



## Wortprotokoll der 110. Sitzung

### Ausschuss für Arbeit und Soziales

Berlin, den 27. März 2017, 14:00 Uhr  
10557 Berlin  
Paul-Löbe-Haus  
E 200

Vorsitz: Kerstin Griese, MdB  
Gabriele Schmidt, MdB

## Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

### Einzigster Punkt der Tagesordnung Seite 1805

#### a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

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

**BT-Drucksache 18/11286**

#### **Federführend:**

Ausschuss für Arbeit und Soziales

#### **Mitberatend:**

Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz

Finanzausschuss

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ausschuss für Gesundheit

Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)

#### **Gutachtlich:**

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung



- b) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Kerstin Andreae, Maria Klein-Schmeink, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

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

**BT-Drucksache 18/10384**

**Federführend:**

Ausschuss für Arbeit und Soziales

**Mitberatend:**

Finanzausschuss

Ausschuss für Gesundheit

**Mitglieder des Ausschusses**

	<b>Ordentliche Mitglieder</b>	<b>Stellvertretende Mitglieder</b>
CDU/CSU	Lezius, Antje Linnemann, Dr. Carsten Oellers, Wilfried Schiewerling, Karl Schimke, Jana Schmidt (Ühlingen), Gabriele Stracke, Stephan Voßbeck-Kayser, Christel Weiß (Emmendingen), Peter Zech, Tobias	
SPD	Bartke, Dr. Matthias Griese, Kerstin Hiller-Ohm, Gabriele Kapschack, Ralf Kolbe, Daniela Mast, Katja Rosemann, Dr. Martin Rützel, Bernd Schmidt (Wetzlar), Dagmar Tack, Kerstin Wolff (Wolmirstedt), Waltraud	
DIE LINKE.	Birkwald, Matthias W. Tank, Azize	Krellmann, Jutta
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN	Kurth, Markus Müller-Gemmeke, Beate	Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang

**Mitglieder mitberatender Ausschüsse**

CDU/CSU	Gütting, Olav Kudla, Bettina Karliczek Anja	Finanzausschuss
SPD	Binding, Lothar Kiziltepe, Cansel Ryglewski, Sarah	Finanzausschuss



Ministerien	Blancke, RDin Dr. Susanne (BMAS) Dauns, RR Matthias (BMF) Dönnebrink, MR Dr. Elmar (BMF) Fischer, OARin Michaela (BMF) Geyer, ARin Doreen (BMW) Görgen, RL Peter (BMAS) Harder-Buschner, RDin Petra Christine (BMF) Jungblut, OAR Christoph (BMF) Kopp, RDin Elisabeth (BMW) Lösekrug-Möller, PStSin Gabriele (BMAS) Neubauer, ORR Dr. Mathias (BMF) Schwindt, RDin Bettina (BMAS)
Fraktionen	Baumgartner, Rosina (SPD) Hauptenbuchner, Andreas (SPD) Jung, Sebastian (CDU/CSU) Klinger, Stefan (CDU/CSU) Paul, Diana (CDU/CSU) Peters, Karsten (DIE LINKE.) Popp, Michael (DIE LINKE.) Rogowski, Thomas (CDU/CSU) Sengpiel, Olaf (SPD)
Bundesrat	Lührsen, RD (HB) Moritz, RDin Katja (BE) Otte, Roland (BW) Richter, RAnge Annett (ST) Scholle, RR Thilo (NRW) Schulz, VAE Heike (MV)
Sachverständige	Arteaga, Dr. Marco Böning, Dr. Marta (Deutscher Gewerkschaftsbund) Gatschke, Lars (Verbraucherzentrale Bundesverband) Goecke, Prof. Dr. Oskar Gunkel, Alexander (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) Hummel, Kurt-Georg (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) Karch, Heribert (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.) Kerschbaumer, Dr. Judith (Deutscher Gewerkschaftsbund) Kiesewetter, Prof. Dr. Dirk Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund) Oecking, Stefan (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.) Paschen, Frank Oliver Schminke, Kerstin (Deutscher Gewerkschaftsbund) Schwark, Dr. Peter (Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft e.V.) Thüsing, Prof. Dr. Gregor Wallrabenstein, Prof. Dr. Astrid Wenning, Marius (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht)



### **Einziger Punkt der Tagesordnung**

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

#### **Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz)**

**BT-Drucksache 18/11286**

b) Antrag der Abgeordneten Markus Kurth, Kerstin Andreae, Maria Klein-Schmeink, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

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

**BT-Drucksache 18/10384**

**Vorsitzende Griese:** Meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausschuss für Arbeit und Soziales und heute sind auch noch explizit Kolleginnen und Kollegen aus dem Finanzausschuss da, meine Damen und Herren Sachverständige, ich begrüße Sie alle sehr herzlich zu der heutigen öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales. Sie sehen, es ist heute ein bisschen beengt. Das liegt daran, dass das Parlament arbeitet und alle größeren Räume belegt waren. Ich bitte um Entschuldigung, wenn es ein bisschen enger ist, dann geht's hier heiß her und Sie sitzen sich ein bisschen auf der Pelle. Aber wir haben ein wichtiges Thema heute, und da wollten wir viele Sachverständige hören. Einige Verbände bzw. Organisationen sind mit mehreren Personen gekommen. Ich hoffe aber, wir kriegen das so gut hin.

Gegenstand unserer öffentlichen Anhörung sind folgende Vorlagen: Unter Punkt a) der Gesetzentwurf der Bundesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz)“ auf Drucksache 18/11286 und unter b) der Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Für eine faire und nachhaltige betriebliche Altersversorgung und ein stabiles Drei-Säulen-System“ auf Drucksache 18/10384.

Die von den Verbänden, Institutionen und Einzelsachverständigen abgegebenen Stellungnahmen liegen Ihnen auf Ausschussdrucksache 18(11)971 vor und außerdem auch vor dem Saal aus.

Von Ihnen, den hier anwesenden Vertretern der Verbände, Institutionen und von den Einzelsachverständigen möchten wir gern wissen, wie Sie diese Vorlagen beurteilen.

Zum Ablauf der heutigen Anhörung darf ich Ihnen sagen - das wissen alle, die jetzt quatschen schon, aber ich sage es trotzdem noch einmal, weil es nicht jeder schon gehört hat -, dass wir die uns zur Verfügung stehende Beratungszeit nach dem üblichen Schlüssel nach der Stärke der Fraktion aufteilen. Wir werden drei Befragungsrunden machen - Sie haben es auch auf Ihren Tischen liegen - auf die Fraktionen aufgeteilt. Dabei wechseln die Fragesteller nach jeder Frage, möglichst eine Frage, eine Antwort und an einen Sachverständigen. Aber manchmal geht das auch an zwei. Das kennen wir hier schon, das ist auch okay für den Zusammenhang. Wegen der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit haben wir hier keine Eingangsstatements. Dem dienen auch die Stellungnahmen, die Sie schon schriftlich abgegeben haben. Die Besonderheit heute ist, dass wir in unserem normalen Sitzungssaal des Ausschusses für Arbeit und Soziales tagen. Da haben wir hier innen Platz für 14 Sachverständige, und deshalb müssen einige von Ihnen weiter hinten Platz nehmen. Wenn Sie aber aus dem Außenkreis heraus als Sachverständige eine Wortmeldung machen wollen, nutzen Sie bitte die Standmikrofone an den Seiten oder ein Handmikrofon.

Ich rufe nun alle Sachverständigen namentlich auf, wobei die Erstgenannten immer die im Innenkreis sitzenden Vertreterinnen und Vertreter der Verbände sind. Das ist vom Deutschen Gewerkschaftsbund Frau Helga Nielebock, die innen sitzt, dann haben wir noch Frau Kerstin Altmann-Schminke, Frau Dr. Marta Böning und Frau Dr. Judith Kerschbaumer. Sie dürfen, müssen heute einmal in der zweiten Reihe Platz nehmen, sind aber genauso herzlich willkommen. Von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Herrn Alexander Gunkel, von der Arbeitsgemeinschaft der betrieblichen Altersversorgung e.V. Herrn Heribert Karch sowie Herrn Stefan Oecking. Winken Sie einmal, damit ich auch weiß, wer Sie sind, damit Sie auch zu Wort kommen, wenn Sie möchten. Vom Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft e.V. Herrn Dr. Peter Schwark, von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht die Herren Kurt-Georg Hummel und Marius Wenning, vom Bundesverband der Verbraucherzentrale Herrn Lars Gatschke. Als Einzelsachverständige heiße ich ganz herzlich willkommen: Herrn Prof. Dr. Gregor Thüsing, Herrn Prof. Dr. Dirk Kiesewetter, Herrn Prof. Dr. Oskar Goecke, Herrn Rechtsanwalt Dr. Marco Arteaga, Frau Prof. Dr. Astrid Wallrabenstein und Herrn Frank Oliver Paschen.

Jetzt beginnen wir mit der Befragung der Sachverständigen und fangen an mit der Befragungsrunde der CDU/CSU-Fraktion. Herr Weiß, bitte sehr.

**Abgeordneter Weiß** (Emmendingen) (CDU/CSU): Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, das Vorhaben Betriebsrentenstärkungsgesetz ist durch zwei Gutachten eingeleitet worden, einmal von Herrn Prof. Kiesewetter und zum zweiten von Herrn Dr. Arteaga. Herr Prof. Kiesewetter, Ihre Idee eines Geringverdienerzuschusses hat Eingang in den Gesetzentwurf gefunden. Deswegen an Sie folgende Fra-



gen: Erstens: Nach den Befragungen, die Sie für die Gutachten gemacht hatten, wird es wirklich zu einer Verbreitung der bAV bei Geringverdienern sowie bei kleinen und mittleren Betrieben kommen? Ist die Grenze 2000 Euro Monatseinkommen, die man nicht überschreiten darf, wenn man diesen Zuschuss bekommen will, ausreichend oder würde es zu einer größeren Verbreitung kommen, wenn man dies anheben würde? Und zum Zweiten: Ist tatsächlich das Verfahren, wie es jetzt im Gesetz vorgesehen ist, ein einfaches und simples Verfahren, das auch bei den Unternehmen Akzeptanz finden wird?

**Vorsitzende Griese:** Das waren beides Fragen an Herrn Prof. Kiesewetter. Bitte, Herr Prof. Kiesewetter. Ich rufe Sie immer einmal auf, nicht wundern, damit es dann zum Abschreiben leichter ist.

**Sachverständiger Prof. Dr. Kiesewetter:** Wird die Förderung/Zulage zu einer weiteren Verbreitung führen? Ich gehe davon aus, dass das so ist. Die Idee wurde in unserem Gutachten entwickelt. Im Gesetzentwurf ist sie jetzt etwas großzügiger noch als von uns vorgeschlagen. Wir glauben, dass das eine gute Idee ist, weil sie insbesondere keinen Eigenbeitrag der Arbeitnehmer erfordert. Wir haben in Befragungen festgestellt, dass Geringverdiener eben gerade angeben, dass Sie kein Geld übrig haben. Deswegen sollte man hier nicht auf Entgeltumwandlung setzen. Arbeitgeberfinanzierung ist gut in diesem Sinne. Gut ist auch, dass die Förderung dem Arbeitgeber einen Anreiz bietet, hier einzusteigen oder aber auch arbeitgeberfinanzierte Zusagen zu erhöhen. D. h. dieser finanzielle Anreiz könnte ebenfalls funktionieren. Die Zusage ist attraktiver als eine Erhöhung des Barlohns. Wir glauben, dass auch Steuerberater diesen Vorteil erkennen und ihren Mandanten gerne empfehlen werden. Deshalb glaube ich, zu Erstens sagen zu können: Ja, das ist ein sinnvoller Anreiz. Reichen 2.000 Euro Monatsgehalt als Obergrenze aus? Die 2.500 Euro, die von manchen Stellungnahmen genannt worden sind, wären sicher begrüßenswert. Man erreicht eben doch einen deutlich größeren Kreis von Personen, die immer noch als Geringverdiener zu bezeichnen sind. Wenn die Bundesregierung gewillt ist, das zu finanzieren, dann spricht nichts dagegen, die Grenze zu erhöhen. Drittens ist das Verfahren einfach? Das Verfahren ist einfach. Wir haben dafür gesorgt, dass die Arbeitgeber auf dem Weg der Lohnsteuerverrechnung diese Förderung bekommen können. Das heißt, das ist denkbar einfach und das geschieht auch besonders schnell, nämlich mit Verzug von nur einem Monat. Also viel einfacher kann man es sich nicht vorstellen.

**Abgeordneter Stracke (CDU/CSU):** Wir haben im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes einen steuerrechtlichen, aber auch einen sozialrechtlichen Teil. Insbesondere weist das Sozialpartnermodell den Tarifvertragsparteien eine zentrale Rolle zu. Das Ziel, was wir uns als Koalitionsfraktion gegeben haben, ist eine Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge. Mein Kollege hatte bereits danach gefragt. Wenn ich mir die Stellungnahme beispielsweise des Gewerkschaftsbundes an-

schaue, dann wird hier vor allem der Frage der Tarifbindung eine sehr hohe Rolle zugewiesen. Wenn man beim opting-out Erweiterungen machen würde, widerspräche das dem Ziel einer höheren Tarifbindung. Und wenn man eine Bezugnahme für nicht tarifgebundene Arbeitgeber hätte, dann würde das auch eine reine Beitragszusage und soll nur tarifgebundenen Arbeitgebern zugutekommen, so die Stellungnahme. Deswegen meine Frage an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und an die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung: Wird der vorliegende Gesetzentwurf, was das Sozialpartnermodell angeht, dem Anspruch einer Verbreitung gerade für diejenigen Betriebe, die nicht tarifgebunden sind und gerade für die Betriebe, die kleiner sind, also die kleinen mittelständischen Unternehmen gerecht? Was schlagen Sie vor, damit eine Verbreitung tatsächlich stattfindet?

**Sachverständiger Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Die Idee der Einführung einer reinen Beitragszusage begrüßen wir außerordentlich. Die reine Beitragszusage kann dazu beitragen, dass wir Arbeitgeber neu für die betriebliche Altersvorsorge gewinnen, die ihr bislang mit Blick auf die Haftungsrisiken ferngestanden haben. Wir sagen nur auch, die Chance der reinen Beitragszusage sollte nicht verspielt werden. Wir sehen diese Gefahr darin, dass die Zugangsvoraussetzungen zur reinen Beitragszusage restriktiv gehalten sind. Wir haben gerade im Bereich der tarifgebundenen Arbeitgeber zwar keine ganz flächendeckende Abdeckung, aber jedenfalls eine deutlich überdurchschnittliche, so dass es richtig wäre, auf das Tarifvertragsanfordernis zu verzichten. Es ist ja nicht so, dass die reine Beitragszusage bedeutet, dass das Geld, wie bisweilen behauptet, auf einem Pokertisch landen würde. Sondern dass das Geld, das in der reinen Beitragszusage aufgebracht wird, in beaufsichtigten Einrichtungen, in Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds investiert wird, in denen sowohl was das Risikomanagement betrifft, als auch die Kapitalanlage sowie auch an die fachliche Eignung des Personals der Geschäftsführung hohe Anforderungen gestellt werden. Insofern meinen wir, dass die gesetzlichen Vorkehrungen hier hinreichend gewahrt sind. Deshalb halten wir grundsätzlich das Tarifvertragsanfordernis für kontraproduktiv, wenn man eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge erreichen möchte. Wenn es beim Tarifvertragsanfordernis dennoch bleiben soll, wie der Gesetzentwurf es vorsieht, würden wir es begrüßen, wenn die Voraussetzungen an die Tarifverträge jedenfalls nicht überzogen formuliert werden. Ich sehe insbesondere kritisch, dass im Gesetzentwurf vorgesehen ist, dass die Tarifvertragsparteien selbst zwingend an der Durchführung, Steuerung der Einrichtung beteiligt sein müssen, die die reine Beitragszusage durchführt. Wir befürchten, dass es dadurch zu einer Schädigung, zu einer Kannibalisierung von seit langem bestehenden betrieblichen Einrichtungen kommen kann. Deshalb schlagen wir vor, um hier die Akzeptanz und die Verbreitung der reinen Beitragszusage auch zu erleichtern, dass Tarifverträge auch die



Möglichkeiten einräumen sollten, nur wenn die Tarifvertragsparteien es wollen, dass die Durchführung und Steuerung der Einrichtung, die die reine Beitragszusage übernimmt, auch von denjenigen übernommen werden kann, die im Betrieb dafür verantwortlich sind. Bei vielen seit langem bestehenden Pensionskassen, Pensionsfonds sind das paritätisch besetzte Gremien von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern. Diese Option sollte den Tarifvertragsparteien auch gegeben werden.

**Sachverständiger Karch** (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.): Ich kann mich dem anschließen. Die Exklusivität, die sich hier bei der Beitragszusage und bei der automatischen Einbeziehung durch opting-out etablieren soll, ist sicherlich nach Beobachtung und Meinung der aba keine fachlich systematisch begründete Position. Die aba kann das so auch nicht bejahen. Es ist eine offenkundig politisch gewollte Position, mit der man die Tarifparteien stärker in dieses Spielfeld hineinziehen möchte. Als solches verstehen wir es. Fachlich systematisch können wir das als aba nicht begründet sehen und bei der Beteiligung der Tarifparteien an der Steuerung, dass man dies delegieren kann an die entsprechenden Einrichtungen, da will ich hier nicht redundant sein und kann auf das, was Herr Gunkel bereits gesagt hat, verweisen.

