

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Beate Müller-Gemmeke, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 18/6263 –**

Die so genannte Nahles-Rente – Gemeinsame Einrichtungen als mögliche neue Form betrieblicher Altersversorgung

Vorbemerkung der Fragesteller

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat unlängst ein neues Betriebsrentenmodell vorgeschlagen, das derzeit mit den Beteiligten diskutiert wird. Nach Ansicht des Bundesministeriums hätte der Vorschlag zur Ermöglichung einer reinen Beitragszusage und zur Schaffung Gemeinsamer Einrichtungen (so genannte Nahles-Rente) zahlreiche Vorteile gegenüber den bisherigen Formen der betrieblichen Altersversorgung. Genau das wird aber von den entscheidenden Akteuren, den Sozialpartnern, bezweifelt. Sowohl die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V. (BDA) als auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) lehnen den Vorschlag des BMAS in seiner jetzigen Form ab und erachten ihn als wenig zielführend, die Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung zu verbreitern. Ihre Zustimmung zu diesem Projekt knüpfen sie an eine Reihe von Bedingungen, die ihres Erachtens erfüllt werden müssen.

So sei nach Ansicht der BDA die vorgesehene Beschränkung der Enthäftungsmöglichkeit auf Gemeinsame Einrichtungen unter Risikogesichtspunkten nicht zu rechtfertigen und die Privilegierung würde bestehende Einrichtungen unattraktiv machen (siehe Stellungnahme vom März 2015). Für den Arbeitgeberverband könne die Umsetzung daher nur mit „erheblichen Modifikationen“ in Betracht kommen, etwa durch eine vollständige Enthäftung auch bei anderen Formen der Betriebsrente. Anderenfalls drohten die Schließung bestehender Einrichtungen und der teilweise Rückzug der Arbeitgeber aus der betrieblichen Altersversorgung. Auch der DGB äußert massive Bedenken (siehe Stellungnahme vom März 2015). So sei eine Zustimmung der Gewerkschaften nur vorstellbar, wenn die neue Regelung im Gegenzug zu einer Stärkung des Tarifvertragssystems führe. Außerdem dürfe der Beitritt nicht tarifgebundener Arbeitgeber zu einer Gemeinsamen Einrichtung nur dann erfolgen, wenn diese im Gegenzug durch einen Beitritt zu einem Arbeitgeberverband bereit sind, sozialpartner-schaftliche Verantwortung zu übernehmen.

Nach der Erörterung des bereits überarbeiteten Vorschlags des BMAS am 9. März 2015 soll die so genannte Nahles-Rente ein drittes Mal nachgebessert

werden. Es bleibt offen, ob und inwiefern die teils konträren Bedingungen der Sozialpartner zur Zustimmung aufgegriffen werden können und an welchen Alternativen zu dem Vorschlag das Bundesministerium arbeitet. Eine Stärkung der Betriebsrente steht dringend an. Eine Neuregelung muss allerdings sorgfältig und in Abstimmung mit den Sozialpartnern sowie im Hinblick auf die Anwendbarkeit und Umsetzung für kleine und mittlere Unternehmen geprüft und vereinbart werden.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zur Diskussion gestellte Sozialpartnermodell Betriebsrente ist, ebenso wie das vom Bundesministerium der Finanzen (BMF) in Auftrag gegebene Forschungsgutachten zu Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden Förderregelungen, im Zusammenhang mit dem im Koalitionsvertrag niedergelegten Ziel zu sehen, die betriebliche Altersversorgung zu stärken, besonders im Hinblick auf Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie Geringverdienerinnen und Geringverdiener.

1. Wer nimmt ständig an den Arbeiten des institutionalisierten Arbeitskreises betriebliche Altersversorgung im BMAS teil, und wer nimmt regelmäßig an den Anhörungen teil?
2. Wann und wie häufig tagte der Arbeitskreis bisher, und wann ist die nächste Verbändeanhörung geplant?
3. Ist es geplant, den Kreis der anzuhörenden Verbände etwa um Sozial- und Wohlfahrtsverbände sowie um Verbände der Versicherungswirtschaft zu erweitern, und wenn ja, um welche?
Wenn nein, warum nicht?
4. Wann ist mit dem Ergebnis der dritten Überarbeitung des Vorschlags zu den Gemeinsamen Einrichtungen zu rechnen?
5. Wird in dem Arbeitskreis betriebliche Altersversorgung auch über Alternativen zu den Gemeinsamen Einrichtungen nachgedacht, und wenn ja, wie lauten diese?
Wenn nein, warum nicht?

Die Fragen 1 bis 5 werden gemeinsam beantwortet.

Das BMAS hat seinen Vorschlag für ein Sozialpartnermodell Betriebsrente im Rahmen seines Arbeitskreises betriebliche Altersversorgung Ende 2014/Anfang 2015 zur Diskussion gestellt. Mitglieder des Arbeitskreises sind neben BMF und BMAS die Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände sowie der Deutsche Gewerkschaftsbund. Der Arbeitskreis betriebliche Altersversorgung ist bereits in der 17. Legislaturperiode gegründet worden und steht in keinem direkten Zusammenhang mit dem Sozialpartnermodell. Das Sozialpartnermodell wird seit seiner Vorstellung rege diskutiert. Stellungnahmen interessierter Verbände sind jederzeit willkommen.

