



Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie
Postfach 31 80 | 55021 Mainz

Vorsitzender des
Sozialpolitischen Ausschusses
Herrn Dr. Timo Böhme, MdL
Landtag Rheinland-Pfalz
55116 Mainz



DIE MINISTERIN

Bauhofstraße 9
55116 Mainz
Telefon 06131 16-0
Telefax 06131 16-2452
Mail: poststelle@msagd.rlp.de
www.msagd.rlp.de

M. April 2017

Mein Aktenzeichen
PuK-01 421-2-22/17

Ihr Schreiben vom

Ansprechpartner/-in / E-Mail
Dagmar Rhein-Schwabenbauer
Dagmar.Rhein@msagd.rlp.de

Telefon / Fax
06131 16-2415
06131 1617-2415

7. Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses am 16. März 2017

hier: TOP 6

**Betriebsrentenstärkungsgesetz - Auswirkungen auf Altersarmut in
Rheinland-Pfalz**

Antrag der Fraktion der AfD, Vorlage 17/992

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Dr. Böhme,

in der 7. Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses am 16. März 2017 wurde der oben genannte Tagesordnungspunkt mit der Maßgabe der schriftlichen Berichterstattung einschließlich der Beantwortung von drei Zusatzfragen für erledigt erklärt.

Ich berichte daher wie folgt:

Der Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze, kurz: Betriebsrentenstärkungsgesetz, befindet sich derzeit im Gesetzgebungsverfahren. Ziel dieses Gesetzes ist es vor allen Dingen, die Betriebsrenten weiter zu verbreiten. Besonders in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigen Einkommen bestehen erhebliche Lücken. Der Gesetzentwurf sieht verschiedene Maßnahmen vor, um diese Lücken möglichst zu schließen.

- 1 -

Blinden und sehbehinderten
Personen wird dieses Dokument
auf Wunsch auch in für sie wahr-
nehmbarer Form übermittelt.

Abteilung Gesundheit:
Schießgartenstraße 6 • Fax 06131/164375
Abteilung Sozialversicherungen:
Schießgartenstraße 6 • Fax 06131/165336



Im Zentrum des Vorhabens steht das sogenannte Sozialpartnermodell. Es eröffnet neue Möglichkeiten für die betriebliche Altersversorgung. Das Sozialpartnermodell geht davon aus, dass einige dieser neuen Instrumente einen besonders verantwortungsvollen Umgang erfordern. Es geht dabei also nicht nur um die Nutzung von Größenvorteilen auf Branchenebene, sondern vor allen Dingen auch um die notwendige Expertise, die Einschätzung von Risiken und nicht zuletzt um einen Interessensausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Deshalb setzt der Einsatz dieser Instrumente immer einen Tarifvertrag als Grundlage voraus. Ist ein solcher Tarifvertrag vorhanden, können jedoch auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die neuen Möglichkeiten im Wege der Bezugnahme nutzen. Damit solle eine hohe Verbreitung ermöglicht werden.

Die betriebliche Altersversorgung soll zukünftig für die Unternehmen einfacher zu handhaben sein. Sie sollen zum Beispiel die Möglichkeit zum Haftungsausschluss erhalten. Vor allem für kleine Unternehmen würde damit ein wichtiges Verbreitungshemmnis entfallen. Zukünftig wird es außerdem möglich sein, Betriebsrenten im Wege des Opting-Out anzubieten, das heißt, es erfolgt eine automatische Einschreibung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ein Betriebsrentensystem, sofern diese nicht ausdrücklich widersprechen.

Darüber hinaus enthält das Betriebsrentenstärkungsgesetz eine Antwort auf die derzeitige Niedrigzinsphase, indem ein sogenanntes Zielrentensystem zugelassen wird. Es erweitert die Anlagemöglichkeiten der Einrichtungen und soll so bessere Renditen ermöglichen.

Außerdem wird die staatliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung zukünftig verbessert. Hierzu wird ein neuer Förderbetrag für die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung eingeführt. Arbeitgeber können bei Zusagen an Bezieherinnen und Bezieher geringer Einkommen 30 Prozent der geleisteten Beiträge über Steuermittel refinanzieren.