**Abgeordneter Stracke** (CDU/CSU): Meine Frage richtet sich an den Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft. In Ihrer Stellungnahme haben Sie sich als eine der wenigen Sachverständigen gegen ein generelles Garantieverbot ausgesprochen. Oftmals hat man den Eindruck, dass man die Menschen zu ihrem Glück zwingen muss, weswegen man so ein generelles Garantieverbot ausspricht. Insofern würde mich interessieren, was Sie denn dazu veranlasst, einem solchen Garantieverbot eher kritisch gegenüberzustehen und wie Sie denn Ansätze finden, um die notwendige Sicherung und Absicherung gerade für Geringverdiener hinreichend sicherzustellen?

**Sachverständiger Dr. Schwark** (Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft e.V.): Unseres Erachtens ist es überzogen, Garantien generell zu verbieten. Ich will auch daran erinnern, das sowohl bei der Riesterreute als auch in der betrieblichen Altersversorgung generell bis jetzt Garantien zu 100 Prozent geboten sind. Wenn man hier aus welchen Gründen auch immer dieses Garantiegebot lockern will, wäre der erste Schritt an sich, Garantien oder einen Garantieverzicht zuzulassen, also es freiwillig zu machen, es in die Entscheidung der Betriebs- oder Tarifvertragsparteien zu stellen, ob sie Garantien geben wollen oder nicht. In Deutschland haben wir keine Tradition wie in den USA, dass die Arbeitnehmer komplett schutzlos sind in der betrieblichen Altersversorgung. Es gab dort gerade - ich erinnere an die Zeit 2007/2008 - sehr vertrauenserschütternde Schlagzeilen über Halbierung von Betriebsrenten, und über die Frage, dass Leute jetzt länger arbeiten müssen als sie ursprünglich mal geplant hatten. Das sind schon Einschnitte, die das Vertrauen in die betriebliche Altersversorgung erheblich schädigen können. Besonders be-

troffen fühlen wir uns auch natürlich als Versicherungswirtschaft. Gerade die Direktversicherung ist ein sehr etablierter Durchführungsweg in der betrieblichen Altersversorgung. In 80 % der kleinen und mittleren Unternehmen, um die es hier geht, ist die Direktversicherung vertreten. Unsere Kunden sind es gewöhnt, auch vom Anbieter Sicherheiten zu bekommen. Sie werden überrascht sein, dass es diese künftig nicht mehr geben darf. Umso mehr als das Garantieverbot auch - und das glaube ich - international relativ einzigartig ist, auch was die Rentenphase anbetrifft. Ich erinnere mich, als es in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Diskussion stand, dass die gesetzliche Rente gekürzt werden müsste, weil die Lohnrunden so negativ ausgefallen waren, das hat glaube ich zwei- oder dreimal zur Diskussion gestanden, dass es hätte passieren sollen. Daraufhin hat der Bundestag ein Rentengarantiegesetz erlassen, um das Vertrauen der Menschen in diese wichtige Säule der Alterssicherung zu sichern. Ich kann mir nicht vorstellen, dass hier ein grundsätzlicher Wandel auch in der Wertung der Frage von Sicherheit stattgefunden hat. Unseres Erachtens, ist es im Gesetzentwurf erforderlich zumindest Garantien zu ermöglichen, etwa bei der Direktversicherung. Auch wenn man Pensionskassen und Pensionsfonds wegen der Solvency II-Diskussion hier außen vorlassen möchte, sollten hier Garantien zugelassen werden, zumindest auch in der Rentenphase in klassischen Modellen. Wir haben beispielsweise gegenwärtig zwar Fondspolizen ohne Garantien in der Ansparphase. Es gibt aber überhaupt keine Nachfrage nach Verträgen, wo selbst in der Rentenphase keinerlei Garantien mehr gegeben und Renten gekürzt werden können. Es ist nicht jeder ein "Besser-Rentner", der nur entscheidet, ob es der zweite oder dritte Urlaub ist, der darunter leidet. Viele Leute müssen aus ihrer Betriebsrente auch die Miete bezahlen. Für die gibt es keine Möglichkeiten, letztendlich an den Ausgaben zu sparen. Hier brauchen wir Verlässlichkeit. Ich glaube, es ist auch im Interesse des Images der betrieblichen Altersversorgung, dass es die Möglichkeit der Garantien gibt, auch für die Verbreitung bei kleinen und mittleren Unternehmen.

**Abgeordneter Stracke** (CDU/CSU): Würde denn ein Garantieverbot die Möglichkeit eröffnen, mehr realwertorientierte Anlagen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung durchsetzen zu können? Die Frage geht an Herr Dr. Schwark.

**Sachverständiger Dr. Schwark** (Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft e.V.): Gegenwärtig ist es nicht so, wie zuweilen zu lesen ist, dass die klassischen Versicherungen 100 Prozent in Staatsanleihen investieren würden. Die Quote liegt aktuell unter 20 Prozent. Gerade Bundesanleihen, weil diese so schlecht verzinst sind, werden von Versicherern nicht mehr gewählt. Auch heute sind Versicherer unterwegs im Bereich der Refinanzierung von Wohnimmobilien, im Bereich von Infrastrukturfinanzierung, auch im begrenzten Maße in Aktien realwirtschaftlich unterlegt zu investieren. Ein Großteil der Anlagen geht auch in die Refinanzierung von Banken, die natürlich Fremdkapital für den realwirtschaftlichen Sektor zur Verfügung stellen. Die



Frage, die vielleicht bei Ihnen mitschwingt, ob wir nicht viel Rendite verpassen, wenn wir nicht stärker in riskante Anlagen gehen würden? Hier müssen wir sehen, dass die Niedrigzinsphase, die durch die Europäische Zentralbank eingeleitet worden ist, nicht nur die Anleihen trifft, sondern sie trifft auch die Aktienmärkte. Die 1.500 Mrd. Euro, die die EZB hineingepumpt hat, die gehen in Anleihen, in die Aktienmärkte und in die Immobilienmärkte. Jeder weiß hier in Berlin, was die Immobilienmärkte für eine Reaktion auf die niedrigen Zinsen gezeigt haben. Dieser Effekt steckt auch in den Aktienmärkten mit drin und vermindert natürlich die künftigen Renditeerwartungen. Man darf nicht davon ausgehen, dass in den Aktienmärkten einfach die Renditen von gestern, vorgestern und von vor 20 Jahren zu wiederholen sind. Wir haben eine andere Realität, das sagen Ihnen auch die Investmentbanker. Die Renditeerwartung insgesamt, die muss realistisch auf das gegenwärtige Zinsniveau angelegt werden. Wir können nicht einfach sagen, indem wir in die riskanten Anlagen gehen, können wir nochmal die acht Prozent bekommen, die es in der Vergangenheit einmal gegeben hat. Das ist unrealistisch. Vielleicht zu einer letzten Zahl: Wenn man einmal die letzten 35 Jahre vergleicht, einen Fondssparplan in europäische Aktienfonds und in europäische Rentenfonds, dann ist der Unterschied 5,5 Prozent zu 4,5 Prozent, also ein Prozentpunkt. Das ist das, was uns die Geschichte gezeigt hat. Daran müssen wir uns auch orientieren. Wir sollten uns nicht der Illusion hingeben, dass einfach durch riskante Anlagen deutlich höhere Renditen möglich wären, als durch die Europäische Zentralbank vorgegeben.

**Abgeordneter Zech (CDU/CSU):** Meine Frage - und ein Teil der Antworten müssen wir wahrscheinlich in die zweite Runde schieben - geht an Herrn Karch, an Herrn Gunkel und an Herrn Professor Thüsing. Wir hatten am 16.12.2016 ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zu der Frage, wie Pensionskassen rückwirkende Anpassungen vornehmen werden. Müssen die nicht vorgenommen werden? Das würde heißen, dass wir bei Pensionskassen trotz einer reinen oder 100-Prozent-Überschussauschüttung in die Rentenerhöhung nachträglich noch mehr Rentenanpassungen vornehmen müssten. Wie sehen Sie das? Müsste das Gesetz für diese Frage auch noch eine Antwort bieten oder können wir es dort mit anhängen?

**Sachverständiger Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Es hat zum Ende des letzten Jahres einen Referentenentwurf zum BAG-Urteil gegeben, das dem gesetzgeberischen Willen im Zusammenhang mit den EU-Mobilitätsrichtlinien im Gesetz leider nicht entsprochen hat. Es geht konkret um die Anpassung laufender Betriebsrenten bei Pensionskassenzusagen. Bei regulierten Pensionskassen gilt heute gegenüber Lebensversicherungen unterschiedliches Aufsichtsrecht. Dabei wird vor allem die kollektive Struktur der Firmenpensionskassen berücksichtigt. Diese regulierten Pensionskassen gibt es vor allem im Bereich der Chemie, aber auch in überbetrieblichen Versorgungswerken, wie der Soka-Bau, der Bankenpensi-

onskasse BVV. Insgesamt beziehen rund 1 Mio. Betriebsrentner heute von solchen regulierten Pensionskassen Betriebsrenten. Worum geht es jetzt dabei? In der Vergangenheit galt, dass es möglich ist, dass laufende Betriebsrenten nicht bei Pensionskassen danach angepasst werden mussten, wie die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ist, wenn gewährleistet war, dass alle Überschüsse zu 100 Prozent an die Berechtigten ausgeschüttet werden. Wegen des unklaren Wortlautes der Vorschrift hat das BAG dann daraufhin eine Korrektur erfordert, die der Gesetzgeber im EU-Mobilitätsrichtliniengesetz auch tatsächlich bewerkstelligt hat.

**Vorsitzende Griese:** Okay, Sie müssen trotzdem zum Ende kommen, Sie sind über der Zeit.

**Sachverständiger Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Allerdings war es dann so, dass das BAG dann Ende Dezember gesagt hat - das gilt aber nicht rückwirkend - und hat den Gesetzgeber gewissermaßen fast aufgefordert, diese Rückwirkung klar zu stellen. Das wäre sehr hilfreich, um Bürokratie in diesem Bereich zu vermeiden.

**Vorsitzende Griese:** Dann haben wir gleich eine Minute weniger und Herrn Thüsing möchten Sie dann in der nächsten Runde noch hören.

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Ich kann das sofort sagen.

**Vorsitzende Griese:** Nein, das können Sie nicht. Dann bringen Sie unseren Plan durcheinander, und jede Fraktion ist gleichberechtigt dran. Jetzt ist einfach die Nächste dran und Sie sind gleich als Allererster in der CDU/CSU-Runde dran, Herr Thüsing. Ich achte drauf.

Wir kommen zur Fragerunde der SPD-Fraktion und Herr Kapschack beginnt, bitte sehr.

**Abgeordneter Kapschack (SPD):** Meine erste Frage geht an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Warum ist es wichtig, neben der gesetzlichen Rente, die im Mittelpunkt stehen muss, die betriebliche Altersversorgung zu stärken? Welche Bedeutung hat die betriebliche Altersversorgung in Deutschland? Und inwieweit wird das vorliegende Maßnahmenpaket, insbesondere auch die Verbesserung der Rahmenbedingungen, dazu beitragen, die Betriebsrenten auf freiwilliger Basis voranzubringen und den Abschluss von Tarifverträgen zu erleichtern? Werden so in Zukunft auch mehr Geringverdiener und kleine Betriebe erreicht?

**Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Der DGB sieht die betriebliche Altersversorgung nicht als Lückenfüller für ein absinkendes Rentenniveau, sondern möchte, dass damit ein auskömmliches Lebensstandardsicherungs niveau gewährleistet wird, auch in Zukunft. Außerdem ermöglicht die betriebliche Altersversorgung auch eine bessere Betriebsbindung, eine Honorierung sowie eine Fürsorge, die der Arbeitgeber über die Arbeitsleistung und deren Entlohnung hinaus gewährleistet. Deshalb halten wir den Ansatz, die betriebliche Altersversorgung zu stärken, für richtig. Zu der weitergehenden Frage, welche Vorteile wir in dem





Gesetzesentwurf sehen, ist es gut, dass die Frage der zukünftigen Fachkräftebindung, aber auch die demografische Entwicklung beachtet ist. Es ist notwendig, hier Anreize zu setzen seitens der Arbeitgeber. Auch für Menschen, die nicht so viel verdienen, noch nicht so viel verdienen, und sich eben eine Entgeltumwandlung nicht leisten können bzw. eben perspektivisch eine Anrechnung auf die Grundsicherung zu erwarten hatten. Diese Hürde wird jetzt genommen. Wir halten aus diesen Gründen das tarifvertragliche Modell für richtig, weil auf gleicher Augenhöhe verhandelt wird, weil es um große Kollektive geht, die hier geregelt werden sollen. Aus diesem Grunde meinen wir, dass das Modell, wenn es kommt, mit der reinen Beitragszusage und der Zielrente die Möglichkeit schafft, tatsächlich eine Breite zu erreichen und auch Investitionen zu ermöglichen, die weitergehender sind, als wenn das individuell gemacht werden kann.

**Abgeordnete Wolff** (Wolmirstedt) (SPD): Meine Frage geht an ver.di. Es geht auch um die Geringverdienenden, die wir schon angesprochen haben. Im Gesetz ist die Einführung des Förderbeitrages zur betrieblichen Altersvorsorge vorgesehen. Da ist meine Frage an ver.di: Schätzen Sie das so ein, dass es zu einer stärkeren Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge unter den Geringverdienenden kommen wird? Wie sehen Sie es, ob die Möglichkeit, die Arbeitgeberbeteiligung zu stärken, aus Ihrer Sicht gegeben ist? Und schätzen Sie in dem ganzen Zusammenhang die Erhöhung und die Anhebung der Einkommensgrenze von 2.000 auf 2.500 Euro als richtig und ausreichend ein?

**Vorsitzende Griese:** Da ver.di nicht eingeladen ist, gebe ich das an den DGB. Und Sie geben es an Frau Dr. Kerschbaumer?

**Sachverständige Dr. Kerschbaumer** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wenn wir uns die Zahlen anschauen, sind es momentan 11,1 Million sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die ein Entgelt bis zu 2.000 Euro erzielen. Das sind 33,4 Prozent, die dann von dem Förderbetrag erfasst werden würden. Wenn wir diesen Förderbetrag auf eine Einkommensgrenze von 2.500 Euro anheben könnten, wären das ganze 4 Millionen Beschäftigte mehr. Es wären dann knapp die Hälfte aller Beschäftigten, ungefähr 15,2 Millionen. Der größte Teil ist im Niedriglohnbereich beschäftigt. Das sind überwiegend Frauen, viele Teilzeitbeschäftigte, aber auch immer mehr Männer. Und gerade da ist wenig finanzieller Spielraum vorhanden, um zusätzliches Geld zu bringen. Deswegen sind wir ganz sicher, dass wir mit dem bAV-Förderbetrag und mit einer stärkeren Arbeitgeberfinanzierung die betriebliche Altersversorgung verbreitern könnten. Ganz wichtig ist für diesen Betrag auch, dass wir eine Dynamisierungsregel bekommen. Es kann nicht sein, dass jedes Mal bei einer Gehaltserhöhung und Überschreiten der 2.500 Euro-Grenze, die Menschen dann wieder aus der Förderung fallen. Das betrifft ver.di, aber auch den ganzen Geringverdienerbereich. Daneben müssen noch weitere Fördermöglichkeiten

hinzukommen, damit wir dem unteren Einkommensbereich eine betriebliche Altersversorgung zuführen können.

**Abgeordnete Schmidt** (Wetzlar) (SPD): Ich frage auch den Deutschen Gewerkschaftsbund, den Dachverband der Gewerkschaften, und ich frage ihn, dass sowohl aus Gerechtigkeitsgründen, als auch, um in der Auszahlungsphase anfallende Krankenversicherungsbeiträge zu kompensieren, wird von vielen Seiten gefordert, dass Arbeitgeber bei einer Entgeltumwandlung die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge in jedem Fall an die Beschäftigten weitergeben sollen. Wie ist Ihre Haltung dazu und inwiefern sind Übergangsregelungen für bestehende Tarifverträge aus Ihrer Sicht notwendig?

**Sachverständige Dr. Kerschbaumer** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Wir halten es für einen ganz wichtigen Punkt, dass die Vorsorgebereitschaft der Beschäftigten, Entgeltumwandlung zu machen, nicht zu einem Gewinn bei den Arbeitgebern führen darf. Wenn aus der Vorsorgebereitschaft kein Teil wieder zurückgegeben wird, dann lohnt sich für viele Beschäftigte die Entgeltumwandlung nicht. Deshalb vertreten wir die Auffassung, dass es eine vollkommene gesetzlich verpflichtende Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge rund 20 Prozent geben muss.

**Abgeordneter Kapschack** (SPD): Meine Frage geht auch an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Kann ein betriebliches opt-out dazu beitragen, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in der Fläche und insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen zu erhöhen? Sollte es Optionssysteme auch ohne tarifliche Grundlage geben?

