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Es sind zwei Fragen. Das eine ist, für uns gibt es, böse gesagt, kein Zusammenspiel zwischen gesetzlicher Rente, Betriebsrente und privater Vorsorge, weil für uns private Vorsorge, 25 Jahre lang evident bewiesen, nichts bringt. Das ist freiwillig. Das ist kompliziert. Das ist unglaublich teuer. Die Menschen sind überfordert. Das funktioniert nicht. Was international funktioniert und auch in Deutschland mit über 50 Prozent Verbreitung funktioniert, ist ergänzende betriebliche Altersvorsorge. Insofern sollten wir, wenn man auf eine zweite Säule setzen will, sehr konsequent diese Säule stärken und nicht noch immer mehr Geld in diese gescheiterte dritte Säule verschieben. Dazu gehört dann auch die Frühstart-Rente, die sowieso in der Höhe sehr fraglich, sehr fraglich in der Ausgestaltung und sehr fraglich in allem ist. Wo am Ende vermutlich gar nichts bei rauskommen wird, außer Verwaltungskosten und Profite bei der Versicherungswirtschaft. Insofern ist das für uns keine Lösung des Problems. Wir müssen für die Verbreitung über tarifvertragliche Strukturen und bindende Wirkungen über Tarifverträge reden, wenn wir nicht über ein gesetzliches Obligatorium reden. Aber dann müssen Sie sich entscheiden, was die Vorgabe ist und wer es bezahlen soll.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Glöckner.



Abg. **Angelika Glöckner** (SPD): Ich hätte zum Steuerrecht noch eine Frage an den DGB. Wie bewerten Sie insgesamt die Effizienz der Fördermittel, die der Staat für die verschiedenen Formen der Zusatzrente, also Betriebsrente, Riester-Rente, Frühstart-Rente, einsetzt?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Schäfer.

Ingo Schäfer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich kann ein bisschen an das anschließen, was ich eben gesagt habe. Die Verbraucherzentralen, Finanztest und Co. haben in den letzten 25 Jahren durchgehend bewiesen, dass Fördermittel in der privaten Riester-Rente mehr oder minder versenkt sind und nichts außer Kostendeckung der Versicherungswirtschaft beitragen. Im Betriebsrentenrecht sehen wir das durchaus anders. Da haben wir, erstens, in der Regel keine Vertriebskosten, vor allem nicht, wenn es kollektiv organisierte Systeme sind. Damit fallen diese Posten weg. Und wir haben mit der Geringverdienerförderung seit 2018 ein sehr gutes Mittel, was mit einer Million Beschäftigten auch gut angenommen wird. Insofern begrüßen wir auch hier die Verbesserungen im vorliegenden Gesetzesentwurf ausdrücklich. Auch die Zulagenförderung in Riester ist, seit die Doppelverbeitragung abgeschafft worden ist, in dem Bereich besser angenommen worden. Für uns bleibt es essentiell, wenn wir die Betriebsrenten stärken wollen, dann müssen wir die bestehenden Fördermöglichkeiten, die es gibt, da rede ich über § 3 Nummern 56 und 63 EStG, aufeinander abstimmen und gleichwertig machen und nicht diskriminierend sein. Wir müssen Entgeltumwandlung in diesem Sinne verbessern. Wir müssen den Geringverdiener-Fördervertrag und die Riester-Zulagenstruktur verbessern und kombinierbar machen. Dann haben wir, glaube ich, ein funktionierendes Setting aus Anreizmechanismen und Förderinstrumenten, mit denen wir als Sozialpartner gut arbeiten können.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Glöckner.

Abg. **Angelika Glöckner** (SPD): Vielleicht noch ganz kurz zur Deutschen Rentenversicherung. Mit dem Gesetzesentwurf wird auch der fortschreitenden Digitalisierung Rechnung getragen. In Zeiten zunehmender Digitalisierung spielt die Nutzung elektronischer Formulare auch im Rahmen der

Sozialverwaltung eine immer größere Rolle. Wie beurteilen Sie die Situation?

Dr. Dina Frommert (Deutsche Rentenversicherung Bund): Vielen Dank. Wir haben inzwischen viele Menschen, die die elektronischen Formulare nutzen – oder wir sagen lieber Onlineverfahren, weil es nicht nur um die elektronischen Formulare geht, sondern auch um das, was dahinter steht. Etwa zwei Drittel der Anträge auf Renten werden inzwischen elektronisch gestellt. Insofern wird das gut angenommen. Es werden immer mehr. Gerade bei denen, die über das Internet selbst einen Antrag stellen, gehen die Zahlen sehr hoch. Wir haben aber auch viele, die den Antrag zusammen mit Experten ausfüllen und dann online einreichen.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Reddig, bitte, für die CDU/CSU.