Schließlich wird die Riester-Förderung verbessert und für die betriebliche Altersversorgung durch eine Freistellung der Auszahlungen von der Beitragspflicht zur Sozialversicherung deutlich attraktiver gemacht. Gerade die staatliche Riester-Förderung enthält hohe Umverteilungselemente und ist deshalb für Bezieherinnen von kleinen und mittleren Einkommen und für Familien besonders interessant.

Ferner gehört zu den Regelungen des Gesetzentwurfs unter anderem auch die im Antrag angesprochene Freibetragsregelung bei der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung.

Ich gehe davon aus, dass das Betriebsrentenstärkungsgesetz einen Beitrag zur Reduzierung bestehender oder zukünftiger Altersarmut in Rheinland-Pfalz leisten kann. Auch die angesprochene Freibetragslösung wird diese Wirkung haben. Sie wird auch für diejenigen gelten, die schon beim Inkrafttreten des Gesetzes eine Leistung der Grundsicherung beziehen. Sie kann also grundsätzlich rasch Wirkung entfalten. Im Vordergrund dürfte aber doch die Anreizwirkung für eine zusätzliche Altersvorsorge stehen, deren Auszahlung zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt. Wichtig ist: Die Freibetragslösung setzt diesen Anreiz zur zusätzlichen Vorsorge, unabhängig davon, ob zum späteren Auszahlungszeitpunkt dann tatsächlich ein Grundsicherungsanspruch gegeben wäre oder nicht. Es geht darum, dass die reine Möglichkeit späterer Altersarmut nicht zu einem Hemmnis für eine zusätzliche Vorsorge wird.

Die Zielsetzung ist also anspruchsvoll. Es geht nicht allein die Vermeidung von Altersarmut, sondern vor allen Dingen auch um ein auskömmliches Alterseinkommen jenseits der Grundsicherungsschwelle.

Dabei stehen die verschiedenen Maßnahmen des Gesetzentwurfs untereinander in Beziehung. Ein Freibetrag bei der Grundsicherung ist für sich genommen nicht ausreichend. Es muss auch die passenden Vorsorgemodelle geben. Deshalb die weiteren Maßnahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Diese Maßnahmen stehen aber auch in Wechselwirkung zu weiteren Reformvorhaben in der Alterssicherungspolitik.



Es ist der Landesregierung ein Anliegen ist, die gesetzliche Rentenversicherung als erste Säule möglichst armutsfest auszugestalten. Wichtig hierfür ist zum Beispiel die Verbesserung bei den Erwerbsminderungsrenten im Rentenpaket aus dem Jahr 2014 und in dem jetzt von Bundessozialministerin vorgelegten EM-Leistungsverbesserungsgesetz. Wichtig sind aber auch weitere Maßnahmen, die die Bundessozialministerin im Rahmen ihres Gesamtkonzeptes zur Alterssicherung vorgeschlagen hat.

Und natürlich ist es wichtig zu betonen, dass für eine armutsfeste Alterssicherung selbstverständlich auch starke Erwerbsbiografien eine wichtige Voraussetzung sind. Eine gute Bildungspolitik, Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten, gesundheitliche Prävention, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit, eine faire Bezahlung, die Beseitigung von Lohndiskriminierung und Maßnahmen gegen prekäre Erwerbsverhältnisse sind wichtige Felder, die neben der Rentenpolitik für die Armutsfestigkeit des Alterssicherungssystems von großer Bedeutung sind.

Zu den Zusatzfragen an die Landesregierung nehme ich Stellung wie folgt:

Die Fragen 1 und 3 werden gemeinsam beantwortet.

1. Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten mit Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung in Rheinland-Pfalz nach Kenntnis der Landesregierung?
3. Liegen der Landesregierung Erkenntnisse hinsichtlich der Höhe der Anwartschaften der Beschäftigten aus der betrieblichen Altersversorgung in Rheinland-Pfalz vor?

Für Aussagen zur betrieblichen Altersversorgung auf Landesebene lässt sich auf die Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich 2012 zurückgreifen (Statistisches Landesamt, Statistische Berichte 2015, Arbeitskosten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich 2012). Befragt wurden Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten. Kleine Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten sind in den Ergebnissen der Befragung nicht abgebildet.



Aktuellere Daten in Bezug auf das Land Rheinland-Pfalz sind der Landesregierung nicht bekannt.