**Sachverständige Schminke** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Bei dem Optionsmodell geht es um Entgeltumwandlung. Da muss ich dem Herrn Kiesewetter beipflichten, der schon gesagt hat, man sollte bei der Verbreitung nicht auf Entgeltumwandlung setzen. Aber es geht um dasselbe Thema, wie auch bei der reinen Beitragszusage, nämlich die Tarifexklusivität - sowohl beim Optionssystem, wie auch bei der reinen Beitragszusage. Die Arbeitnehmer setzen in ihrer Altersversorgung auf Rentabilität und Stabilität. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers entfällt bei reiner Beitragszusage und auch im Optionsmodell im Sozialpartnermodell. Bezug genommen werden muss dann auf räumliche und fachliche Tarifverträge. Deswegen ist die Tarifexklusivität unwahrscheinlich wichtig bei beiden, sowohl Optionsmodell, wie auch bei reiner Beitragszusage, weil es sonst wieder zu erneuten Selektionen führen kann. Der Arbeitnehmer kann im Moment aufgrund individualrechtlicher Bezugnahme selektieren, wem er eine Zusage geben wird. Die Tarifexklusivität ist enorm wichtig, insbesondere für die Kommunikation. Das Einstehen für diese Versorgungszusage, die da gestaltet wird, übernehmen die Tarifvertragsparteien. Darauf bauen auch die Arbeitnehmer, sowohl wenn sie Entgelt umwandeln würden, wie auch wenn wir tarifvertraglich Arbeitgeberbeiträge reinholen würden. Darauf müssen die Beschäftigten vertrauen können, dass die Steuerung und



die Durchführung über Tarifvertragsparteien läuft, um das auch einfach in der Kommunikation, genau wie beim Sicherheitsbeitrag, der enorm wichtig ist für die Akzeptanz der Arbeitnehmer für dieses Modell. Von daher braucht es für beides die Tarifexklusivität, sowohl für das Optionsmodell wie aber auch für die reine Beitragszusage. Und nur auf Entgeltumwandlung zu bauen, halte ich auch für falsch.

**Abgeordnete Kiziltepe (SPD):** Meine Frage geht an die Verbraucherzentrale. Ich habe eine Frage zu den Riesterverträgen. Sieht die Verbraucherzentrale eine Notwendigkeit darin, dass vorvertragliche Informationspflichten gegeben sein müssen, um soziale, ökologische und ethische Belange auch für die Verbraucherinnen und Verbraucher öffentlich zu machen?

**Sachverständiger Gatschke (Verbraucherzentrale Bundesverband):** Wir sehen durchaus die Notwendigkeit, diese vorvertragliche Informationspflicht wieder zu etablieren. Wir hatten sie bis zum Altersvorsorgeverbesserungsgesetz als Informationspflicht in der Riesterrente enthalten. Aus der Beratungspraxis wissen wir, dass wir ein zunehmendes Interesse an diesen Informationen haben. Eine Stichprobe aus der Verbraucherzentrale Bremen hat gezeigt, dass 37 % sehr und 40 % teilweise an dem Thema interessiert waren und nur 24 % überhaupt kein Interesse an dem Thema hatten. In der Beziehung ist dann Informationsbedarf da. Eine vorvertragliche Berichts- oder Informationspflicht würde dieses Informationsbedürfnis befriedigen. Ich weiß selbst, dass auf dem Produktinformationsblatt nicht allzu viel Platz für solche Informationen wäre. Man könnte allenfalls jetzt in dieses Produktinformationsblatt die grundsätzliche Information geben: Wird eingehalten, wird nicht eingehalten. Ich würde dann aber dafür plädieren, dass, wenn eingehalten wird, das Beiblatt beizufügen, wo detaillierter dargestellt wird, was die konkreten Informationen ohne die Anlagemöglichkeiten dazu sind. Allein das Ja oder Nein bringt dem Verbraucher dann auch nicht viel, sondern da müssen ergänzende Informationen da sein. Die müssten dann auch wie das gesamte Riesterproduktinformationsblatt selbst standardisiert sein.

**Vorsitzende Griese:** Vielen Dank. Jetzt habe ich Ihnen ein bisschen mehr gegeben wegen dem technischen Hin und Her. Wir gehen über zur Frage der Fraktion DIE LINKE. Da fragt zuerst Herr Birkwald.

**Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.):** Meine erste Frage geht an Frau Professorin Astrid Wallrabenstein. Die Rentenpolitik der vergangenen 16 Jahre setzt darauf, dass das sinkende Sicherungsniveau der gesetzlichen Rente durch Betriebsrenten und gefördertes privates Sparen ausgeglichen werden möge. Ist nach Ihrer Auffassung die neue Form der Betriebsrente, also die Zielrente bzw. die reine Beitragszusage geeignet, um zukünftig die Vorsorgelücke zu schließen, die durch die Förderung der Entgeltumwandlung noch vergrößert wird?

**Sachverständige Prof. Dr. Wallrabenstein:** Zunächst einmal bin ich mir nicht so sicher, ob der Name Betriebsrente wirklich noch auf diese neue Form passt. Ich

hatte das auch schon mal geschrieben, und ich glaube, Sie haben es auch aufgegriffen. Eine Versorgung durch den Betrieb ist diese Betriebsrente, diese neue reine Beitragszusage, nicht mehr. Ich glaube, es ist eine individuelle Altersvorsorge, und der Betrieb wird zum Vertriebsweg. Und das ist - glaube ich - ein bisschen etwas anderes. Aber sei's drum, denn das ist am Ende vielleicht nur Begriffsklauberei. Ihre eigentliche Frage ist, ob damit die Versorgungslücke, die durch die Rentenabsenkungen der Rentenreformen aus dem Jahre 2001 stattgefunden hat oder stattfindet, auf Grund dieser Reform geschlossen wird. Da gibt es eigentlich drei Punkte: Das eine ist, dass diese Betriebsrente, wenn sie durch Entgeltumwandlung stattfindet, erst einmal die Lücke schließen muss, die die niedrigere Rente aus der Erwerbstätigkeit mit sich bringt. Sie muss außerdem die Rentenabsenkung durch die politische Reform auffangen und sie muss drittens - Herr Schwark hat das gerade sehr schön dargestellt - die seit einigen Jahren anhaltende niedrige und gegenüber den Erwartungen aus dem Jahr 2001 deutlich niedere Erwartung dessen, was der Kapitalmarkt an Zinsen bringt, auffangen. Das ist umso schwerer, je länger man wartet, weil Kapitalerträge aus Zins und Zinseszins entstehen. Und wenn man 16 Jahre lang gearbeitet, aber noch keine Betriebsrente bis heute abgeschlossen hat, dann wird das einfach schon in der persönlichen Biografie sehr schwierig. Erstmal würde ich auf Ihre Frage antworten, dass es für den, der noch keine Betriebsrente hat, sehr schwer wird, dieses ursprüngliche Versprechen von 2001 jetzt noch zu erfüllen. Und auch für die, die schon Betriebsrenten haben, ist es zunehmend schwierig. Das ist der eigentliche Grund für diese reine Beitragszusage, um eben mehr aus dem Sparkapital in Chancen und weniger in Sicherheit zu stecken. Dabei ist nun halt mal so, dass wenn man weniger in Sicherheit und mehr in Chancen steckt, dann ist es weniger wahrscheinlich, dass man das Ziel erreicht. Es ist nicht unmöglich, aber weniger wahrscheinlich und anders ausgedrückt, nicht mehr so sicher. Das sollte man ehrlicherweise den Menschen sagen

**Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.):** Meine Frage geht auch an Frau Prof. Dr. Wallrabenstein. Wie beurteilen Sie den Gesetzentwurf vor dem Hintergrund des selbst formulierten Ziels, die Betriebsrenten unter denjenigen Gruppen von Beschäftigten zu verbreiten, die sie bisher nicht erreicht hat?

**Sachverständige Prof. Dr. Wallrabenstein:** Wir haben bisher schon Einiges dazu gehört, ob Arbeitgeber Anreize haben, diese neue reine Beitragszusage abzuschließen. Soweit ich es verstanden und gelesen habe, liegt viel daran, dass auch der Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber schwierig ist. Daher wird wohl dort, wo Tarifverträge bisher sind, auch die neue Beitragszusage Verbreitung finden wird, wahrscheinlich als Ersatz der bisherigen Altersversorgung. Dort, wo die Tarifvertragsparteien nicht ausreichen, weiß ich nicht, ob allein die Entlastung ausreicht, um die Hürden, die für die Arbeitgeber bestehen, mit einem hohen Verwaltungsaufwand auszugleichen. Da bin ich mir nicht so sicher. Der an-



dere Punkt ist, ob die Anreize für Geringverdiener ausreichen. Ich kann mir gut vorstellen, dass das im Einzelfall durchaus reicht. Aber mein Gefühl ist, dass die Kurzfassung dieser Anreize in etwa ist, dass man "kein Frosch sein soll" und aus der gesetzlichen Rente raus in die betriebliche gehen soll. Wenn man den Leuten sagen würde, dass das in der betrieblichen alles nicht so sicher ist und sollte man seinen Job verlieren, man das alleine weiterzahlen muss, wenn man ihm also all die Risiken aufzählt, die damit verbunden sind, weiß ich nicht, ob die Anreize ausreichen, um wirklich das Ziel zu erreichen.

**Abgeordnete Tank (DIE LINKE.):** Meine Frage geht auch an Frau Prof. Dr. Wallrabenstein. Mit diesem Gesetzentwurf werden Betriebs- und Riesterrenten privilegiert, aber gesetzliche Renten nicht. Wie beurteilen Sie verfassungsrechtlich die Freibeträge für Betriebs- und Riesterrenten in der Grundsicherung?

**Sachverständige Prof. Dr. Wallrabenstein:** Mein Vorschlag ist, dass ich die Antwort nicht in einer Sekunde gebe, sondern in der nächsten Runde.

**Vorsitzende Griese:** Das kann die Fraktion dann so sagen, dass sie das so möchte. Wir kommen zur Frageunde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und Herr Kurth beginnt.

**Abgeordneter Kurth (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Meine Frage richtet sich an Herrn Paschen. Sie sind Vorstandsvorsitzender der Dresdner Pensionskasse, einem Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit und verwalten die Betriebsrenten für 420 Unternehmen unterschiedlicher Größe. Wie bewerten Sie aus der Betriebsrentenpraxis den Ansatz einer sogenannten Zielrente und insbesondere den damit verbundenen Verzicht auf jegliche Leistungszusagen?

**Sachverständiger Paschen:** Dazu haben meine Vorredner auch schon eine Menge gesagt. Der generelle Verzicht auf Garantien kann richtig sein, aber zum jetzigen Zeitpunkt halte ich ihn für sehr kontraproduktiv. Wir haben eine Niedrigzinsphase. Man muss den Leuten fairerweise sagen, dass das Ganze nicht nur mit Chancen verbunden ist, sondern auch mit Risiken. Man darf sich da nicht täuschen, nur weil Tarifverträge zusätzliche Arbeitgeberbeiträge vereinbaren können und wo ja ohnehin noch fraglich ist, ob sich das überhaupt auf die kleinen Unternehmen runter brechen lässt. Das heißt eben nicht zwingend, dass auch ein Mehrertrag herauskommt. Wir haben eine Vertrauenskrise, wir haben den Niedrigzins, wir haben generell Rahmenbedingungen, die nicht dazu führen werden, wenn man den Leuten die Garantien noch nimmt, dass dies zu einer Abschlusswelle führt, sondern eher zu noch mehr Skepsis.

**Abgeordneter Kurth (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Halten Sie denn die sogenannte Enthaftung wirklich als Hauptgrund für die nicht ausreichende Verbreitung von Betriebsrenten? Glauben Sie, dass allein über tarifvertragliche Regelungen eine bessere Verbreitung - denn das ist das eigentliche Ziel des Gesetzentwurfes - erreicht werden kann?

**Sachverständiger Paschen:** Dazu kann ich zweimal mit Nein antworten. Tarifvertraglich kann ich mich Herrn Gunkel anschließen. Ich glaube, dass es gerade nicht zwingend ist, dass man die kleineren und mittelständischen Unternehmen erreicht, die heutzutage keine Tarifbindung haben und wo der Verbreitungsgrad der bAV nicht so hoch ist. Die Großunternehmen, die tarifgebunden sind, haben aber bereits bewährte Regelungen, da ist relativ flächendeckend eine Betriebsrente vorhanden, und zwar mit Garantien. Da würde es also allenfalls eine ersetzende Lösung geben, die die Position dort zudem verschlechtert.

**Abgeordneter Kurth (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Herr Dr. Schwark hat gerade die Möglichkeit von Garantien angesprochen. Wie würden Sie es denn bewerten, wenn jetzt beispielsweise den Direktversicherungen Garantien doch noch durch einen Änderungsantrag im Gesetzgebungsverfahren angeboten würden?

**Sachverständiger Paschen:** Das fände ich tödlich, um es einmal so deutlich zu sagen. Wenn wir schon zwei Welten haben und wir sagen, wir haben eine Garantiewelt und die neue Welt soll gerade sicherstellen, dass wir mehr Ertrag haben, weil zwar mehr Risiken vorhanden sind, aber eben auch mehr Chancen, dann muss natürlich für die Wettbewerber, und d. h. für alle Durchführungswege, das Instrumentarium gleich sein. Da kann es nicht sein, dass Direktversicherungen durch die Hintertür wieder Garantien anbieten könnten, aber Pensionskassen gerade nicht.

**Abgeordneter Kurth (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Jetzt schlagen wir vor, dass es eine Angebotspflicht für Arbeitgeber geben soll, kleine und mittlere Betriebe würden noch einmal begünstigt durch die Enthaftung. Glauben Sie, dass durch ein Angebotsobligatorium denn eher eine Verbreitung von Betriebsrentenmodellen erreicht werden kann?

**Sachverständiger Paschen:** Das könnte ich mir bei kleineren Unternehmen durchaus vorstellen. Die Frage ist, wie die Rahmenbedingungen dazu sind. Auch ein Obligatorium, das ich aber auch ausschlagen kann, muss natürlich irgendwo Rahmenbedingungen bieten, die es für den Arbeitnehmer attraktiv erscheinen lassen. Ich glaube, da steht heutzutage die Komplexität im Weg, weniger sind es die Haftungsfragen oder die Nachfrage nachreinen Beitragszusagen.

**Abgeordneter Kurth (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Herr Paschen, halten Sie die Gefahr für real, dass, wenn man die reine Beitragszusage verbreitert, dass das bestehende Betriebsrentensystem Schaden nimmt?

**Sachverständiger Paschen:** Ja, das sehe ich durchaus. Produktanbieterseitig wird man sich natürlich, in der Hoffnung eine neue Welt zu schaffen, auf diese neuen Beitragszusagen stürzen. Das kann durchaus dazu führen, dass die 15 Mio. Verträge, die in der Welt sind, zukünftig mit schlechteren Bedingungen zu kämpfen haben. Dann ist es durchaus auch eine Art Wettbewerbsverzerrung. Wir haben 15 Mio. Verträge in der Welt. Wir sind in einem bestehenden System. Jetzt nehmen Sie



z.B. uns als Kasse, wir verantworten 420 Unternehmen. Da haben manche mehrere Tarifbindungen, manche gar keine. Stellen Sie sich vor, das größte Mitgliedsunternehmen sagt, nein, jetzt haben wir ein neues Versorgungswerk XY, weil es einen entsprechenden Tarifvertrag gibt, der flächendeckend unsere Branche abdecken soll. Also werden künftig alle Beiträge aus dem bestehenden System abgezogen - oder man lässt die Öffnung auf uns als Kasse zu und innerhalb einer Versorgungseinrichtung würden Sie so beide Welten parallel anbieten müssen. Das ist kaum praktikabel durchführbar.

**Vorsitzende Griese:** Vielen Dank, das war die erste Runde durch alle Fraktionen. Wir kommen zur zweiten Befragungsrunde und da steht, die Antwort von Prof. Thüsing auf die Frage von Herrn Zech nach dem BAG-Urteil zu den Pensionskassen aus. Sie sehen hier geht nichts verloren. Sie müssen keine Sorgen haben.

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende und noch einmal Verzeihung für mein Dazwischenreden. Ich wollte mich auch nur ganz kurzfassen. Es geht hier um die Entscheidung des BAG, in wie weit die Änderung des § 16 Abs. 2 Nr. 3 rückwirkende Kraft hatte. Das BAG hat gesagt, das ist eben nicht rückwirkend gewollt. Dass es aber durchaus möglich ist, das hat das BAG nicht bestritten. Insofern, wenn Sie sich dieser Frage annehmen, wäre das ein verdienstvolles gesetzgeberisches Nachholen von dem, was man vorher gar nicht für erforderlich hielt.

**Abgeordneter Zech (CDU/CSU):** Zweite Frage an den DGB, vielleicht einer von Ihnen, und an Herrn Prof. Thüsing. Es ist so, dass in dem Gesetzentwurf steht, dass Versorgungstarifverträge nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz unter die erleichterte Allgemeinverbindlichkeitserklärung fallen könnten. Wie würde das denn ablaufen? Heißt das, dass die Bundesregierung zustimmen muss oder muss die Bundesregierung nur dann zustimmen, wenn die oberste Arbeitslandesbehörde Widerspruch einlegt? Heißt das dann, dass das BMAS eigentlich allein ohne Regierungsbeschluss Allgemeinverbindlichkeitserklärungen aussprechen könnte?

**Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Ich glaube, da liegt ein Missverständnis vor. Der DGB würde es sehr begrüßen, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung im § 5 TVG erleichtert würde für das Modell der reinen Beitragszusage. Hintergrund ist, dass wir der Auffassung sind, dass betriebliche Altersversorgung generell ein wichtiges sozialpolitisches Ziel verfolgt. Das hat der Gesetzgeber auch honoriert, indem er, dass haben Sie als Abgeordnete ja mit abgestimmt, in § 5 Abs. 1a des Tarifvertragsgesetzes für gemeinsame Einrichtungen eine Erleichterung geschaffen hat. Und diese Erleichterung sieht vor, dass für gemeinsame Einrichtungen das öffentliche Interesse nicht vorliegen muss. Gleichwohl muss die Empfehlungsentscheidung des Tarifausschusses vorliegen. So ist die Konstruktion. Wir sagen, dass durch diese Privilegierung es für die betriebliche Altersversorgung zu einer Verbreiterung führt.

Das ist in der Diskussion sehr dominant. Diese Verbreiterung kann durch die AVE in der Branche wirklich erreicht werden. Da haben wir dann auch die kleinen und mittleren Betriebe, die erreicht werden können. Wenn das wirklich das politische Ziel ist, warum kann dann dieses Modell nicht auch den gemeinsamen Einrichtungen gleichgestellt werden, weil hier auch die Tarifvertragsparteien ganz maßgeblich das Modell, die Durchführung mit ihrer Beteiligung, die konkrete Justierung bestimmen, erfolgt. Aus diesem Grunde sagen wir, hier müsste eine AVE helfen. Das könnte auch dieser Bundestag problemlos beschließen, weil er ja diesem Gedanken schon im Tarifautonomiestärkungsgesetz gefolgt ist. Wir meinen, um zusätzlich sicherzustellen, dass auch im Tarifausschuss diese Regelungen beschlossen werden, wäre es gut, wenn ein Antrag nur mit Mehrheit abgelehnt werden könnte. Wir haben nämlich die Situation, dass auf Bundesebene die Allgemeinverbindlichkeit für Bundestarife und auf Landesebene die Landesbehörden entscheiden – dort auch mit einem jeweiligen Tarifausschuss. Wir haben das Beispiel aus Bayern, wo sich die Tarifvertragsparteien in der feinkeramischen Industrie einig waren, dass es einen Tarifvertrag geben soll, der allgemeinverbindlich sein soll, aber eben leider der allgemeine Arbeitgeberverband nicht dafür war und im Tarifausschuss dadurch eine Sperre erreichte. Deshalb konnte die AVE nicht erklärt werden. Wir meinen, dass das bei diesem wichtigen sozialpolitischen Projekt, dem sich hier sehr viele doch verschreiben und das auch Sinn macht, das kollektiv zu steuern, dass es da Sinn machen würde, von diesen Hürden abzusehen und dem sozialpolitischen Anliegen, das man mit der betrieblichen Altersversorgung verfolgt, tatsächlich Rechnung zu tragen. Ich hoffe das Missverständnis, was wir fordern und wie wir es uns vorstellen, ist deutlich geworden, sonst stehe ich für Nachfragen gerne zur Verfügung.

**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** Ich bin - wie in so vielem - mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund einer Meinung und denke auch, dass es sinnvoll wäre, dass man deutlich macht, dass die Allgemeinverbindlicherklärung, die einem solchen Tarifvertrag des Sozialpartnermodells zugrunde liegt, den erleichterten Voraussetzung des § 5 Absatz 1a TVG auch dann unterfallen sollte, wenn es sich nicht um eine gemeinsame Einrichtung handelt. Ich wäre anderer Meinung, weil das schlichtweg systemwidrig ist im bisherigen System der Allgemeinverbindlicherklärung und ein Sonderrecht Sozialpartnermodell wäre, auf das Einvernehmen im Tarifausschuss zu verzichten. Das ist gute Übung, dass es dessen bedarf. Daran sollte auch festgehalten werden.

**Abgeordneter Schiewerling (CDU/CSU):** Meine Frage geht nochmals an Herrn Professor Thüsing. Ein großer Arbeitgeberbereich sind die Kirchen. Wäre es aus Ihrer Sicht möglich und sinnvoll, den kirchlichen Arbeitgeber- und Mitarbeitervertretungen einen Weg zu ebnen, dass diese auch ein solches Sozialpartnermodell vereinbaren könnten? Und welche Wege müsste der Gesetzgeber dazu jetzt ebnen?



**Sachverständiger Prof. Dr. Thüsing:** In der Tat: Die Kirchen geben eine betriebliche Altersversorgung, die vorbildlich ist. Dass sie das tun, zeigt, dass sie sich der Wichtigkeit eines solchen Instituts sehr bewusst sind. Ich glaube, man sollte alles tun, um hier den kirchlichen Dienst nicht zu benachteiligen gegenüber weltlichen Arbeitgebern. Wenn wir hier auf die Sozialpartner schauen und auf sie setzen und auf ihr Handeln bauen in der Zukunft, dann muss man sich klar sein, dass die Rolle der Tarifvertragsparteien im kirchlichen Dienst eben von paritätisch besetzten Kommissionen eingenommen wird, die ihrerseits Regelungen schaffen, die die Funktion von Tarifverträgen übernehmen. Ich habe kein geringeres Vertrauen an diese Kommissionen, als ich in die Tarifvertragsparteien habe, hier sinnvolle Regelung der betrieblichen Altersversorgung zu schaffen. Und wenn man das Ganze hier für ein gutes und zukunftweisendes Modell hält, dann sollte man das eben auch dem kirchlichen Arbeitgeber und insbesondere, und auf die kommt es an, dem kirchlichen Arbeitnehmer zur Verfügung stellen - denn er wird von dem tarifvertraglichen Modell ansonsten keinen Nutzen haben. Das ist eine Einbeziehung, die sinnvoll wäre wegen der kirchlichen Regelungsinstrumentarien. Diese Einbeziehung muss sich an den gleichen Spielregeln messen lassen wie Tarifverträge. Es geht hier nicht um Privilegierung kirchlicher Regelungssetzung, sondern um eine schlichte Gleichbehandlung, wie sie schon die Verfassung nahelegt. Das heißt, man muss sicherstellen, dass die Kirchen gleiche Aufsichtsregeln entwickeln und durch ihre Gesetze die entsprechenden Sicherungsmechanismen in der Anlage, wie sie für die Tarifvertragsparteien gelten und die das durch sie gefundene Modell, schaffen. Das ist aber durchaus möglich, also keine Privilegierung, sondern Gleichbehandlung und keine Freiheit zur Beliebigkeit, sondern Freiheit zum verantwortungsvollen Umgang aufgrund kirchlicher Rechtsetzung. Die Kirchen haben dazu einen Vorschlag gemacht und man sollte es im Interesse der kirchlichen Arbeitnehmer auch weiter verfolgen.

**Abgeordneter Weiß** (Emmendingen) (CDU/CSU): Da wir schon trefflich über das Sozialpartnermodell oder das Garantieverbot diskutiert haben, habe ich eine Bitte, dass Herr Dr. Arteaga als Erfinder dieses Modells nochmal sagt, warum er einen Entfall der Subsidiarhaftung des Arbeitgebers und ein Garantieverbot für die Zielrente für zwingend notwendig ansieht. Ob er nicht doch vielleicht sich Herrn Dr. Schwark annähern möchte, dass auch in diesem Modell eventuell bestimmte Garantien möglich sein sollten? Ich würde das Gleiche gern auch Herrn Hummel von der BAFIN fragen, weil der BAFIN in diesem System auch eine ganz besondere Rolle zugeordnet ist.

**Sachverständiger Dr. Arteaga:** Es gibt da zwei Aspekte, die hier beleuchtet werden müssen. Wir reden schwerpunktmäßig über die KMU's, also über die kleinen und die mittelständischen Unternehmen und die Frage, ob diese die betriebliche Altersversorgung schultern können oder nicht. Da sollten Sie vielleicht vor dem geistigen Auge das Bild von Unternehmen haben mit bis zu 50 oder allenfalls bis zu 100 Beschäftigten, das sind

Handwerksbetriebe und ähnliches. Wenn Sie auch nur eines davon kennen, dann wissen Sie, dass Unternehmen dieser Größe planungstechnisch meist quasi von der Hand in den Mund leben. Ganz überwiegend können sie vielleicht ein paar Monate vorausschauen, aber auf keinen Fall ein Jahr, geschweige denn mehrere Jahre. Betriebliche Versorgungsversprechen gehen aber nicht über mehrere Jahre, die gehen über Jahrzehnte, die gehen über ein halbes Jahrhundert, bis dann tatsächlich die Versorgungsverpflichtung erledigt ist. Und man kann von diesen kleinen Unternehmen nicht erwarten, dass die selber den Kopf auf den Hackklotz legen und sagen: Ich unterschreibe das und steh dafür uneingeschränkt ein, auch noch in der Zeit, wo ich vielleicht schon längst selber im Ruhestand bin. Deswegen ist bei der Beitragszusage das Entscheidende für die kleinen und mittelständischen Unternehmen, nicht nur die Haftung sondern auch die Kostensicherheit. Einen Beitrag kann ich als Kleinunternehmer versprechen, ich kann vielleicht sogar Zusagen erteilen für ein paar Jahre, also vielleicht auch abschnittsweise. Das ist entscheidend für die Motivation, sich überhaupt auf so etwas einzulassen. Und die nächste Frage ist dann diese Geschichte mit der Garantie. Da muss ich leider sagen, dass hier in der Diskussion doch einige Dinge durcheinander geworfen wurden, und ich muss Ihnen sagen, dass die Darstellung teilweise nicht ganz redlich ist, wenn man so tut, als würde hier schlicht nur etwas angespart. Nur dann wäre die Frage nämlich, ob ich denn da Sicherheit für mein Erspartes habe? Wir alle haben beim Sparen die Vorstellung, dass ich bis zum Ruhestand anspare und dann wird anschließend entspart. Und natürlich will ich dann die Garantie haben, dass das bis an mein Lebensende mit der Rente auch funktioniert. Das ist völlig richtig und genauso muss es sein. Genauso funktionieren individuelle Rentenversicherungen. Das ist aber nicht das Spiel, das wir hier in der bAV haben. Hier passiert etwas ganz Anderes. Der Unterschied ist so wie zwischen Fußball und Handball. Denn hier haben wir den Effekt, dass wir eine Generation haben, die anspart, die ein Kapital für die bAV aufbaut. Stellen Sie sich mal vereinfachungshalber vor, das Angesparte betrage etwa die zwanzigfache Jahresrente. Jetzt gehen aber weder diese Belegschaften, geschweige denn ein ganzes Tarifgebiet, von heute auf morgen alle geschlossen in den Ruhestand und verbrauchen dann das Versorgungskapital, sondern da kommen andere Generationen hinterher und zahlen ihrerseits Beiträge. Auf der Ebene der Kasse passiert damit etwas ganz Interessantes. Da baut sich zuerst ein großer Kapitalstock auf und später, wenn die ersten Rentner gehen, kommen hinten neue Beitragszahler hinzu. Die Kasse versilbert nicht das Vermögen, so wie das mit einer privaten Vermögensanlage geschehen muss. Die Kasse hat stattdessen Bareinnahmen aus den Beitragszahlungen. Idealerweise halten sich Bareinnahmen und Rentenzahlungen die Waage. Dann haben sie im Hintergrund ein Vermögen, das beträgt über den Daumen in vielen Fällen ungefähr das Zwanzigfache der Jahresrenten. Und jetzt ist die Frage, was passiert, wenn dieser Vermögenswert schwankt, weil da Aktien sowie Immobilien usw. drin sind und das Ganze ist mal etwas mehr und mal etwas weniger wert. Wenn ich Ihnen das



aus Sicht eines Altersversorgers etwas amüsan sagen darf: Das ist so, als wären wir alle ein Schwarm Heringe, die im Meer schwimmen und 200 Meter Wasser über uns und 200 Meter unter uns haben. Da oben an der Wasseroberfläche ist Sturm und die Wellen gehen hoch und runter. Das ist ungefähr die Wertschwankung. Meinen Sie, das interessiert die Heringe, ob dort oben Ebbe oder Flut ist? Genauso ist das mit der Altersversorgung auch. Natürlich ist es gravierend, wenn Sie Pensionsfondsvorstand sind, ob sie gerade 19fach bedeckt sind oder 20- oder 21fach. Dann sehen Sie natürlich unter den Experten ernste Gesichter. Aber seien Sie darüber froh und gehen Sie gelassen nach Hause! Für den Fonds und seine Zahlungen der Renten ist das zunächst einmal völlig egal. Und genau deswegen brauchen wir ganz gleichmäßige, geglättete Reaktionen auf evtl. rückläufige Wertentwicklungen. In den Niederlanden ist es beispielsweise so, wenn die Kasse in eine Unterdeckung kommt, darf sie fünf Jahre mit dieser Unterdeckung fahren und erst wenn sie dann immer noch nicht voll bedeckt ist, dann muss sie die Renten absenken, und zwar gestreckt über einen Zeitraum von zehn Jahren. Sinngemäß haben wir das im BRSG auch so vor. bAV ist ein völlig anderes Spiel und hat gar nichts zu tun mit individuellen Sparverträgen. Ich weiß nicht mehr, wer vorhin die Hinweise auf die USA gegeben hat. Wenn Sie jedenfalls einen individuellen Fondssparplan haben, dann kommt es in der Tat darauf an, wie der Vertrag an dem Tag valutiert, wo die Leistungen in Anspruch genommen werden. Ich glaube Herr Schwark ist eben dazu gefragt worden. Wenn Sie dann auch noch auf die Idee kommen und am Tage der Pensionierung das Ganze Versorgungskapital in Bargeld umwandeln um davon eine Rente zu kaufen, da würde ich als Pensionsfondsmanager zu Ihnen sagen: Wozu denn? Wir müssen doch nur eine Monatsrente bezahlen und nächsten Monat die nächste usw. Warum denn jetzt diese Kapitalanlage unterbrechen und künstlich liquidieren? Es ist also ein bisschen mehr als nur ein bisschen falsch, was hier eingangs dargestellt wurde. Um Ihre Frage zu beantworten: Jawohl, das ist ein sehr verantwortungsvolles System. Es ist richtig, den größten Vermögensposten, den die meisten Arbeitnehmer in ihrem Leben bilden, nämlich ihre Altersversorgung, auch dort hinzustecken, wo die es tun, die tatsächlich viel Geld anzulegen haben, nämlich in Produktivvermögen.

**Sachverständiger Hummel** (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht): Ich möchte mit diesem Thema etwas neutraler umgehen. Ich meine, wir wissen alle, dass Garantien Vor- und Nachteile haben. Wenn Garantien gegeben werden, hat der Verbraucher bzw. Kunde eine gewisse Planungssicherheit. Allerdings verursachen Garantien auch Kosten und zwar hohe Kosten. Es müssen Eigenmittel vorgehalten werden, es muss eine sichere Kapitalanlage erfolgen, die dann möglicherweise auf Ertragschancen verzichtet. Für was man sich letztendlich entscheidet, ist eine Frage, was man für wichtiger ansieht in diesem ganzen Vorhaben. Ich denke, wenn man sich die Ziele anschaut und das, was in dem Gesetzesvorhaben formuliert ist, dann versucht man, einen neuen Weg einzuschlagen, der natürlich auch die

Chancen und die Situation ausnutzt. Wir müssen uns an dieser Stelle auch vor Augen führen, dass diese Kostensituation, die die Garantien verursachen, gerade in einer Niedrigzinsphase besonders zu Buche schlägt. Das wäre von meiner Seite meine Stellungnahme.

**Vorsitzende:** Damit ist diese Runde beendet, und ich rufe Herrn Dr. Rosemann für die SPD-Fraktion auf. Ich tausche jetzt mit meiner Stellvertreterin, Frau Schmidt. Sie wird die zweite Hälfte dieser Anhörung leiten und ist somit als neue Anhörungsstellvertreterin herzlich begrüßt.

**Abgeordneter Dr. Rosemann** (SPD): Meine Frage geht an die aba. Herr Karch, inwiefern leistet denn das sogenannte Sozialpartnermodell im Rahmen dieses Gesetzentwurfs zur Betriebsrente Plus einen Beitrag dazu, gerade die auch hier in der ersten Runde angesprochene Komplexität für die Arbeitgeber zu reduzieren und ein einfaches und transparentes und kostengünstigeres Produkt bereitzustellen?

