

BULLETIN DER BUNDESREGIERUNG

Nr. 26-2 vom 10. März 2017

Rede der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles,

zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung
und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz)
vor dem Deutschen Bundestag
am 10. März 2017 in Berlin:

Herr Präsident!

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Wer ein Leben lang gearbeitet hat, der muss im Alter abgesichert sein. Das ist für mich eine der Kernaufgaben des Sozialstaates in unserem Land. Meine persönliche Überzeugung ist: Jede und jeder muss die Möglichkeit haben, den gewohnten Lebensstandard im Alter zu erhalten. Das Fundament dafür ist mit Sicherheit die gesetzliche Rentenversicherung. Die zusätzliche Altersvorsorge muss dann – das ist meine Überzeugung – als Plus oben draufkommen.

Vor allem für Geringverdienende schlagen Kollege Schäuble und ich mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz deutliche Verbesserungen vor. Dabei sind Betriebsrenten – das will ich deutlich hervorheben – die älteste, die wichtigste und die kostengünstigste Zusatzversorgung im Alter. Doch noch längst nicht alle im Land betreiben überhaupt eine zusätzliche Altersvorsorge, und das ist das Problem.

In großen Unternehmen und in Branchen mit breit wirkenden Tarifverträgen ist die betriebliche Alterssicherung gut verbreitet. Ende 2015 hatten rund 60 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei ihrem aktuellen Arbeitgeber eine Anwartschaft auf eine Betriebsrente. Das sind 17,7 Millionen Menschen, die eine betriebliche Altersvorsorge haben. Schließlich hat sie für die Versicherten eine Menge Vorteile:

weniger Kosten und Aufwand durch Bündelung großer Belegschaften, häufig ein Beitrag des Arbeitgebers, Zielgenauigkeit und vieles mehr. Aber gerade – das haben wir eben auch feststellen müssen – in kleineren Unternehmen und in Branchen mit geringverdienenden Beschäftigten ist die Betriebsrente wenig verbreitet. Sie scheuen oft den Aufwand für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung und das Haftungsrisiko. Das soll das Betriebsrentenstärkungsgesetz ändern. Ich setze dabei auf die Sozialpartner. Sie können nach unserem Sozialpartnermodell Betriebsrentensysteme für ihre Branchen und Betriebe vereinbaren und aufbauen, denn wie bei der gesetzlichen Rente gilt auch hier: Niemand kann alleine für ein sicheres und gutes Auskommen im Alter sorgen. Nur alle zusammen bekommen das hin. Das Sozialpartnermodell ist deshalb der Kern des Betriebsrentenstärkungsgesetzes.

Wir wollen mehr Betriebsrenten erreichen, indem wir es den Sozialpartnern ermöglichen, Tarifverträge zu schließen, in denen Betriebsrenten vereinbart werden ohne Haftung der Arbeitgeber für den späteren Rentenbezug, sogenannte reine Beitragszusagen. Damit entfällt für die Betriebe das Haftungsrisiko, das bisher ein wesentlicher Hemmschuh für die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung war. Die Ansprüche der Beschäftigten richten sich dann ausschließlich an die Versorgungseinrichtung, etwa an den Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung. Die Tarifpartner vereinbaren dabei eine sogenannte Zielrente. Auf Garantien und Mindestleistungen durch die Versorgungseinrichtungen wird verzichtet. Das ist etwas fundamental Neues in der kapitalgedeckten Altersvorsorge, und das ist auch eine Antwort auf die lange Niedrigzinsphase.

In den letzten Jahren mussten wir feststellen – um genau zu sein seit 2009 –, dass wir keinerlei Entwicklung positiver Art bei der Verbreitung von Betriebsrenten mehr haben. Wir haben eine komplette Stagnation. Das, was wir hier vorlegen, ist der Versuch einer Antwort auf diese Frage. Diese Antwort haben wir nicht im luftleeren Raum, sondern in enger Absprache – Herr Schäuble und ich haben uns dafür sehr viel Zeit genommen – mit den Sozialpartnern, also mit Gewerkschaften und Arbeitgebern zusammen, entwickelt.

Wir öffnen hier Wege für die Sozialpartner. Sie können diesen Weg gehen, sie können es aber auch sein lassen, denn die bisherigen fünf Durchführungswege einer Betriebsrente, die wir schon kennen, existieren weiterhin. Wir bieten eine neue Möglichkeit, auf diese besondere Lage zu reagieren.