Einem Forschungsbericht des Statistischen Bundesamtes zufolge (BAV in der AKE 2012, Forschungsvorhaben zur Sicherung und Verbesserung der Qualität statistischer Daten betrieblicher Altersversorgung aus der Erhebung der Struktur der Arbeitskosten, Endbericht, Statistisches Bundesamt 2015) liefert die Erfassung der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung unter den Beschäftigten als Teil der Arbeitskostenerhebung dauerhaft verzerrte, zu gering ausfallende statistische Ergebnisse, weil nicht alle zur Auskunft verpflichteten Unternehmen die Fragen, meist aus eigener Unkenntnis, korrekt beantworten.

Nach der Arbeitskostenerhebung verfügten im Jahr 2012 in Rheinland-Pfalz 61 Prozent der insgesamt rund 962.700 Beschäftigten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich über mindestens eine Anwartschaft aus einer betrieblichen Altersversorgung. Die Übrigen Wirtschaftsbereiche (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Private Haushalte) sind in den Ergebnissen nicht enthalten.

Im Jahr 2012 wurden in Rheinland-Pfalz insgesamt knapp 2,3 Milliarden Euro für die betriebliche Altersversorgung aufgewendet. Davon wurden Aufwendungen in Höhe von 381 Millionen Euro von den Arbeitnehmern geleistet. Zu der Gesamthöhe der über die Jahre kumulierten Anwartschaften, die die Beschäftigten aus der betrieblichen Altersversorgung in Rheinland-Pfalz haben, liegen der Landesregierung keine Angaben vor.

2. Liegen der Landesregierung Erkenntnisse hinsichtlich der Ursachen vor, wieso zahlreiche Arbeitgeber von der Einführung von Systemen zur betrieblichen Altersversorgung absehen, und inwiefern wirken die Regelungen des Entwurfs eines Betriebsrentenstärkungsgesetzes dem entgegen?

Allgemein ist bekannt, dass die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung besonders deutlich mit der Unternehmensgröße korreliert.



Veranschaulichen lässt sich dies anhand der nachstehenden Tabelle, deren Daten dem Forschungsbericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Nr. 475 (Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung 2015, Dezember 2016), entnommen wurde.

Tabelle: Anteil der sozialversicherungspflichtige Beschäftigten im Jahr 2015 in der Privatwirtschaft mit betrieblicher Altersversorgung nach Betriebsgröße in Prozent, Deutschland.

Betriebsgrößenklasse nach Anzahl der Beschäftigten	Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung
1 bis 4	25
5 bis 9	32
10 bis 19	41
20 bis 49	36
50 bis 99	41
100 bis 199	46
200 bis 499	55
500 bis 999	65
1000 und mehr	83

Insofern ist es naheliegend, sich bei der Analyse der Verbreitungshemmnisse, die auf Arbeitgeberseite liegen, besonders auf kleinere und mittlere Betriebe zu konzentrieren.

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen in Auftrag gegeben, die im Jahr 2014 als Forschungsbericht 444 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales veröffentlicht wurde.



Auf der Basis von Studienauswertungen, der Analyse von Branchenlösungen, der Analyse des internationalen Vergleichs und der Ergebnisse eines Expertenworkshops, ergänzt um die die Ergebnisse aus explorativen Experteninterviews, stellt die Studie eine zusammenfassende Liste von Hindernissen auf.

In der nachfolgenden Tabelle werden die arbeitgeberseitigen Verbreitungshindernisse, die in dieser Liste enthalten sind, denjenigen Elementen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes gegenübergestellt, die geeignet sein können, die Verbreitungshindernisse abzubauen. Inwiefern die Verbreitungshemmnisse durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz tatsächlich abgebaut werden können, hängt unter anderem von den Reaktionen der Arbeitgeber auf die Rechtsänderungen, aber auch von weiteren Faktoren ab und können zum gegenwärtigen Zeitpunkt deshalb nicht präzise eingeschätzt werden.

Tabelle: Maßnahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes zum Abbau arbeitgeberseitiger Verbreitungshindernisse bei der betrieblichen Altersversorgung (BAV).