**Sachverständiger Karch** (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.): Ich glaube, diese Antwort muss man geteilt geben. Ganz sicherlich werden die Sozialpartner, wenn sie diesen Ball aufnehmen, den der Gesetzgeber Ihnen gibt, in der Lage sein, eine Vereinfachung herbeizuführen, zumindest zunächst einmal im tarifgebundenen Bereich, indem sie Lösungen anbieten, die dem einzelnen Arbeitgeber die Auswahlkomplexität in einem sehr schwierigen und komplexen Markt ersparen werden. Damit können die Tarifparteien auch die Portabilität von Betriebsrenten einfacher machen. Das ist die eine Antwort. Die zweite Antwort ist, dass dennoch, das muss man einfach sagen, auf der steuerlichen Seite, da spreche ich den § 3 Nr. 63 des Einkommenssteuergesetzes (EStG) an - und die Riesterrente wird zweifellos zunächst einmal in den Unternehmen die Komplexität erhöhen. Es wird Günstigkeitsvergleiche geben. Es wird andererseits, das was wir von der aba vorgeschlagen haben, den § 3 Nr. 63 EStG so zu fassen, dass ein Arbeitgeber auch in ein bis zwei Durchführungswegen sämtliche Versorgungsbedarfe abbilden kann, ja nicht aufgenommen, sondern eine leichte Verbesserung, über die wir auch zwar schon ein bisschen froh sind, nur eine leichte Verbesserung vorgenommen. Hier wird die Komplexität der betrieblichen Altersversorgung nicht vereinfacht. Ein Arbeitgeber, der für unterschiedliche Einkommensgruppen betriebliche Altersversorgung betreiben will, wird immer noch mehrere Durchführungswege im Hause haben und administrieren müssen. Aber die Tarifparteien haben die Möglichkeit, einen beträchtlichen Teil der Auswahlkomplexität des Arbeitgebers zu vereinfachen.

*Die stellvertretende Vorsitzende Gabriele Schmidt (CDU/CSU) übernimmt den Vorsitz*

**Abgeordneter Kapschack** (SPD): Meine Frage geht an den DGB und Herrn Arteaga. Es ist zwar schon fast alles angesprochen worden, aber ich will nochmal konkret nachfragen. Werden die im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen, insbesondere die Einführung der reinen



Beitragszusage auf tariflicher Grundlage die Sozialpartner veranlassen, die betriebliche Altersversorgung verstärkt in Tarifverträgen zu regeln? Und inwieweit könnte hier durch ein positives Beispiel bei bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgebern die Bereitschaft geweckt werden, auch alle Tarifbindungen einzugehen? Was ist notwendig, um dem Tarifpartnermodell notwendige Akzeptanz zu verschaffen und - nicht unwichtiger Punkt -, welche Möglichkeiten sehen Sie, auch Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, zu erreichen, ohne die Tarifexklusivität zu beschädigen?

**Sachverständige Nielebock** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich möchte mich kurz äußern und dann gerne weitergeben an Frau Kerschbaumer und Frau Schminke. Der erste Punkt war nochmal die Verbreiterung AVE-Allgemeinverbindlicherklärung. Dazu hatte ich schon mal unsere Position deutlich gemacht, gerade in der Frage vorher. Wir meinen das das wirklich wichtig ist, dass die Tarifexklusivität besteht, sie sollte auch soweit bestehen, dass auch nur tarifgebundene Arbeitgeber das auf andere erstrecken können. Wir meinen nicht, dass die einzelvertragliche Bezugnahme wirklich die richtige Lösung an der Stelle ist, sondern wir brauchen hier eine kollektive Gesamtlösung für die Branche. Was die einzelnen Tarifbranchen machen dazu jetzt Frau Kerschbaumer und Frau Schminke

**Sachverständige Dr. Kerschbaumer** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Es geht um zwei Gruppen von Beschäftigten. Zum einen diejenigen die noch keine betriebliche Altersversorgung haben und um die, für die wir eine bessere Absicherung wollen. Es gibt bestimmt ganz viele Menschen darunter die nicht tariflich gebunden sind. Zu allererst wollen wir - ich sag es mal in Anführungszeichen ein bisschen plastisch - „keine Nasenpolitik“. Wir wollen nicht, dass der Arbeitgeber entscheiden kann im Betrieb du bekommst und „du bekommst nichts“. Das ist etwas, was wir auf jeden Fall vermeiden müssen, das führt zu keinem Frieden im Betrieb. Deswegen darf die einzelvertragliche Bezugnahme, da möchte ich Frau Nielebock ausdrücklich unterstützen, nicht kommen. Wir werden sicher im Rahmen von zu gründenden Versorgungswerken Lösungen finden, wie wir das ganze administrieren um ein kollektives Sparen im großen Stil zu ermöglichen. Mehr kann ich heute noch nicht zu sagen. Ich glaube aber, das reicht auch aus, denn es gibt noch kein Versorgungswerk. Natürlich denken wir darüber nach wie wir das ganze umsetzen. Wir wollen dass, grade bei den Kolleginnen und Kollegen, die keine betriebliche Versorgung haben und bei den Menschen die nicht tariflich gebunden sind, es zu einer Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung kommt. Denn wir halten das sozialpolitisch für einen guten Weg.

**Sachverständige Schminke** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich würde das nur kurz ergänzen. Es geht genau darum, die Selektion, die haben wir heute schon in der betrieblichen Altersversorgung. Ziel des Gesetzes ist es ja gerade, die aufzuheben. Durch einzelvertragliche Bezugnahmen schaffen wir wieder eine Möglichkeit der

Selektion. Das ist das Eine. Die Interessen der Arbeitnehmer müssen gewahrt sein. Das kann man nicht auf betrieblicher Ebene, dort werden so viele Themen vermischt. Deswegen bedarf es der Tarifexklusivität. Und was die Verbreitung anbetrifft, haben wir schon Signale auch von Arbeitgeberseite - ich nenne beispielhaft den Handwerksbereich in unserem Falle. Vor dort haben wir schon Signale erhalten, dass zumindest eine Gesprächsbereitschaft, ein Interesse da ist. Also die Signale sind da, das nicht nur an der Tarifbindung festzumachen, sondern darüber hinaus weiterzudenken und aufeinander zuzugehen.

**Sachverständiger Dr. Arteaga:** Bei der Nutzung der Tarifverträge für die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung kommt es natürlich sehr darauf an, wie die Tarifverträge gemacht sind. Es sind ja zwei Lösungen hier schon angesprochen worden, auch die AVE. Dazu brauche ich nichts weiter zu sagen. Aber die Tarifverträge könnten natürlich auch eine ganze Reihe von Freiheiten übertragen, auch auf die Betriebsebene. Zum Beispiel: Wenn das im Tarifvertrag gewollt ist, könnte man sehr wohl Betriebsvereinbarungsöffnungsklauseln vorsehen, so dass man auch im Unternehmen per Betriebsvereinbarung und eben nicht nur einzelvertraglich die Regelung in das Unternehmen hereinziehen kann. Eine weitere Möglichkeit, die ich auch schon in Diskussionen gehört habe ist, dass man beispielsweise das Optionsmodell für die Entgeltumwandlung im Tarifvertrag verbindlich regeln könnte. Ich wurde sogar schon gefragt, warum machen man nicht dafür eine AVE anstreben sollte, wenn doch der Arbeitgeber bei der reinen Beitragszusage überhaupt kein Risiko mehr trägt und obendrein die Tarifparteien den Versorgungsträger organisieren. Da gibt es doch eigentlich kaum noch ein Argument, was dagegen spricht, dass wenigstens einmal alle in die Entgeltumwandlung einbezogen werden? Oder wenn in den Tarifverträgen beispielsweise kollektive Invaliditäts- und Todesfallabsicherungen eingebaut werden, also Absicherungen, die wir auch in der gesetzlichen Rentenversicherung heute nicht mehr ausreichend haben. Diese könnte man hier auch mit Privatversicherungslösungen auf kollektiver Ebene für einen Bruchteil der Kosten gegenüber einer individuellen Berufsunfähigkeitsversicherung haben. All das sind Elemente, die man in Tarifverträge einbauen könnte. Ich würde sagen, das sind Angebote, die man nur schwer ablehnen kann. Also ich würde deshalb schon den Vordnern beipflichten, die hier dargelegt haben, dass möglicherweise diese Tarifverträge einige Attraktivität entfalten könnten. Aber es ist auch nicht ganz zu leugnen, so wie Herr Paschen das gesagt hat, dass ein direkter Zwang für alle, das Ergebnis natürlich unmittelbar herbeiführen würde, nämlich eine flächendeckende Verbreitung. Andererseits widerspricht das wieder unserer Tradition der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. In der BAV haben wir die Möglichkeit für betriebs- oder branchenindividuelle Lösungen. Wir haben ein freiheitliches System. Wir haben vor allem für die Unternehmer auf der Betriebsebene, aber auch für die Betriebsräte und für die Gewerkschaften Gestal-



tungsfreiheiten. Das jedenfalls erhält man mit dem gegenwärtigen Modell noch. Aber es klingt auf der ersten Seite der Begründung des Gesetzentwurfes bereits an, dass dann, wenn dieses Angebot nicht angenommen wird, möglicherweise andere Maßnahmen ergriffen werden müssen. Der Gesetzentwurf enthält einen Blumenstrauß von Möglichkeiten, der sich den Tarifparteien da anbietet und der auch über das bloße Schielen auf die AVE hinausgeht, die die Einen unbedingt wollen und die Anderen nicht. Da gibt es aber auch noch einige Mittelwege, die vielleicht auch Lösungen erlauben würden.

**Abgeordnete Mast (SPD):** Meine Frage richtet sich an Herrn Professor Goecke. Auch eine Frage, die wir schon erörtert haben, aber mich interessiert Ihre Antwort. Inwieweit ist es notwendig, die reine Beitragszusage auf das Sozialpartnermodell zu beschränken?

**Sachverständiger Prof. Dr. Goecke:** Durch den Wegfall der Arbeitgeberhaftung haben wir die Notwendigkeit einer neuen Sicherheitsarchitektur sozusagen. Diese Sicherheitsarchitektur ist hier so gelöst, dass man sagt, wichtiges Element ist: Das Geld, was für die Arbeitnehmer ist, bleibt zu jedem Zeitpunkt in der Verfügungsmacht der Arbeitnehmer. Sie werden Eigentümer oder Besitzer des Ganzen. Nie geht irgendwo Geld raus, mit allen Chancen und Risiken. Das zweite Moment ist: Wenn wir die Verantwortung haben über das Versorgungskapital, dann brauchen wir jemanden, der damit vernünftig umgehen kann. Man braucht Fachwissen und Sozialkompetenz, und das haben die Sozialpartner. Vielleicht noch eine Ergänzung zu der Frage mit Garantien und Sicherheit - Herr Arteaga hat so ein bisschen darauf hingewiesen. Wir sollten vielleicht diese erste Sicherheitskomponente, den Menschen sozusagen das Eigentum zu geben, ein bisschen vergleichen mit der Frage Wohneigentum oder Mietereigentum. Keiner zweifelt hier, dass Wohneigentum eine hohe Sicherheit hat, obwohl wir keine Garantie haben, wie jetzt die Nebenkosten sind, ob die Heizung funktioniert und so weiter. Aber wir sagen: Das ist sicher, weil darin wohne ich. Und so muss man sich das auch vorstellen bei dem Versorgungsvermögen im Besitz der Arbeitnehmer. Das ist deren Altersversorgung - Herr Arteaga hat das deutlich gemacht. Das ist die Beteiligung am Produktivkapital, und das ist ein hohes Maß an Sicherheit.

**Vorsitzende Schmidt:** Das war die zweite Befragungsrunde für die SPD-Fraktion. Jetzt kommt die Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. Da war noch von vorher die Frage von Frau Tank zu den Freibeträgen offen. Frau Dr. Wallrabenstein, werden Sie das noch beantworten?

**Sachverständige Prof. Dr. Wallrabenstein:** Ja, vielen Dank, ich glaube, eine Sekunde vorhin hätte nicht gereicht. Die Freibeträge in der Grundsicherung, die Sie ansprechen, sind sozusagen so eine Art ultimativer Anreiz. Wenn wir die vorhin schon erörterten Geringverdiener als Zielgruppe sehen: die sollen auch Betriebsrentenvereinbarungen im Blick haben oder Riesterrenten abschließen. Die Aussage ist sozusagen: Selbst wenn sich nicht die Chancen der kapitalgedeckten Altersvorsorge realisieren, sondern die Risiken, wenn also wenig

dabei herausgekommen ist, dann soll trotzdem jeder Euro, den man dadurch bekommt, immerhin noch bares Geld sein. Das ist sozusagen die Aussage. Ich glaube, dass das in der Tat ein starker Anreiz ist. Wer jetzt nicht aus der gesetzlichen Rente flieht, soweit er kann, der ist doch dann wirklich "ein Frosch". Das ist also wirklich ein sehr starker Anreiz, nicht in der gesetzlichen Rente zu sparen, sondern anderswo, wenn das dann bares Geld ist. Man könnte das machen, wenn man das möchte, wenn man die gesetzliche Rente schlecht und anderes besser findet. Das ist dann eine politische Entscheidung. Ich glaube aber, dass darin einige Widersprüche stecken, die ungewollte Folgewirkungen haben und ich glaube, dass die dann auch zu verfassungsrechtlichen Problemen führen. Wegen der knappen Zeit ein Beispiel, um deutlich zu machen, was man anders machen könnte. Stellen Sie sich zwei Personen vor, die beide ausschließlich Minijobber sind. Der eine macht das, was das SGB VI, die gesetzliche Rentenversicherung, von ihm will. Er nutzt den Nudge und optiert nicht raus aus der gesetzlichen Rente. Dafür schließt er keinen Riestervertrag ab, denn das Geld braucht er. Der andere nutzt die Option, aus der gesetzlichen Rente rauszugehen, nimmt das bisschen mehr Geld, was er jetzt hat, nimmt das Incentive auf und macht eine Riesterreente. Ungefähr stehen die beiden sich gleich - sagen wir mal -, wenn sie ihr Berufsleben so durchziehen. Aber im Alter hat der, der die Riesterreente gewählt hat, mehr als der, der die gesetzliche Rente gewählt hat. Und meine Frage ist, wie ich das erkläre. Beide haben freiwillig für die eine und nicht für die andere Option optiert. Warum ist die eine besser und wird besser behandelt? Weitere Probleme kann man sich vorstellen, aber ich will das gar nicht ausführen. Der Punkt ist - was ich glaube -, dass es zu Nachbesserungen wird kommen müssen. Es wird solche und noch andere Fälle geben, wo man dieses Konzept nicht durchhalten kann. Wenn wir uns überlegen - gerade eben wurde es angesprochen -, dass vielleicht ziemlich zwingende Optionen für betriebliche Altersversorgung eingeführt werden, wo bleibt dann das Freiwilligkeitsargument, das jetzt die Privilegierung rechtfertigt, wenn man aus der gar nicht mehr rauskommt? Sie sehen, so bauen Sie weitere Probleme ein. Meine Prognose ist, wenn wir das so weiter fahren, landen wir bei so etwas wie einer Art steuerfinanzierter Grundrente für eine bestimmte Klientel so um das Existenzminimum herum. Das sind sozialpolitische Sachen, über die man sehr gut nachdenken kann. Man muss sich nur klar sein, was man an dieser Stelle tut. Also politisch kann man vieles, aber man muss wissen, was man da tut. Letzter Punkt vielleicht an der Stelle noch, der es nochmal wieder - glaube ich - auf eine andere Art deutlich macht: Wenn wir diese Privilegierung jetzt einführen, würden wir damit diejenigen erreichen, die heute Rentner sind oder bald Rentner werden, die sich zu einem Zeitpunkt für betriebliche Altersvorsorge oder eine Lebensversicherung entschieden haben, als es noch keine Entgeltumwandlung, keinen Riester gab. Das ist doch gar nicht die Zielgruppe, die hier privilegiert werden soll. Eigentlich müsste in 20, 30 Jahren diese Privilegierung erst wirken, wenn Sie die Men-





schen, die nach 2017 Riester abschließen, überhaupt erreichen wollen mit diesem Incentive. Das heißt, Sie erreichen Privilegierung von anderen, als Sie vorgeben zu tun. Ich glaube, das halten Sie am Ende nicht durch und das führt dann eben am Ende auch zu verfassungsrechtlichen Problemen.

**Abgeordnete Krellmann (DIE LINKE.):** Ich habe eine kurze Frage an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Werden wir aufgrund des Gesetzentwurfes in Zukunft mehr Sozialabgaben der freien Entgeltumwandlung haben oder weniger? Wie beurteilt das der Deutsche Gewerkschaftsbund?

**Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Es ist so, dass die vier Prozent gleich geblieben sind. Es ist eine andere Berechnungsform gewählt, aber im Grunde ist das gleich. Ich gehe davon aus, dass es ein Blick in die Glaskugel ist. Wir können das heute nicht richtig beantworten.

**Vorsitzende Schmidt:** Das war die Befragungsrunde für die Fraktion DIE LINKE. Jetzt kommen wir zur Runde der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

**Abgeordneter Kurth (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Ich habe gleich an drei eine Frage, an Herrn Gatschke, Frau Nielebock und Herrn Paschen. Die Frage bezieht sich auf die Äußerungen von Herrn Arteaga. Er sagte, mit den Garantien oder der reinen Beitragszusage sei es nicht so schlimm, sondern das würde so viel stören, wie den Heringsschwarm, der in 200 Meter Tiefe schwimmt, wenn oben das Wasser etwas unruhig ist. Herr Gatschke, könnten Sie das so den Verbrauchern empfehlen? Frau Nielebock, glauben Sie, dass das Ihre Mitglieder überzeugt, wenn die eine Entgeltumwandlung machen und damit auf die Rentenansprüche verzichten und das den gesetzlichen Rentenanspruch senkt? Wenn es die Perspektive ist, während der Bezugsphase niedrigere Renten zu haben, denn das ist nach dem vorliegenden Gesetzentwurf ausdrücklich möglich. Herr Paschen würde das Ihrer Erfahrung nach dazu beitragen, dass es für Sie einfacher ist, kleineren und mittleren Unternehmen Modelle der Betriebsrente, so wie Sie die jetzt haben, anzubieten?