Abg. **Pascal Reddig** (CDU/CSU): Vielen Dank. Ich hätte als erstes eine Frage an Frau Petry und Herrn Stieffermann: Sie haben in Ihrer Stellungnahme darauf hingewiesen, dass der Gesetzentwurf wenig Veränderungen bei der Direktzusage vorsieht. Vielleicht können Sie da noch mal ins Detail gehen, welchen Änderungsbedarf Sie hier sehen würden. Eine zweite Frage auch an Sie. Sie haben außerdem darauf hingewiesen, dass wir auch darüber hinausgehend noch weiteren Entbürokratisierungsbedarf hätten. Wo würden Sie den denn sehen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Stieffermann.

Klaus Stieffermann (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.): Bei der Direktzusage handelt es sich um den Durchführungsweg, der, ich sage mal, traditionsmäßig von den Deckungsmitteln her mit Abstand der größte Durchführungsweg ist, bei dem wir in den letzten Jahrzehnten aber bei all den Reformen, die durchgeführt worden sind, keinerlei Verbesserungen hatten. Die Direktzusage funktioniert so, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, steuerlich anerkannt Rückstellungen zu bilden. Diese Rückstellungen werden immer noch mit 6 Prozent abgezinst gebildet. Das finden wir auch in der heutigen Zeit, in der Vergangenheit galt das erst recht, für so nicht angemessen. An dem Steuersatz muss dringend etwas getan werden, wie insgesamt bei der einkommenssteuerlichen Seite und auch der bilanziellen Seite, bei der Direktzusage, Nachbesserungsbedarf



besteht. Was die Entbürokratisierung anbetrifft, ziehe ich auch noch mal einen leichten Schlenker zu der Frage, ob irgendwelche Zielvorgaben, Verpflichtungen oder Ähnliches Sinn machen würden. All diese Punkte würden nichts daran ändern, dass wir grundsätzlich bestimmte strukturelle Probleme im Bereich der betrieblichen Altersversorgung haben. Aus Arbeitgebersicht ist die Haftung ein zentraler Punkt. Aber der nächste Punkt ist die Bürokratisierung, die hier drin ist. Das sind die Dokumentationspflichten, rauf und runter, die beim Arbeitgeber da sind. Dazu haben wir parallel bei der Aufsicht eine wirkliche Überbürokratisierung von unter Aufsicht stehenden Einrichtungen wie Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen. Hier müssen wir dringend etwas tun. Ansonsten kommen wir in die Situation, dass sich unsere Einrichtungen quasi zu Tode berichten und dokumentieren. Das macht keinen Sinn. Das kostet Geld. Dieses Geld führt dazu, dass Leistungen niedriger ausfallen, als sie ausfallen könnten. In diesem Bereich können wir eine ganze Menge tun, wie wir insgesamt auch digitale Prozesse verstärkt zulassen müssen. Und nicht immer – bei jeder Idee, die man zur Entbürokratisierung und Digitalisierung hat, ist bei uns das Totschlagsargument immer der Datenschutz. Dieser Schutz führt dazu, dass unsere Systeme kontinuierlich teurer werden.

Beate Petry (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.): Vielleicht darf ich dazu noch ergänzen, dass wir den Blick hier nicht nur auf Deutschland richten, sondern zum Thema Entbürokratisierung auch auf die EU gucken müssen. Denn auch von dort kommen Gesetze und Direktive, die uns in der betrieblichen Altersversorgung sehr in die Bürokratie treiben. Das wäre der nächste Wunsch, dass man das nicht nur auf Deutschland begrenzt.

Abg. **Pascal Reddig** (CDU/CSU): Vielen Dank für die Beantwortung. Eine weitere Frage an Herrn Mühl vom Bundesarbeitgeberverband Chemie. Der Gesetzentwurf sieht auch eine Klarstellung in dem Bereich vor, wie künftig Wertguthaben verwendet werden können. Er sieht vor, dass die Verwendung und Einsparung auch künftig parallel zum Bezug der Altersrente möglich sein soll. Wie bewerten Sie das?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Mühl, bitte.