Gemeinsame Verantwortung heißt, dass für die Arbeitgeber nicht nur Risiken wegfallen, sondern sie zugleich in die Pflicht genommen werden. Im Gegenzug für die Befreiung von der Haftung sollen sich die Arbeitgeber an der Absicherung der Zielrenten durch Sicherheitsbeiträge beteiligen. Wichtiger noch als das ist: Wenn Entgeltumwandlung genutzt wird, muss der Arbeitgeber eingesparte Beiträge zur Sozialversicherung, die wir auch gewährt haben, damit sie die Haftungsrisiken absichern können – dieser Grund fällt hier ja weg –, an die Versorgungseinrichtung weitergeben. 20 Prozent werden gewährt; 15 Prozent muss man weitergeben, mehr kann man im Rahmen der Tarifverhandlungen vereinbaren.

Mit anderen Worten: Wir haben nicht nur etwas an Risiken weggenommen, sondern wir haben auch neue Pflichten ausgehandelt. Das ist genau der Deal, den die Sozialpartner am Ende mitgegangen sind.

Außerdem sorgen wir dafür, dass die Sozialpartner im Rahmen der Betriebsrenten dauerhaft mit in die Verantwortung genommen werden. Sie müssen sich an der Durchführung und Steuerung der neuen Betriebsrenten beteiligen, entweder durch eigene Einrichtungen oder Mitwirkung in bestehenden Einrichtungen. Das ist ein Grund, warum dieses Modell – das, als wir es vor zwei Jahren vorgeschlagen haben, in der gesamten Szene massive Kritik ausgelöst hatte – am heutigen Tag auf den Weg gebracht werden kann. Dass sich die Sozialpartner an der Durchführung und Steuerung der neuen Betriebsrenten beteiligen müssen, das ist etwas wirklich Neues. Damit wollen wir sachgerechte und angemessene Betriebsrenten erreichen. Darum setzen wir auch Regeln für die Zielrente, was die Kapitalanlage oder das Risikomanagement betrifft. Darüber, dass diese Regeln eingehalten werden, wacht die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, die BaFin. Verantwortung und Verlässlichkeit sind also die Grundlage.

Wir haben auch noch etwas anderes gemacht. Wir haben die rechtssichere Lösung für ein Opting-out geschaffen. Arbeitgeber können ganze Belegschaften auch unabhängig

etwa von der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft automatisch in die betriebliche Altersversorgung aufnehmen. Beschäftigte, die daran nicht teilnehmen möchten, erklären einfach ihren Austritt. Auch das ist eine wesentliche Innovation.

Damit vor allem auch Geringverdienende in Zukunft profitieren, fördern wir arbeitgeberfinanzierte Betriebsrentenbeiträge für Beschäftigte mit Einkommen unter 2.000 Euro. Dazu wird sicherlich Herr Meister nachher noch mehr sagen, weil das auch ein wesentlicher Teil der Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Finanzen war.

Damit zusätzliche Vorsorge sich für alle lohnt – auch für die Menschen, die für niedrige Löhne arbeiten –, schaffen wir bei der Grundsicherung im Alter Freibeträge für Zusatzrenten wie Betriebs- oder Riesterrenten.

Dieser Schritt ist wirklich ein historischer Schritt. Das hat es noch nie gegeben. Es bestand gerade für Geringverdiener ein großes Hemmnis. Viele haben ja gesagt: Ich weiß gar nicht, ob ich im Leben so viel verdiene, dass ich am Ende über die Grundsicherung komme. Warum soll ich jetzt in die private Rente oder in die Betriebsrente einzahlen? Das hat übrigens auch Tarifverhandlungen, beispielsweise im Dienstleistungsbereich, extrem beschränkt.

An dieser Stelle sagen wir jetzt: Ihr könnt, egal wie eure Erwerbsbiografie am Ende verlaufen ist, rund 200 Euro behalten. Das ist nun wirklich eine wesentliche Verbesserung und trägt, hoffe ich, dazu bei, dass wir in Zukunft die Verbreiterung der Betriebsrenten auch in dem Bereich erreichen, in dem es bisher noch nicht so gut läuft, nämlich bei den Geringverdienern. Das ist einer der wesentlichen Punkte, um das zu erreichen.

* * * * *