**Sachverständiger Gatschke (Verbraucherzentrale Bundesverband):** Ich glaube, was schon thematisiert wurde ist die zentrale Frage, dass man formal ausgesprochene Garantien nicht mit Kapitalanlagevorgängen gleichsetzen kann. Das sind zwei verschiedene Paar Schuhe. Professor Goecke hatte einmal vor Urzeiten eine herrliche Veranstaltung zu Lebensversicherungen und den Garantien gegeben. Er hatte gesagt, Garantien seien so sinnvoll wie ein Kropf, in normalen Zeiten brauche man sie nicht. Und wenn ich sie brauche, sind sie unheimlich teuer. Das sehen wir in der heutigen Zeit. Von der Warte her sind das zwei verschiedene Paar Schuhe. Garantien sind etwas, was ich als Zusatzmechanismus in die Produkte hineinbaue, und das muss ich mit einem Wert unterlegen. Das andere ist die Fragestellung: Wie sichere ich die Liquidität und den Cashflow (neudeutsch) in dem ganzen Organismus aufrecht erhalte? Das sind zwei verschiedene Fragestellungen, und die sollte man nicht

miteinander vermengen. Gleichwohl sehe ich die Notwendigkeit - und man kann viel auf dem Papier zusammen basteln, man kann sich alle möglichen Modalitäten im Vorfeld vorstellen. Ich bin der Auffassung gerade in dem Blickwinkel, dass die Sekundärhaftung des Arbeitgebers und damit auch die Einstandspflicht des Pensionsversicherungsvereins weggefallen sind, dass man bestimmte Zielvorgaben aus Solvency II durchaus übernehmen sollte.

**Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Das Sozialpartnermodell bietet die Möglichkeit, dadurch dass die Sozialpartner die Rahmenbedingungen aushandeln und dass sie bei der Durchführung und Steuerung des Modells ständig präsent sind und damit auch, wenn es höhere Wellen gibt - um im Bild von Herrn Arteaga zu bleiben - auch umsteuern können. Es kann ja Wellen geben, die auch etwas tiefer gehen, auch in den Heringsschwarm hinein. Das ist schon denkbar. Nur, es ist die Frage, ob man das dann in der Anlagepolitik ändern kann? Deshalb ist es für uns unverzichtbar, dass die Tarifvertragsparteien das selbst steuern und das so austariert steuern, dass sie das mit den Versorgungsträgern auch hinbekommen. Das ist das Entscheidende. Deshalb meinen wir auch nicht, dass dies delegiert werden kann, sondern es ist unsere Pflicht und Schuldigkeit, dass wir das auch als Tarifvertragsparteien für unsere Mitglieder leisten müssen. Da haben wir eine große Verantwortung. Da haben wir natürlich auch das Risiko, dass das möglicherweise dann auf uns zurückschlägt. Deshalb sind wir auch der Auffassung, dass die Arbeitgeber hier einen Sicherheitsbetrag in jedem Fall zahlen müssen und nicht nur zahlen sollen. Es ist unser Ansatz, dass wir einen ausreichenden Puffer bilden können, um solche Schwankungen und solche Wellen, wie Sie sie beschrieben haben, dadurch abzusichern, indem wir dann - um in Ihrem Bild zu bleiben - „es regnen lassen“.

**Sachverständiger Paschen:** Ich glaube, das kann ich den kleinen und mittelständischen Unternehmen nicht verkaufen. Da wird man zu Recht fragen, welcher Hering bin ich denn gerade? Da gibt es welche, die schwimmen weiter oben und die sind irgendwie dichter dran am Verderben und die, die weiter unten sind, sagen, ich hab ja noch eine Menge Zeit, bis dann die Rentenbezugsphase kommt. Lange Rede, kurzer Sinn, ich glaube, dass bei den kleinen Unternehmen gerade das, was Frau Nielebock sagt, nicht greift. Man wird nicht vermitteln können, dass Tarifexklusivität oder Tarifverträge dazu führen, dass eine Kapitalanlage sicherer ist und deswegen Garantien entfallen können. Man muss es auf betriebliche Ebene runterbrechen. Das ist bislang in bewährter Weise gemacht worden. Ich sehe da keinen Grund für einen Systemwechsel.

**Vorsitzende Schmidt:** Vielen Dank, wir kommen zur dritten Runde. Es fängt an die CDU/CSU. Frau Schimke, bitte.

**Abgeordnete Schimke (CDU/CSU):** Die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge ist ein ganz zentraler Aspekt in diesem vorliegenden Gesetzentwurf und sie



treibt natürlich auch mich in meiner politischen Arbeit um. Ich habe dahingehend eine Frage an Herrn Karch und im Anschluss daran auch an Herrn Gunkel. Und zwar würde ich gerne von Herrn Karch wissen, ob Sie der Auffassung sind, dass die Tarifexklusivität so, wie sie im Gesetzentwurf vorgesehen ist, eher hinderlich oder förderlich für die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge ist. Von Herrn Gunkel würde ich sehr gerne wissen, wie groß Sie die Bereitschaft der tarifgebundenen Unternehmen, der Sozialpartner einschätzen, sich auch für nicht tarifgebundene Betriebe in ihren Tarifverträgen zu öffnen. Daran angrenzend noch eine Bitte um Ihre Einschätzung, was die tarifliche opt-out-Regelung im Gesetzentwurf anbelangt, wie Sie das einschätzen, finden Sie das sinnvoll?

**Sachverständiger Karch** (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.): Zunächst zu der ersten Frage, ist die Tarifexklusivität eher hinderlich oder förderlich? In der ersten Runde habe ich schon gesagt, es ist uns klar, deswegen halten wir als aba sie fachlich und systematisch für eher problematisch, weil sie auch namhafte Arbeitgeber, die betriebliche Altersvorsorge betreiben und betreiben können, zunächst einmal ausschließt. Aber ist sie nun eher hinderlich oder förderlich - da sind wir in einer Güterabwägung. Ich will die so beschreiben: Man setzt ja darauf, das Sozialpartnermodell setzt mit der Tarifexklusivität darauf, dass die Tarifparteien eine Möglichkeit bekommen, die sonst niemand hat. Ich sag's jetzt mal in der Klarheit, und gar nicht anders können, als diesen Ball anzunehmen. Wird das dann zu einer weiteren Verbreitung führen? Dann gibt es sozusagen die nächste Frage, kann das bei den nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Unternehmen zu einer Verbreitung führen. Da würde ich allerdings sagen, natürlich ist das insoweit konsistent, als es darauf setzt, dass Tarifparteien Referenzmaßstäbe vorgeben. Wie funktionieren in unserem Sozial- und Tarifsystem Referenzmaßstäbe? Sie funktionieren so, dass andere Arbeitgeber diesen Referenzen folgen, wenn sie für Arbeitnehmer in einem Arbeitsmarkt je nach Arbeitsmarktlage attraktiv sein wollen. Und darauf setzt im Grunde genommen die Logik. Ich darf's vielleicht mit einem Beispiel sagen: Das Versorgungswerk, das ich leite, hat 37.000 Unternehmen, die diesem beigetreten sind. Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall, ein 50-prozentiger Gesellschafter dieses Versorgungswerkes, hat 3.700 tarifgebundene Mitgliedsunternehmen. Daraus können Sie entnehmen, dass der Haupteffekt dieser ganzen Veranstaltung in der Referenzwirkung besteht und noch nicht einmal der Haupteffekt in der Bindung entsteht. Insoweit ist es zumindest nicht unschlüssig, eine solche Abwägung vorzunehmen. Die Ratio einer solchen Abwägung kann ich verstehen, obwohl ich als Fachverband sagen muss, systematisch ist es nicht, es ist politisch.

**Sachverständiger Gunkel** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Das Tarifvertragserfordernis für die reine Beitragszusage sehen wir als Verbreitungshemmnis an. Die reine Beitragszusage wird sich deshalb im Ergebnis nur im Bereich der ohnehin bei der betrieb-

lichen Altersvorsorge bereits besonders engagierten tarifgebundenen Arbeitgeber verbreiten. Natürlich gibt es die Möglichkeit, auf die ja auch das Gesetz verweist, dass in einem Tarifvertrag, der eine reine Beitragszusage enthält, dass auf diesen Tarifvertrag auch nichttarifgebundene Arbeitgeber verweisen können. Allerdings muss man Zweifel haben, ob das in der Praxis funktionieren wird. Im Gesetz ist im Regierungsentwurf noch ausdrücklich in die Begründung aufgenommen worden, dass die Voraussetzung für die Teilnahme von nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern an deren entsprechenden Betriebsrentenmodellen ist das Einverständnis der durchführenden Versorgungseinrichtung. Ein Kontrahierungszwang besteht insofern nicht. Wir wissen von den Gewerkschaften, auch nachzulesen in der DGB-Stellungnahme, dass hier das Interesse besteht, dass nur Arbeitgeber, die tarifgebunden sind, auch die reine Beitragszusage anwenden können. Insofern würde dann auch diese gesetzliche Verweisklausel nichts helfen. Da könnten also nichttarifgebundene Arbeitgeber nicht diese neue Möglichkeit nutzen. Und um das auch hinzuzufügen, ohne dass wir ein Befürworter von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen sind, aber dann würde auch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung in dem Fall ja gar nichts helfen, weil die durchführende Versorgungseinrichtung der reinen Beitragszusage ja keinen nichttarifgebundenen Arbeitnehmer aufnehmen muss. Die Lösung oder die Regelung in § 20 Betriebsrentenstärkungsgesetz zu Optionsmodellen sehen wir kritisch. Die Gesetzesbegründung für diese Optionsmodelle oder für diese gesetzliche Regelung zu Optionsmodellen sieht vor, dass es bislang rechtliche Unsicherheit gäbe, ob Tarifverträge Optionsmodelle vorsehen können. Wir kennen diese Rechtsauffassung nicht. Wir wissen hier von keinen Zweifeln, die hier irgendwo bestehen würden, dass Tarifverträge nicht selbst Optionsmodelle und automatische Entgeltumwandlung vorsehen können. Wo wir aber in der Praxis tatsächlich ein Problem haben, das ist die automatische Entgeltumwandlung in Betrieben und vor allem für den Bestand von Betrieben einzuführen. Es wäre für die Verbreitung sehr förderlich, wenn solche Modelle auf betrieblicher Ebene rechtssicher eingeführt werden können. Die Unternehmen, die das in der Vergangenheit getan haben, haben hier große Rechtsunsicherheiten und die werden durch diesen Gesetzentwurf noch verschärft. Ich verweise auf zahlreiche, seit Jahrzehnten bestehenden Regelungen insbesondere im privaten Bankgewerbe oder auch bei großen Chemieunternehmen, wie zum Beispiel BASF oder Bayer, wo es völlig üblich ist, dass in einer Betriebsvereinbarung eine automatische Entgeltumwandlung geregelt ist und übrigens ohne opt-out-Option. Wenn diese Regelung kommt, wie sie jetzt im Gesetzentwurf vorgesehen ist, dann würde die Rechtswirksamkeit dieser seit Jahrzehnten bestehenden Betriebsvereinbarungen erstens in Frage gestellt werden und zweitens wäre wohl sehr zweifelhaft, ob ein Modell noch weiterhin möglich wäre, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch in eine betriebliche Pensionseinrichtung einzahlen, ohne dass es ein solches opt-out-Recht gibt. Genau das ist der Rechtszustand, den wir heute haben bei den Pen-



sionseinrichtungen im Bereich von vielen Chemieunternehmen und im privaten Bankgewerbe und darüber hinaus. Deshalb bitten wir sehr, hier klarzustellen, dass solche Modelle der automatischen Entgeltumwandlung auch ohne opt-out-Option weiterhin zulässig sind und die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge gestärkt und nicht durch solche neuen Regelungen geschwächt wird.

**Abgeordnete Karliczek** (CDU/CSU): Ich würde gern an die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und an den Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft e.V., also an Herrn Gunkel und Herrn Dr. Schwark die Frage stellen zur Erhöhung des steuerlichen Freibetrags auf die Bemessungsgrenze, also von vier auf acht Prozent, wie es im Moment im Gesetzentwurf vorgesehen ist. Wenn man jetzt höher geht von acht Prozent auf zehn Prozent, würden Sie schätzen, dass dies gerade für die mittleren und unteren Einkommenschichten dadurch noch verbreitert wird oder hat das keine Auswirkungen? Können Sie dazu etwas sagen?

**Sachverständiger Gunkel** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Frau Karliczek, wir begrüßen diese Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen sehr, dass hier bei § 3 Nr. 63 eine Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens im Ergebnis um ein Viertel vorgenommen ist. Das ist eine Erleichterung für die Betriebe, die betriebliche Altersvorsorge durchführen in den externen Durchführungswegen. Wir sehen darin vor allem eine Vereinfachung. Betriebe sind nicht gezwungen, für Teile ihrer Belegschaften in einen anderen Durchführungsweg zu wechseln. Gerade vor dem Hintergrund der hier schon vielfach beschriebenen Niedrigzinsphase brauchen wir für die gleichhohe Betriebsrente heute deutlich mehr Finanzierungsvolumen. Wir wissen, das ist nachzulesen in der Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V., dass es einen doch beachtlichen Prozentsatz gibt von Arbeitnehmern, die heute im Wege der Entgeltumwandlung ergänzt mit ihrem Arbeitgeber höhere Dotierungen vornehmen, als der steuerfreie Dotierungsrahmen es vorsieht. Wir sehen in dieser steuerlichen Verbesserung vor allem eine Vereinfachung. Die würde natürlich auch noch weiter fortschreiten, wenn der Dotierungsrahmen - was wir sehr begrüßen würden - auch auf zehn Prozent steuerfrei angehoben würde. Ich würde hier aber falsche Versprechungen machen, wenn ich sage, das würde relevant zur weiteren Verbreitung führen. Das ist vor allem eine Vereinfachung der Administration, die erreicht werden kann.

**Sachverständiger Dr. Schwark** (Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft e.V.): Ich würde das genauso wie Herr Gunkel sehen. Das ist eine wesentliche Vereinfachung in dem Sinne, dass man nur einen Durchführungsweg im Regelfall benutzen muss und nicht mehrere. Das erleichtert dann den Betrieben den Einstieg in eine wie auch immer gestaltete betriebliche Altersversorgung. Fokussierte Förderung von Geringverdienern haben wir sicherlich bei dem Geringverdiener-

zuschuss. Ansonsten ist auch die Riesterförderung natürlich eine interessante Option, die auch weiter entwickelt werden muss, und zwar sowohl unten bei den Grundzulagen, als auch bei den Förderhöchstbeiträgen. Wir müssen immer schauen, dass ein bestimmter Weg auch systemgerecht seine Aufgabe erfüllen kann, den der Gesetzgeber zugewiesen hat. Und da müssen wir immer kritisch auf diese Grenzen gucken, ob die nicht zu eng sind.

**Abgeordnete Lezius** (CDU/CSU): Meine Frage geht an Herrn Gunkel. Mich würden nochmal die Geringverdienerzuschüsse interessieren. Ich hatte auch ein eigenes Unternehmen und kenne daher die betriebliche Zusage. Die hatten wir damals auch für unsere Arbeitnehmer gemacht. Wir wissen auch, was für ein Bürokratieaufwand das gerade für kleine Unternehmen ist. Meine Frage geht dahin, was Sie von einer Dynamisierung der Einkommensgrenze bei der Geringverdienerförderung halten? Wäre hier der Aufwand für die Arbeitgeber vertretbar?

**Sachverständiger Gunkel** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Grundsätzlich halten wir die Geringverdienerförderung für richtig, und sie ist auch einfach umsetzbar. Darauf ist hier bereits hingewiesen worden. Das ist wirklich eine innovative Lösung, die ergriffen worden ist. Eine Dynamisierung dieses Betrags von 2.000 Euro ist für die Betriebe handhabbar. Wir haben das bei vielen anderen Rechengrößen in der Sozialversicherung auch, dass die jährlich dynamisiert werden, Beitragsbemessungsgrenzen und so weiter, das kennen sie alles. Also damit könnten die Betriebe umgehen, wenn diese Größe dynamisiert wird.

**Abgeordneter Weiß** (Emmendingen) (CDU/CSU): Ich möchte mich nochmal Herrn Kiesewetter und seinem Lieblingsthema, die Geringverdiener in der bAV, zuwenden. Wir sehen auch vor, dass, wenn der Arbeitnehmer die Riesterförderung für die bAV nutzt, die sogenannte echte Doppelverbeitragung abgeschafft wird. Können Sie denn nach Ihren Untersuchungen, die Sie angestellt haben, eine Aussage treffen, ob das nennenswert ein Anreiz ist, die Riesterförderung als Geringverdiener in der bAV zu nutzen? In dem Zusammenhang: Wir erhöhen mit dem Gesetzentwurf die Grundförderung beim Riester sparen. Würden Sie über das hinausgehen, was jetzt im Gesetzentwurf steht oder finden Sie es so okay? Würden Sie auch die Grenze für den Sonderausgabenabzug anpassen?