Lutz Mühl (Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.): Vielen Dank. In der Tat haben wir bei uns in der Branche einen relativ hohen Verbreitungsgrad. Etwa die Hälfte aller Tarifbeschäftigten verfügen bei uns über Wertguthaben, die aktiv über tarifliche Regelungen bespart werden. Aktuell ist es noch so, dass die Sozialversicherungsträger beim Beginn eines Rentenbezugs verlangen, dass diese Wertguthaben aufgelöst werden, dass ein Störfall, wie das dann heißt, ausgelöst wird und das Guthaben sofort komplett ausgezahlt wird, dass keine parallele Entspargung zum Rentenbezug möglich ist. Aus unserer Sicht ist diese Praxis an der Stelle schon jetzt nicht wirklich vom Wortlaut des Gesetzes gedeckt. Der Wissenschaftliche Dienst des Bundestages ist vor drei Jahren auch zu diesem Ergebnis gekommen. Insofern sehen wir es äußerst positiv, dass mit der Neuregelung im Betriebsrentenstärkungsgesetz II jetzt klargestellt wird, dass eine parallele Entspargung aus Wertguthaben bis zum Bezug der Altersrente grundsätzlich möglich ist. Alles andere ist auch wirklich schwer vermittelbar, seitdem die Hinzuverdienstgrenzen entfallen sind. Kann ich parallel zum Rentenbezug arbeiten und Verdienst erzielen, warum sollte ich dann nicht auch aus schon vorgearbeitetem Entgelt, aus dem Wertguthaben Verdienst erzielen können? Aber genau deswegen ist für uns auch nicht einsichtig, warum die Begrenzung zeitlich auf den Zeitpunkt der Regelaltersgrenze erfolgt und warum nicht auch jenseits der Regelaltersgrenze eine Entspargung aus dem Wertguthaben noch möglich sein soll. Gerade wenn politisch das Ziel ist, dass längeres Arbeiten gefördert werden soll, dass auch Arbeiten jenseits der Regelaltersgrenze gefördert werden soll, dann sollte auch Verdiensterzielung aus Wertguthaben jenseits der Regelaltersgrenze möglich sein. Diese Begrenzung ist für uns nicht nachvollziehbar.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Herr Reddig.

Abg. **Pascal Reddig** (CDU/CSU): Dann noch eine weitere Frage, wieder an Frau Petry und Herrn Stieffermann, zu den Optionsmodellen zur automatischen Entgeltumwandlung. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass wir hier bei den Optionsmodellen eine Ausweitung herstellen und schaffen. Wie bewerten Sie die Ausweitung bei den Optionsmodellen zur automatischen Entgeltumwandlung?



Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Stiefermann, bitte.

Klaus Stiefermann (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.): Als nicht ausreichend. Warum ist es so? Optionsmodelle, das zeigt das Ausland, sind eine sehr gute Möglichkeit, um betriebliche Altersversorgung voranzubringen. Wenn allerdings hier die Ausrichtung nach dem Gesetzentwurf dahin geht, dass nur tarifierbare Bereiche auch tatsächlich Optionsmodelle nutzen können, dann ist das nach unserer Auffassung nicht ausreichend. Da muss man deutlich weitere Lockerungen ermöglichen, um die betriebliche Altersversorgung auf diesem Weg voranzubringen.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Reddig.

Abg. **Pascal Reddig** (CDU/CSU): Vielen Dank. Ich hätte noch eine Frage an die BDA und in dem Fall an Herrn Werner. Es ist heute schon teilweise angekommen, das Thema Geringverdienerförderung. Der Gesetzentwurf sieht hier eine Dynamisierung der Grenze vor, die aus unserer Sicht auch sachgerecht ist. Wie würden Sie aus Ihrer Sicht die Geringverdienerförderung noch weiter ausweiten? Heute kam auch der Vorschlag, dass man beim Förderbetrag dynamisieren könnte. Wie würden Sie das einschätzen?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Herr Werner, bitte.