Arbeitgeberseitiges Verbreitungshindernisse	Maßnahme des Betriebsrentenstärkungsgesetz
1. Arbeitgeber hat einen geringen Kenntnisstand zur BAV	Die Nutzung des Sozialpartnermodells reduziert die Notwendigkeit eines hohen Kenntnisstands zur BAV.
1.1 Unkenntnis über Möglichkeiten der Durchführungswege	Von den Tarifvertragsparteien ausgehandelten Regelungen im Rahmen des Sozialpartnermodells können die (Vor-)Auswahl des geeigneten Durchführungswegs mit einschließen.
1.2 Unkenntnis über das Recht der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung	Die von den Tarifvertragsparteien ausgehandelte Regelungen im Rahmen des Sozialpartnermodells können das Recht auf Entgeltumwandlung berücksichtigen. Spezielle Kenntnisse des einzelnen Arbeitgebers sind dann nicht mehr im gleichen Umfang nötig.



<p>1.3 Zusätzlicher Vorsorgebedarf der Arbeitnehmer wird vom Arbeitgeber nicht erkannt</p>	<p>Im Rahmen des Sozialpartnermodells können Angebote von den Tarifvertragsparteien vorstrukturiert werden, die auf die typischen Vorsorgebedürfnisse der jeweiligen Arbeitnehmergruppen zugeschnitten sind.</p>
<p>2. Arbeitgeber möchte sich nicht in die Privatsphäre seines Angestellten einmischen</p>	<p>Im Rahmen des Sozialpartnermodells können Angebote von den Tarifvertragsparteien vorstrukturiert werden, die auf die typischen Bedürfnisse spezifischer Gruppen von Angestellten zugeschnitten sind. Die Notwendigkeit, für die Unterbreitung passender Angebote, Informationen aus der Privatsphäre von Angestellten einzuholen, kann insoweit reduziert werden.</p>
<p>3. Fehlende BAV-Spezialisten/Personalressourcen im Unternehmen</p>	<p>Wesentliche Teile der Einführung und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung können im Rahmen des Sozialpartnermodells von den Tarifvertragsparteien bzw. von den durchführenden Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung auf überbetrieblicher Ebene übernommen werden. Die Notwendigkeit, eigene Spezialisten bzw. Personalressourcen im Unternehmen vorzuhalten, kann durch das Sozialpartnermodell reduziert werden.</p>
<p>4. Fehlende Tarifbindung des Arbeitgebers</p>	<p>Möglichkeit zur Übernahme des Sozialpartnermodells im Wege der Bezugnahme auf einschlägige Tarifverträge durch nicht tarifgebundene Arbeitgeber</p>



5. Fehlende Initiative von Arbeitgeberverbänden/IHK/HWK	Die neuen tarifvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten erhöhen die Anreize, dass auf Ebene der Tarifvertragsparteien ein „einschlägiger“ Tarifvertrag abgeschlossen wird.
6. Abneigung externe Hilfe in Anspruch zu nehmen	Die Notwendigkeit, externe Hilfe in Anspruch nehmen zu müssen, kann im Sozialpartnermodell reduziert werden
7. Fehlende Mitbestimmungsgremien/Betriebsrat	Wesentliche Entscheidungen zur Einrichtung und Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung werden im Rahmen des Sozialpartnermodells von den Tarifvertragsparteien getroffen. Die Vereinbarung einer reinen Beitragszusage kann von den Tarifvertragsparteien auf die Betriebs- und Personalräte delegiert werden (Artikel 1 Nr. 1 des Betriebsrentenstärkungsgesetzes), es besteht hierfür jedoch kein gesetzlicher Zwang.
8. Zu hohe Komplexität des Themas BAV	Aus Arbeitgebersicht wird die Komplexität des Themas BAV im Sozialpartnermodell reduziert.
8.1 Zu wenige einfach verständliche Informationen über die BAV	Der Informationsbedarf der Arbeitgeber wird durch das Sozialpartnermodell reduziert. Die Arbeitnehmer können durch die Versorgungseinrichtung informiert werden.
8.2 Schwierigkeiten, den richtigen Durchführungsweg für sich auszuwählen	Die (Vor-)Auswahl eines geeigneten Durchführungswegs kann durch das Sozialpartnermodell auf die Ebene der Tarifvertragsparteien verlagert werden.



8.3 Zu große Haftungsrisiken	Die Haftungsrisiken entfallen, wenn im Sozialpartnermodell die reine Beitragszusage genutzt wird.
9. Arbeitgeber hat Angst vor dem hohen Verwaltungs- und Informationsaufwand	Der Verwaltungs- und Informationsaufwand für die Arbeitgeber kann im Sozialpartnermodell reduziert werden.

Mit freundlichen Grüßen

Sabine Bätzing-Lichtenthäler