**Sachverständiger Prof. Dr. Kiesewetter**: Vielen Dank, Herr Weiß, für diese Möglichkeit, noch einmal Stellung zu nehmen. Die Abschaffung der echten - so haben Sie es bezeichnet - Doppelverbeitragung bei der riestergeführten betrieblichen Altersversorgung, das war mir ein großes Anliegen, dem ich in einem Gutachten auch ein spezielles Kapitel eingeräumt habe. Diese Doppelverbeitragung ist ökonomisch in keiner Weise zu rechtfertigen gewesen und führt auch dazu, dass eben die Riesterförderung in der bAV einfach gar nicht mehr nutzbar war. Das zerstört jeglichen Anreiz und die Renditen der Ries-



terförderung dort und wird zurückreduziert auf ein Instrument zur Förderung der individuellen Vorsorge. Insofern begrüße ich das sehr. Ich kann mir gut vorstellen, dass Geringverdiener, die bereit sind, Entgelt umzuwandeln, dieses Instrument dann künftig nutzen werden. Denn die Riesterförderung als solche ist nun mal eine sehr zielgerichtete, die gerade eben für Personen mit geringem Einkommen und dort insbesondere mit Kindern sehr attraktiv ist. Insofern kann ich mir gut vorstellen, dass sich die Riesterförderung hier auswirkt. Sollte man die Riesterförderung erhöhen, da gilt ähnliches - wie ich vorhin gesagt habe -: Wenn die Bereitschaft besteht, mehr Geld in die Hand zu nehmen zur Förderung der Altersversorgung, dann ist das sicher ein guter Ort, um das zu tun. Insofern Grundzulage zu erhöhen wäre hier sicher kein Fehler. Die Erhöhung des Sonderausgabenabzugsbetrags, die 2.100 Euro, auch hier gilt natürlich, dass der seit Jahren bzw. seit der Einführung nicht mehr angepasst worden ist. Auch diesen anzupassen, wäre an der Zeit. Das würde aber wiederum nicht dem Geringverdiener nutzen, sondern eher dem Durchschnittsverdiener. Aber, wenn man auch dem etwas Gutes tun will in der Legislaturperiode, fände ich das gut.

**Abgeordneter Zech** (CDU/CSU): Sicher haben Sie meine Frage vernommen, die ich Herrn Professor Thüsing und Frau Nielebock gestellt habe, wie es weiter mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung geht. Es waren hier optimistische Aussichten, dass man das öffnen könnte für die Verbreitung. Wie sieht denn das die BDA? Was ist mit einer weiteren Liberalisierung oder Öffnung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung im Hinblick auf dieses Gesetz?

**Sachverständiger Gunkel** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände): Eine weitere Lockerung der Bedingungen der allgemeinen Verbindlichkeit lehne ich ab. Es gibt im Gesetz bereits gelockerte Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlichkeit. Das ermöglicht auch schon heute und dies geschieht auch mit Zustimmung der BDA, dass Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung für allgemeinverbindlich erklärt werden. Der hinreichend bekannte Fall der Sozialkassen im Bau steht exemplarisch dafür. Da haben wir als BDA auch der Allgemeinverbindlichkeit immer zugestimmt, nämlich unter der gesetzlichen Voraussetzung, dass dies zur Existenzsicherung dieser Systeme erforderlich ist. Insofern sind wir durchaus bereit, auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung bei Bedarf zuzustimmen. Aber wir sehen im Übrigen und halten es auch für richtig, dass die negative Koalitionsfreiheit erhalten bleibt. Dass sich Arbeitgeber, die sich diesem System nicht anschließen wollen, die Möglichkeit haben. Gerade bei der reinen Beitragszusage kann ich überhaupt keine Notwendigkeit sehen für eine Allgemeinverbindlichkeit, denn diese Systeme sehen gerade voraus, dass sie sich - und Herr Arteaga hat das ausgeführt - gewissermaßen selbst tragen und dass nur das Kapital später verrentet wird, das dann zur Verfügung gestellt wird. Insofern fragt man sich, wie sich, anders zur SOKA-Bau, bei einem solchen System die Existenzfrage stellt, dass hier eine Allgemeinverbindlichkeit oder Notwendigkeit be-

steht. Die nötigen Allgemeinverbindlichkeiten sind gegeben und bei Bedarf wird die BDA auch im Tarifausschuss wie in der Vergangenheit zustimmen.

**Abgeordneter Stracke** (CDU/CSU): Herr Dr. Schwark, die Schwarmtheorie hat den Charme, dass man nie in das flache Wasser kommt. Gibt es keinen Platz für Garantien?

**Sachverständiger Dr. Schwark** (Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft e.V.): Ich stelle fest, Arbeitnehmer sind keine Fische und die fühlen sich auch 200 Meter unter Wasser nicht wohl. Wenn eine ordentliche See ist, gehen sie gar nicht rein. Das ist der Punkt. Wer Unsicherheit, Risiko und damit Verunsicherung schafft, dem sagen die Menschen, das ist für mich nichts. Wir kämpfen sowieso gegen eine Aufschieberitis bei den Bürgern. Die sollen für das Alter vorsorgen und stellen die Frage: Was kommt denn dabei raus? Und dann sagt man, da können wir euch gar nichts mehr dazu sagen. Auch in der Rentenphase wollen wir euch nichts mehr dazu sagen. Ich finde, das Beispiel ist sehr bemüht und es lebt davon, diese 200 Meter Schutzraum, der dargestellt wurde, irgendwie zu schaffen. Alle Modellrechnungen, die ich bisher dazu gesehen habe, die schaffen das, indem sie einfach unterstellen, dass sich die Vergangenheitsrenditen wiederholen. Die sagen einfach, wir versetzen uns mal in die Lage der 70iger, 80iger Jahre zurück, die Renditen, die wir dort bekommen haben, damals auch acht bis neun Prozent, Inflation vier, fünf, sechs Prozent usw., da können wir natürlich leicht sagen, da ist riesig viel Puffer da. Aber der Bürger, der eine Vorsorgeplanung macht und dem man sagt, du kannst mit acht Prozent rechnen, der sorgt zu wenig vor. So entstehen wirklich die Risiken.

**Vorsitzende Schmidt**: Vielen Dank, wir kommen zur letzten Fragerunde der SPD-Fraktion. Frau Kollegin Ryglewski bitte.

**Abgeordnete Ryglewski** (SPD): Ich bleibe beim Thema und habe eine Frage an Herrn Professor Goecke. Vielleicht könnten Sie nochmals darstellen, warum Garantien nicht unbedingt mit Sicherheit gleichzusetzen sind? Wie wirken sie sich auf die Renditechancen von Altersvorsorgeprodukten aus? Dann würde ich in diesem Zusammenhang nochmal gerne auf den Heringschwarm zurückkommen. Herr Arteaga hat es sehr plastisch erklärt, wie das Modell des kollektiven Schwarms funktioniert. Für uns stellt sich somit konkret die Frage: Wie sollen wir das ausgestalten? Wäre ein kollektiver Sicherheitspuffer in der Ansparphase sinnvoll, um diese Schwankung abzufedern? Sollte man dies gesetzlich fixieren? Was spricht aus Ihrer Sicht für einen gemeinsamen Sicherheitspuffer in der Anspar- und Rentenphase? Sollte man auch entsprechende konkrete Zielgrößen fixieren, um den Sozialpartnern Leitplanken vorzugeben?

**Vorsitzende Schmidt**: Für irgendwelche Irrtümer, wir sind hier nicht in der Ernährungsanhörung, sondern immer noch bei der betrieblichen Altersversorgung. Weiter mit Herrn Professor Dr. Goecke.



**Sachverständiger Prof. Dr. Goecke:** Nicht völlig anders, aber ziemlich anders. Was bedeutet eine Zinsgarantie? Im Augenblick bedeutet eine Zinsgarantie von null Prozent bei zwei Prozent Inflation, dass man in 35 Jahren die Hälfte hat. Das heißt, das eigentliche Versorgungsziel ist eine adäquate Altersversorgung. Ein Ziel, ein Fundamentalziel, ist Teilhabe am Produktionsfaktor Kapital. Also Rentenversicherung ist Teilhabe am Lohn und hier will ich am Produktivkapital teilnehmen. Wie mache ich das? Ich kann sagen, ich mache Garantien, dann kaufe ich festverzinsliche Papiere. Wenn ich festverzinsliche Papiere kaufe, das heißt ganz eindeutig, ich gebe Anderen Geld, damit die investieren können, um Erträge zu machen. Beispiel: Daimler-Anleihe. Sie können eine Daimler-Anleihe kaufen, dann kriegen sie jetzt, zwölf Jahre läuft die, ungefähr 1,4 Prozent. Daimler ist natürlich auch ein Unternehmensrisiko. Wenn Sie als Aktionär bei Daimler einsteigen wollen, macht Daimler mit einer Rendite zwischen sechs und zehn Prozent Werbung. Das heißt, das hohe Maß an Anleihen auch im internationalen Bereich, bedeutet im Klartext für die kapitalgedeckte Altersversorgung, dass die deutschen Arbeitnehmer letztendlich nicht partizipieren. Sie werden mit wenig abgespeist - immer mit dem Hinweis auf Garantien, formale Garantien. Eine nominale Garantie ist keine inhaltliche Garantie. Das eigentliche Versorgungsziel zum Beispiel inflationsgesicherte Versorgung zu haben - wie wollen wir das erreichen? Wir sprechen ja nicht über drei, vier Jahre, wir sprechen über 40 Jahre. Und wenn wir über den Renditeabstand sprechen: Natürlich können wir nicht mit acht Prozent Aktienrendite rechnen im Augenblick. Aber darum geht es nicht. Es geht darum: Was ist der Abstand zwischen einer sicheren Anlage und einer mehr risikobetonen Anlage? Internationale Untersuchungen zeigen, da liegen wir, wenn sie ganz vorsichtig sind, bei zwei Prozent oder sechs oder acht Prozent. Da kann man jetzt drüber streiten. In jedem Fall ist es so, dass langfristig nur ein Realwertinvestment eine faire Beteiligung liefert. Alles andere ist eine Umverteilung zu Lasten der Arbeitnehmer. Wenn wir jetzt nach vorne schauen - wir sind im Augenblick in einer Niedrigzinsphase - wenn ich jetzt eine Garantie geben will, Herr Hummel hat darauf hingewiesen, dann muss ich jetzt die Kapitalanlagen daran ausrichten. Dann muss ich jetzt meine 0,5 oder ein Prozent einkaufen, die ich auch 30 Jahre einlege. Was mache ich dann in fünf Jahren, wenn der Zins plötzlich bei vier Prozent ist? Zins vier Prozent, Inflation drei Prozent oder Inflation vier Prozent, was mache ich dann? Dann sage ich: Super, wir haben eine Garantie, eine Null-Zins-Garantie oder eine 80-Prozent-Garantie oder eine 90-Prozent-Garantie. Was ist das dann wert? Da müssen wir uns doch fragen: Sind wir fair damit umgegangen? Deshalb ist es ganz wichtig, dass man hier sicherstellt: Das Kapital, was man den Arbeitnehmern gibt oder abnimmt oder wie auch immer wir das nennen - das ist ja sozusagen Teil der Lohnkosten - das Geld muss solide angelegt werden. Und zum Beispiel der norwegische Staatsfonds und die Erträge aus dem Ölgeschäft, die sagen: Wir wollen das Geld zurücklegen für künftige Generationen. Das ist genau die Aufgabe, vor der wir hier

stehen. Es geht nicht darum, nächstes Jahr etwas zu haben, sondern es geht darum, in 30, 40 Jahren etwas zu haben. Was macht der norwegische Staatsfonds? Der investiert ungefähr zwei Drittel in Aktien weltweit. Warum kauft er keine, was auch immer? Der kauft keine Lebensversicherung. Der kauft Anleihen weltweit. Ich kann das gerne mal zitieren. Das war gestern in der Zeitung. Da steht zur Frage die Deutschen und die Aktien: Im Grunde genommen, das ist die Überschrift - „Und den Reibach machen die Anderen“. Die Leute, die in Anleihen investieren, geben denen, die in Aktien investieren, die Möglichkeit mehr Rendite zu machen. Deshalb kommt es ganz entscheidend darauf an, ein Modell zu finden, wo man beteiligt ist an den Risiken und Chancen und gleichzeitig für die Sicherheit sorgt. Und die Sicherheit ist eben durch das kollektive Modell sichergestellt. Wenn man auf das Ziel schaut, wo ist die Wahrscheinlichkeit am größten, dass ich am Ende mein Ziel einer angemessenen Versorgung erreiche. Dann komme ich damit nicht weiter, indem ich da eine Null-Zins-Garantie gebe.

**Abgeordnete Kiziltepe (SPD):** Sie mögen ja Recht haben, aber uns geht es trotzdem darum, einen Sicherungspuffer einzubauen, der große Schwankungen verhindert. Wir möchten nicht, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrer Rentenphase immer gucken müssen, ob jetzt eine Krise ist, ob die Rente gekürzt wird und wie sie über die Runden kommen. Deshalb ist diese Frage für uns auch sehr wichtig und daher auch eine weitere Frage dazu. Ich möchte von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht wissen, ob die Vorgaben in der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung ausreichend sind, um eben möglichst sichere aber auch renditestarke Betriebsrentenleistungen zu erwarten? Hier geht es um die Vorgaben zur Kapitalanlage und zum Risikomanagement.

**Sachverständiger Hummel (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht):** Grundsätzlich sind wir der Meinung, dass das regulatorische Umfeld, das uns zur Verfügung gestellt wird, ausreichend ist, um eine wirkungsvolle Aufsicht zu betreiben. In der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung sind diverse Sonderregelungen über die Vermögensanlage, Deckungsrückstellung, Kapitaldeckungsgrad, anfängliche Höhe der lebenslangen Zahlung enthalten. Wir haben hier, neben dem allgemeinen Regelwerk, bestimmte Anforderungen an Unternehmen, die wir beaufsichtigen, spezielle Regelungen, die genau für dieses Produkt zur Verfügung gestellt werden. Das heißt, wir haben ein Regelwerk, dessen Einhaltung wir überprüfen können und das von der Zielsetzung und auch von der Eignung her geeignet sein müsste, die Ziele, die mit diesem Gesetz letztendlich verfolgt werden, auch zu erfüllen. Das ist unsere Einschätzung. Was wir nicht machen, ist im Grunde genommen Kapitalanlage zu machen. Was unsere Aufgabe ist zu schauen, was die Unternehmen unter den vorgegebenen Regelungen mit den Mitteln machen, die sie bekommen. Und da spielen die Tarifvertragsparteien eine wesentliche Rolle, die Vorgaben geben, wie das zu machen ist. Unsere Aufgabe wird es dann sein, auch bei



den Unternehmen nachzuprüfen, ob diese Vorgaben erfüllt werden. Und was ganz wichtig in dem Zusammenhang ist - glaube ich -, dass ein Spektrum an Möglichkeiten der Kapitalanlage gegeben ist, das natürlich auch verschiedene Risiken zulässt. Im Grund genommen haben es die Tarifvertragsparteien am Ende in der Hand, das Maß an Risiko, das im Grunde mit der Kapitalanlage mit diesem Modell letztendlich verbunden ist, auch selbst zu bestimmen. Und vielleicht noch eine ganz allgemeine Bemerkung: Man kann natürlich auch die Kapitalanlage letztendlich so gestalten, dass eine Garantie, wenn man so will, auch von der Risikosituation her simuliert wird. Insoweit ist da ein breites Spektrum gegeben, was möglich ist an Risikoeingehung, aber auch an Risikovermeidung. Unsere Aufgabe wird es einfach sein, diese Regularien, die um dieses Produkt herum erstellt worden sind, deren Einhaltung zu überprüfen und dann natürlich auch den Einrichtungen gegebenenfalls auf die Füße zu treten, falls wir den Eindruck haben, dass mit den Mitteln, die zur Verfügung gestellt werden, eben nicht sorgfältig genug umgegangen wird.

**Abgeordnete Ryglewski (SPD):** Ich stelle noch mal eine Nachfrage zu dem, was ich vorhin schon gefragt habe. Würden Sie es für sinnvoll halten, dass man diese Sache mit dem kollektiven Sparen konkret in das Gesetz reinschreibt, also die Bindung eines kollektiven Sicherheitspuffers und halten Sie konkrete Vorgaben für die Bildung dieses Puffers für sinnvoll und notwendig?

**Sachverständiger Dr. Arteaga:** Ganz schlecht wäre es nicht, wenn es im Gesetz stünde. Das enthebt dann ein bisschen auch die Pflicht von der Aufsicht, vielleicht selber zu überlegen, was reguliert werden muss und was nicht. Aber was meiner Meinung nach heute im Gesetzentwurf fehlt, ist eine Schwankungsmöglichkeit auf der Zeitachse. Der jetzige Gesetzentwurf sieht vor - genauer gesagt ist es der Entwurf für die Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung -, dass Anpassungen mit dem in Aussicht gestellten Leistungsniveau durch einen Fonds beispielsweise dann erfolgen müssen, wenn der Kapitaldeckungsgrad den Korridor von 100 % bis 125 % Deckung verlässt. Das ist zunächst mal bei einer statischen Betrachtung sinnvoll. Wir wollen nicht, dass der Fonds auf einmal 150 % Vermögen hat und riesige Puffer aufbaut. Wir wollen aber auch nicht, dass sie sehenden Auges hier nennenswerte Unterdeckungen fahren, sondern wir wollen, dass das sehr verantwortungsbewusst betrieben wird. Was übrigens bei allen Stiftungen und Trusts, alles was wir im Ausland haben, wie in England, in der Schweiz und in den Niederlanden, mit größtem Verantwortungsbewusstsein auch von den Sozialpartnern oder den Arbeitnehmervertretern mit den Arbeitgebern so getrieben wird. Man braucht aber zusätzlich - und das hat das Gesetz heute nicht - die Möglichkeit, so wie wir es heute im § 239 Abs. 6 - wenn ich es richtig sage - VAG haben, bis zu 5 Jahren mit Unterdeckung fahren zu können, wenn ein bestimmter Korridor nicht verlassen wird.