Thomas Werner (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.): Da haben wir einen Konsens mit der Gewerkschaft. Herr Schäfer hat es auch schon angedeutet. Die Geringverdienerförderung ist tatsächlich ein gutes Instrument, in dem Bereich was zu tun, die Leute zu erreichen, die wirtschaftlich nicht aus eigener Kraft in der Lage sind, BAV anzubieten und vorzusorgen. Wir sehen, dass die Dynamisierung der Einkommensgrenze ein guter Schritt ist, weil sonst bei jeder Lohnerhöhung immer wieder Versicherte und Versorgende rausfallen. Das heißt, es ist wichtig, da die Dynamisierung reinzukriegen. Wir sehen auch die Erhöhung des Förderbetrages als richtig an. Die Frage ist, ob man den weiter erhöht. Ich glaube, man muss andere Instrumente noch vorher prüfen, um dann zu sagen, ob wir tatsächlich eine Weitererhöhung dieses Förderbetrages brauchen. Wichtig wäre für uns, dass wir auch alle Durchführungswege mit der Geringverdienerförderung erreichen.

Das ist im Moment nicht der Fall, weil im Gesetz nur die externen ausdrücklich vorgesehen sind. Wir wünschen uns auch für die Zukunft und gerade in diesem Gesetzentwurf vielleicht noch, dass man auch die internen Durchführungswege berücksichtigt.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Dann sind wir mit der Befragungsrunde durch. Wir kommen zur letzten, zur freien Runde. Hier beginnt Frau Huy.

Abg. **Gerrit Huy** (AfD): Vielen Dank, Herr Vorsitzender. Ich habe eine Frage an Frau Professor Klammer. Können Sie etwas zu den Renditen sagen, die in den verschiedenen Durchführungsweisen der betrieblichen Altersversorgung erzielt werden? Gibt es welche, die nicht kaufkrafterhaltend sind? Und können Sie sich bessere Modelle vorstellen? Wie verhält es sich mit diesen Renditen, zum Beispiel im Vergleich zum amerikanischen 401(k)-Plan, wo direkt auf ein Vorsorgekonto des jeweiligen Arbeitnehmers eingezahlt wird, und zwar in Aktien, und die steuerliche Abzugsfähigkeit gleich mit berücksichtigt wird.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Danke. Frau Klammer, bitte.

Prof. Dr. Ute Klammer: Ich bedanke mich für die Frage, muss aber sagen, dass das nicht meine Spezialexpertise ist. Es ist so, dass die Anlagevorschriften in Deutschland recht restriktiv sind. Deshalb würde ich auch sagen, die Änderungen, die bezüglich der Bedeckungsregelungen vorgeschlagen werden, und die Möglichkeiten, hier flexibler anzulegen, sind sicher richtig und man kann es auch so ausgestalten. Wir hatten uns – ich bin Mitglied im Sozialbeirat, wie auch Herr Gunkel – damit auch in dem Zusammenhang mal beschäftigt. Man kann es sicher flexibler anlegen, um auf den Auszahlungszeitpunkt hin das Kapital zu fokussieren und nicht immer bestimmte Werte zu erreichen. Da gibt es sicher mehr Flexibilität, die möglich wäre, die auch zu höheren Renditen führen würde. Aber ich kann Ihre Frage leider nicht beantworten, wie die Renditen in welchem Durchführungswege sind.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Paus, bitte.

Abg. **Lisa Paus** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Ich habe eine Frage an Frau Klammer und Frau Bruno-



Latocha und zwar zu der Frage, wie denn dieses Gesetz geschlechtsspezifisch wirkt, weil darauf hingewiesen worden ist, es gibt einen Unterschied zwischen großen Unternehmen und kleinen und mittleren Unternehmen. Es wurde darauf hingewiesen. Betriebsrente funktioniert bei 50 Prozent ganz gut, aber Frau Klammer, Sie hatten am Anfang, was die Betriebsrente angeht, die unterschiedlichen Durchschnittszahlen für Frauen und für Männer genannt. Welchen Impuls bringt dieses Gesetz jetzt für das Thema Geschlechterparität?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Paus, eine Adressatin ist okay. Wer soll es sein?

Abg. **Lisa Paus** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Dann nehme ich jetzt Frau Klammer, und Frau Bruno-Latocha im Anschluss an die Anhörung.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Klammer, bitte.

Prof. Dr. Ute Klammer: Vielen Dank für die Frage, Frau Paus. Auf jeden Fall wissen wir, dass Frauen vor allem in den kleinen Betrieben arbeiten und in den Branchen, die bisher durch die Betriebsrente besonders schlecht abgedeckt sind. Insofern werden die jetzt vorgesehenen Änderungen mit der Öffnung des Sozialpartnermodells auch gerade für die kleinen Betriebe und für Geringverdiener auf jeden Fall einen positiven Effekt auf die betriebliche Alterssicherung von Frauen haben. Deshalb sehe ich das auf jeden Fall als positiv. Sowohl die Kleinbetriebsfokussierung als auch die Geringverdienerfokussierung.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Glöckner, bitte.