*Zwischenrufe*

**Vorsitzende Schmidt:** Vielen Dank, wir kommen zur letzten Fragerunde der Fraktion DIE LINKE. Herr Birkwald bitte.

**Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.):** Dann frage ich auch Herrn Dr. Marco S. Arteaga an der Stelle weiter. Sie sprachen von der gleichmäßigen Glättung gerade und von dem kollektivgesicherten Zielrentensystem. Offenkundig ist Ihnen das nicht genug, was im Gesetzentwurf steht. Sagen Sie bitte noch mal, was Sie nach Ihrem Gutachten für notwendig halten an der Stelle?

**Sachverständiger Dr. Arteaga:** Ich halte es für notwendig, dass man zusätzlich eine zeitliche Streckung bei Unterdeckungen zulässt, so wie es im Gesetz heute bei dem sogenannten nichtversicherungsformlichen Pensionsfonds nach § 239 Abs. 6 VAG - ich hoffe, ich zitiere aus dem Gedächtnis richtig - das bereits vorgesehen ist, so dass die Fonds sowohl der Höhe nach als auch auf der Zeitachse schwanken können. Natürlich mit erhöhten aufsichtsrechtlichen Anforderungen.

**Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.):** Meine nächste Frage geht, mit der Bitte um jeweils eine extrem kurze Antwort, an Frau Nielebock vom Deutschen Gewerkschaftsbund und an Herrn Gunkel von den Arbeitgeberverbänden. Sind Sie neben der Abschaffung der Doppelverbeitragung beim Betriebsriester dafür, die Doppelverbeitragung auch bei den anderen Betriebsrenten abzuschaffen?

**Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Ja.

**Sachverständiger Gunkel (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände):** Wir sind dort dafür, die Doppelverbeitragung abzuschaffen, wo sie tatsächlich besteht, also nicht die einfache Verbeitragung. Jeder Aufwand oder jede Leistung für betriebliche Altersversorgung sollte an einer Stelle verbeitragt werden, aber jedenfalls nicht doppelt. Aber da, wo eine Doppelverbeitragung heute noch besteht, sollte sie beendet werden.

**Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.):** Meine nächste Frage geht an Herrn Karch. Mit Blick auf das, was Herr Dr. Schwark eben geantwortet hat, will ich Sie fragen: 40 Euro im Monat freiwilliger zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag für Geringverdienende vom Arbeitgeber, was kommt in den heutigen Werten nach 40 Jahren dabei raus?

**Sachverständiger Karch (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.):** Da hätten Sie mir Gelegenheit geben müssen, an unseren Rechner heran-zugehen und dann eine entsprechende Antwort zu geben. So kann ich jetzt nur sehr überschlägig etwas dazu sagen. 40 Euro im Monat sind 480 Euro im Jahr, sind in 40 Jahren - gleich haben wir es - 20.000 Euro. Es kommt die Frage, inwieweit ich am Kapitalmarkt teilnehmen kann oder Kosten durch Garantien in Kauf nehmen muss. Alle statistischen Daten, die es dazu gibt, sagen bei einem Anlagehorizont von 40 Jahren ist man erst recht, wenn es eine gewisse moderate Pufferbildung gibt, auf einer sehr guten Seite. Im Gegenteil, durch Ga-



rantien verschenkt man Möglichkeiten. Das heißt, in einem solchen Anlagezeitraum verdreifacht sich etwa das Kapital. Ich bitte jetzt zu sehen, dass das ganz überschlängige Dinge sind. Setze ich dagegen eine Garantie mit den entsprechenden Kosten, liege ich erheblich niedriger und kann dann die Möglichkeiten, die sich dadurch geben – zu den Substanzwerten wurde eben schon von Herrn Professor Goecke etwas gesagt - nicht ziehen. Eine Garantie - lassen Sie mich das noch dazu sagen - führt bei einem Anlagezeitraum bei der derzeitigen Zinsgarantie, die wir haben von 0,9 %, zu einer Garantie des Geldverlustes, wenn man nicht länger als etwa 20 Jahre am Sparen teilnimmt. Und dann ist man in einem Bereich, der eigentlich nicht mehr zu verantworten ist. Das heißt, Sicherheit und Garantie ist nicht dasselbe und die Konnotation „Sicherheit gleich Garantie“ ist deswegen falsch, weil Sie sagen würde: Keine Garantie, keine Sicherheit. Das ist mitnichten der Fall. Kein Pensionsfonds legt Geld an, um unsicher zu sein oder um zu pokern. Unser Pensionsfonds war zu keiner Zeit in der größten Finanzkrise der letzten hundert Jahre unterfunded. Auch noch nicht um einen einzigen Euro, trotz einer sehr hohen Aktienquote.

**Abgeordneter Birkwald (DIE LINKE.):** Danke, Herr Karch, für den Bezug auf meinen Begriff. Meine nächste Frage geht an Frau Nielebock vom Deutschen Gewerkschaftsbund. In Ihrer schriftlichen Stellungnahme schreiben Sie, aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften wäre es fatal, wenn die Reform zu einer Verschlechterung der Verhandlungsposition der Gewerkschaft und zu einer einseitigen Übertragung der Risiken auf Gewerkschaftsmitglieder beziehungsweise Arbeitnehmer führen würde. Das Kapitalmarktrisiko darf nicht einseitig den Beschäftigten angelastet werden. Was schlagen Sie vor, damit dies nicht geschieht?

**Sachverständige Nielebock (Deutscher Gewerkschaftsbund):** Wir hatten die Diskussion dazu, dass diese Entlastung der Arbeitgeber, für die sie kostengünstig ist, für den Fall, dass ein Haftungsfall eintritt in jedem Fall eine Risikominimierung für die Arbeitgeber ist und das auf der anderen Seite, wenn das Zielrentenmodell gewählt wird, hier die Unsicherheit bei den Arbeitnehmern bleibt, insbesondere dann, wenn es keine volle Garantie gibt. Das Gutachten von Herrn Dr. Arteaga hatte auch noch eine andere Variante gehabt, wonach es eine Garantie gegeben hätte, wobei der Versorgungsträger eingetreten wäre. Deshalb sind wir der Auffassung, dass hier die Arbeitgeber einen Sicherungsbeitrag zahlen müssen, wenn sie dieses Modell nutzen wollen und sich zu Eigen machen, weil sie die Aspekte der Betriebsbindung und der Fachkräftebindung natürlich nach wie vor auch nutzen. Das ist unser Ansatzpunkt an der Stelle.

**Vorsitzende Schmidt:** Den Abschluss macht die Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Herr Kurth.

**Abgeordneter Kurth (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Ich habe eine Frage an Herrn Kiesewetter. Wäre es nicht eigentlich nur fair und sinnvoll, wenn Arbeitgeber einen Mindesteigenbeitrag zur Betriebsrente verpflichtend

leisten müssten, damit diese - und ich überspitze es jetzt einmal - nicht zur reinen Kapitalsammelstelle verkommt? Wäre es denn nicht eine Minimalanforderung, solange es die Entgeltumwandlung gibt, dass dann wenigstens der angesparte Sozialversicherungsanteil obligatorisch – unabhängig von Tarifbindung und Durchführung – weiter gegeben werden muss an die Arbeitnehmer?

**Sachverständiger Prof. Dr. Kiesewetter:** Man kann in der Tat argumentieren, dass ersparte Sozialversicherungsbeiträge aus der Entscheidung des Arbeitnehmers, in Entgelt umzuwandeln, letztlich dem Arbeitgeber in den Schoß fallen und deshalb gerechtfertigter Weise auch weiter zu geben. Ich denke, dass man die momentan im Gesetzentwurf formulierte Lösung der Weitergabe - hier in speziellen Fällen von 15 Prozent - für angemessen halten könnte. Ich würde es für durchaus sinnvoll halten, so eine Weitergabepflicht allgemein auf alle Durchführungswege auszuweiten. Man darf dabei nicht vergessen, dass viele Arbeitgeber es ohnehin schon tun, die Zuschüsse zu gewähren. Man würde es nur in den Fällen sicherstellen, wo es nicht der Fall ist, dass es dann passiert.

**Abgeordneter Kurth (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Es war auch nur als Minimum verstanden. Jetzt einmal über den Tag hinaus geblickt, Herr Gatschke, mit der Bitte um eine kurze Antwort. Wir hören gerade das Stichwort „norwegischer Staatsfonds“ oder das Betonen der kollektiven Lösungen und der möglichen Neugründung verschiedener Versorgungswerke. Wäre es nicht eine sinnvolle Überlegung, dann doch vielleicht lieber über ein Basisprodukt also ein allgemeines Standardprodukt mit großer Einfachheit und idealerweise auch mit Transparenz um geringe Kosten nachzudenken?

**Sachverständiger Gatschke (Verbraucherzentrale Bundesverband):** Ein wesentlicher Vorteil dieses Standardprodukts wäre, dass das eine branchenübergreifende Lösung wäre und wir dementsprechend nicht wieder die Portalibitätsprobleme von einer Branche zur anderen hätten. Man hätte eine große Auffanglösung, wo ich, wenn ich den Arbeitgeber wechsele, einfach meinen Vertrag weiterführen kann und nicht überlegen muss, ob ich ihn privat weiterführe oder ob ich es übertragen usw., mit allen dabei zusammenhängenden Nachteilen. Ich habe natürlich über solche großen Kapitaltöpfe auch die Möglichkeit, wesentlich besser die Puffer aufzubauen über die zusätzlichen Beiträge der Arbeitgeber beispielsweise. Und ich habe den wesentlichen Vorteil, kosteneffizient zu arbeiten. Das ist der Vorteil der schwedischen und norwegischen Fonds. Ich hoffe, es war kurz genug.

**Abgeordnete Müller-Gemmeke (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN):** Ganz kurz meine Nachfrage an den Deutschen Gewerkschaftsbund. Es ging vorhin um die Vereinfachungen und Erleichterungen bei den AVEs. Jetzt weiß ich aber nicht so genau, ob ich etwas falsch verstanden habe. Bei mir kam es so an, dass diese Erleichterung nur gefordert wird im Zusammenhang mit dem Sicherungs-



beitrag. Ist das so oder werden die Erleichterungen allgemein gefordert? Herr Professor Thüsing meinte kurz darauf, wenn, dann richtig. Bitte das nochmal konkretisieren, ob die Erleichterung allgemein notwendig ist?

**Sachverständige Nielebock** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen würde das gesamte Tarifwerk zu diesem Thema bAV betreffen. Da wär natürlich auch enthalten drin, wenn der Gesetzgeber es vorschreiben würde, dass es einen Sicherheitsbeitrag geben muss, der dann auch für alle Arbeitgeber dieser Branche gilt, wenn dieser Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Herr Professor Thüsing hat sich nur unterschieden an einem anderen Punkt zu meiner Äußerung. An dem Punkt hat er mir ausdrücklich zugestimmt, wenn ich mich richtig erinnere.

**Abgeordneter Kurth** (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN): Wo ist die Frau Wallrabenstein denn? Die ist schon weg. Das ist aber sehr bedauerlich. Dann ganz kurz nochmal Frau Nielebock zum Freibetrag in der Grundsicherung in Verbindung mit der Argumentation von Frau Wallrabenstein. Besteht nicht die Gefahr, dass letzten Endes, wenn wir am Ende eines langen Prozesses sind, es auf

eine Kombirente zuläuft, dass die Frage des Rentenniveaus immer nachrangiger und zurückgedrängt wird zugunsten einer Kombination von einer existenzsichernden gesetzlichen Rente, wo dann quasi obligatorisch dazu gespart werden muss?

**Sachverständige Nielebock** (Deutscher Gewerkschaftsbund): Ich kann nur sagen, das ist nicht das Ziel, was wir verfolgen. Ich glaube auch nicht, dass dieses Ziel mittelfristig erreicht wird durch diese Lösung, dass letztendlich bei der Grundsicherung der Anrechnungsbeitrag erhöht worden ist. Im Gegenteil, hier wird jetzt eine Hürde genommen, so dass tatsächlich Menschen, die wenig verdienen oder wenig Geld haben, eine Vorsorge betreiben können.

**Vorsitzende Schmidt:** Dann sind wir am Ende dieser Anhörung mit zwei intensiven Stunden. Ich bedanke mich sehr herzlich im Namen des Ausschusses bei den Expertinnen und Experten, bei allen Kolleginnen und Kollegen und wünsche weiterhin einen guten Arbeitstag und eine gute Arbeitswoche, vielen Dank.

*Ende der Sitzung 16:08 Uhr*



**Personenregister**

- Arteaga, Dr. Marco 1804, 1805, 1813, 1814, 1815, 1816, 1817, 1820, 1822, 1823
- Bartke, Dr. Matthias (SPD) 1803
- Binding, Lothar (SPD) 1803
- Birkwald, Matthias W. (DIE LINKE.) 1803, 1810, 1822, 1823
- Böning, Dr. Marta (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1804, 1805
- Gatschke, Lars (Verbraucherzentrale Bundesverband) 1804, 1805, 1810, 1817, 1823
- Goecke, Prof. Dr. Oskar 1804, 1805, 1816, 1817, 1820, 1821, 1823
- Griese, Kerstin (SPD) 1801, 1803, 1805, 1806, 1808, 1809, 1810, 1811, 1812
- Gunkel, Alexander (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 1804, 1805, 1806, 1807, 1808, 1811, 1818, 1819, 1820, 1822
- Gütting, Olav (CDU/CSU) 1803
- Hiller-Ohm, Gabriele (SPD) 1803
- Hummel, Kurt-Georg (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) 1804, 1805, 1813, 1814, 1821
- Kapschack, Ralf (SPD) 1803, 1808, 1809, 1814
- Karch, Heribert (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.) 1804, 1805, 1807, 1808, 1814, 1818, 1822, 1823
- Karliczek, Anja (CDU/CSU) 1803, 1819
- Kerschbaumer, Dr. Judith (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1804, 1805, 1809, 1815
- Kiesewetter, Prof. Dr. Dirk 1804, 1805, 1806, 1809, 1819, 1823
- Kiziltepe, Cansel (SPD) 1803, 1810, 1821
- Kolbe, Daniela (SPD) 1803
- Krellmann, Jutta (DIE LINKE.) 1803, 1817
- Kudla, Bettina (CDU/CSU) 1803
- Kurth, Markus (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1802, 1803, 1805, 1811, 1817, 1823, 1824
- Lezius, Antje (CDU/CSU) 1803, 1819
- Linnemann, Dr. Carsten (CDU/CSU) 1803
- Lösekrug-Möller, PStS Gabriele (BMAS) 1804
- Mast, Katja (SPD) 1803, 1816
- Müller-Gemmeke, Beate (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1803, 1823
- Nielebock, Helga (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1804, 1805, 1808, 1812, 1815, 1817, 1820, 1822, 1823, 1824
- Oecking, Stefan (Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.) 1804, 1805
- Oellers, Wilfried (CDU/CSU) 1803
- Paschen, Frank Oliver 1804, 1805, 1811, 1815, 1817
- Rosemann Dr., Martin (SPD) 1803, 1814
- Rützel, Bernd (SPD) 1803
- Ryglewski, Sarah (SPD) 1803, 1820, 1822
- Schiewerling, Karl (CDU/CSU) 1803, 1812
- Schimke, Jana (CDU/CSU) 1803, 1817
- Schmidt (Ühlingen), Gabriele (CDU/CSU) 1801, 1803, 1809, 1814, 1816, 1817, 1820, 1822, 1823, 1824
- Schmidt (Wetzlar), Dagmar (SPD) 1803, 1809
- Schminke, Kerstin (Deutscher Gewerkschaftsbund) 1804, 1805, 1809, 1815
- Schwark, Dr. Peter (Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft e.V.) 1804, 1805, 1807, 1810, 1811, 1813, 1814, 1819, 1820, 1822
- Stracke, Stephan (CDU/CSU) 1803, 1806, 1807, 1820
- Strengmann-Kuhn, Dr. Wolfgang (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN) 1803
- Tack, Kerstin (SPD) 1803
- Thüsing, Prof. Dr. Gregor 1804, 1805, 1808, 1812, 1813, 1820, 1824
- Voßbeck-Kayser, Christel (CDU/CSU) 1803
- Wallrabenstein, Prof. Dr. Astrid 1804, 1805, 1810, 1811, 1816, 1824
- Weiß (Emmendingen), Peter (CDU/CSU) 1803, 1805, 1813, 1819
- Wenning, Marius (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) 1804, 1805
- Wolff (Wolmirstedt), Waltraud (SPD) 1803, 1809
- Zech, Tobias (CDU/CSU) 1803, 1808, 1812, 1820