Abg. **Angelika Glöckner** (SPD): Meine Frage geht noch mal an den DGB. Halten Sie die im Gesetzentwurf vorgesehenen Verbesserungen beim BAV-Förderbetrag für zielführend, um die Verbreitung von Betriebsrenten bei Beschäftigten mit geringem Einkommen zu erhöhen, und wird die Anhebung der Einkommensgrenze für ausreichend erachtet?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Der DGB, Herr Schäfer, bitte.

Ingo Schäfer (Deutscher Gewerkschaftsbund): Vielen Dank. Wir begrüßen das ausdrücklich, vor allem die Dynamisierung der Lohngrenze zur Förderung. Weil – wie schon eben geschildert – wir bisher objektiv das Problem hatten, dass mit jeder

Lohnerhöhung eine große Anzahl an Personen aus dieser Förderberechnung herausgewachsen ist. Das muss man auch so sagen, der Arbeitgeber macht eine Betriebsrente aus seiner Tasche, weil er damit gefördert wird. In der Sekunde, wo die Förderung wegfällt, droht immer ein bisschen das Risiko, dass er das dann alles wieder einstellt. Deswegen ist das richtig. Die Lohnhöhe, die als Grenze gezogen ist, ist aus unserer Sicht in Ordnung. Was wir vielleicht immer im Blick haben müssen, weil es vorhin angeklungen ist, die Förderquote des Arbeitgebers mit 30 Prozent erscheint uns sachgerecht. Da er ohnehin die Ausgaben von der Steuer absetzen kann, ist die Effektivförderung ohnehin bei gut 50 Prozent. Das heißt, wir haben ohnehin schon eine halb staatlich finanzierte Betriebsrente. Das scheint uns ein ausreichender Beitrag zu sein, dass der Arbeitgeber auch tatsächlich Finanzierungsverantwortung übernimmt.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Frau Vollath, bitte.

Abg. **Sarah Vollath** (Die Linke): Vielen Dank. Meine Frage geht an die DRV Bund. Sehr geehrte Frau Frommert, wären ähnliche Ziele wie in der betrieblichen Altersvorsorge auch erreichbar, indem man freiwillige Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung ermöglicht?

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Frau Frommert, bitte.

Dr. Dina Frommert (Deutsche Rentenversicherung Bund): Vielen Dank. Es ist sicherlich so, dass freiwillige Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung auch zu Anwartschaften führen und entsprechend die Altersvorsorge dadurch verbessert wird. Es ist aber auch so, dass wir einen gewissen Zielkonflikt haben, wenn wir freiwillige Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung leisten – dadurch, dass es ein Pflichtsystem ist. Wir sind umlagefinanziert. Das heißt, das, was an Beiträgen reinkommt, wird verwendet, um die aktuellen Renten zu zahlen. Insofern ist es durchaus schwierig, wenn dann eine Freiwilligkeit dahintersteht und man sich nicht sicher sein kann, dass zu dem Zeitpunkt, wenn die Anwartschaften bedient, also die Leistungen gezahlt werden müssen, auch entsprechend wieder freiwillige Beiträge hereinkommen. Insofern wäre es, um das Finanzrisiko für das System klein zu halten, wichtig, dass wir, was die freiwilligen Beiträge angeht, weiter eine ganz



restriktive Handhabung haben. Das deckt sich nicht mit dem, was man jetzt von einer betrieblichen Altersversorgung in dem Sinne erwartet, die in gewisser Weise eine entsprechend weite Verbreitung und auch entsprechend hohe Ansprüche generieren soll.

Amtierender Vorsitzender Bernd Rützel: Vielen Dank. Wir sind damit am Ende unserer Anhörung angekommen. Ich bedanke mich herzlich bei

Ihnen, bei den Sachverständigen, dass Sie gekommen sind, dass Sie im Vorfeld eine Stellungnahme abgegeben haben. Ich bedanke mich für die Beantwortung der Fragen. Ich danke herzlich dem Ausschusssekretariat für die Organisation, die Vorbereitung und für das Erstellen des Protokolls. Vielen Dank. Die Ausschusssitzung ist geschlossen. Einen schönen Abend Ihnen allen.

Schluss der Sitzung: 17.23 Uhr

Bernd Rützel, MdB
Amtierender Vorsitzender