6. Wer wurde für die Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung sowie für eine Personenbefragung zur Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beauftragt (Antwort der Bundesregierung zu Frage 25 auf Bundestagsdrucksache 18/4542), und wann ist mit den (Zwischen-)Ergebnissen zu rechnen?

Auftragnehmerin sowohl für das Forschungsprojekt „Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015)“ als auch für das Forschungsprojekt „Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015)“ ist die TNS Deutschland GmbH – TNS Infratest Sozialforschung, München. Die Ergebnisse werden in den Alterssicherungsbericht 2016 der Bundesregierung einfließen, der voraussichtlich im November 2016 vorgelegt werden wird.

7. Welche sind nach Auffassung der Bundesregierung die drei größten Hemmnisse für die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen?

Im Rahmen der „Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in KMU (Machbarkeitsstudie BAV in KMU)“, BMAS Forschungsbericht 444, wurden verschiedene Hemmnisse identifiziert. Als plausible Hemmnisse können aus Arbeitgebersicht in KMU die Aspekte Verwaltungsaufwand, Fehlen von BAV-Spezialisten oder Personalressourcen im Unternehmen, hohe Komplexität des Themas BAV (einschließlich Haftungsfragen) sowie fehlende Mitbestimmungsgremien (Betriebsrat) genannt werden.

8. Welche Daten hinsichtlich der Verbreitung der bisherigen Zusageformen der betrieblichen Altersvorsorge, reine Beitragszusage, beitragsorientierte Leistungszusage und Beitragszusage mit Mindestleistung liegen der Bundesregierung vor?

Daten in der mit der Frage vorgenommenen Differenzierung liegen der Bundesregierung nicht vor.

9. Wie viele kleine und mittelständische Unternehmen unterliegen nach Kenntnis der Bundesregierung einem Tarifvertrag, und wie viele Beschäftigte sind in einem Unternehmen angestellt, das nicht tarifgebunden ist (bitte jeweils nach neuen und alten Bundesländern getrennt ausweisen)?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Informationen vor.

10. Welche Informationen zu den Ursachen der bislang sehr wenig genutzten Riester-Förderung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge liegen der Bundesregierung vor (vgl. Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft 2015 „Altersvorsorge – für eine verlässliche und bezahlbare Rentenpolitik“ Seite 13)?

Die Fragen der (Nicht-)Inanspruchnahme und nach Optimierungsmöglichkeiten in Bezug auf die Riester-Förderung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge werden derzeit in dem vom BMF in Auftrag gegebenen Forschungsvorhaben „Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung“ untersucht.

11. a) Welche Ursachen hatte die Verzögerung bei der Beauftragung von Gutachtern im Zusammenhang mit der Studie „Optimierungsmöglichkeiten bei den bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderregelungen der betrieblichen Altersvorsorge“ (www.lbav.de vom 12. November 2014 „Ein Werkstück, an dem man jetzt arbeiten kann“)?

Das Gutachten konnte erst Ende 2014 vergeben werden, weil während der vorläufigen Haushaltsführung im ersten Halbjahr 2014 die Ausschreibung von zahlreichen Forschungsvorhaben zunächst zurückgestellt werden musste. Zudem waren bei der für dieses Forschungsvorhaben erforderlichen europaweiten Ausschreibung mit vorgeschaltetem Teilnehmerwettbewerb verschiedene vergaberechtliche Fristen zu beachten.

- b) Bis wann ist mit einer der Veröffentlichung dieser Studie zu rechnen?

Der Endbericht soll vom Auftragnehmer des Forschungsvorhabens bis spätestens Ende 2015 vorgelegt werden. Im Anschluss soll die Studie veröffentlicht werden.

- c) Welche sind die zentralen Fragen der Studie, und welche Forschungslücken sollen mit ihrer Hilfe geschlossen werden?

Der Fokus des Gutachtens liegt auf der Optimierung der bestehenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung sowie auf der Frage, ob und wie dadurch der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung unter Geringverdienern und weniger gut ausgebildeten Arbeitnehmern sowie in KMU erhöht werden kann. Das Forschungsgutachten soll sich in diesem Zusammenhang mit folgenden Fragen auseinandersetzen:

- Gibt es steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung, die die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung im Bereich der KMU behindern (Unternehmersicht – Arbeitnehmersicht)?
- Wie können die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung im Bereich der KMU - möglichst für die öffentlichen Haushalte aufkommensneutral – effektiver gestaltet werden?
- Kann der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienerinnen und -verdienern oder weniger gut ausgebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch eine Änderung der steuerlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen erhöht werden (Unternehmersicht – Arbeitnehmersicht)?
- Durch welche konkreten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Maßnahmen könnte der Verbreitungsgrad gerade bei der Personengruppe der Geringverdienerinnen und -verdiener und der weniger gut ausgebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich erhöht werden?

Dabei soll u. a. auf die zentralen steuerlichen Vorschriften in § 3 Nummer 63 EStG i. V. m. § 40b EStG a.F., § 3 Nummer 66 EStG, § 10a EStG/Abschnitt XI EStG und § 22 Nummer 5 EStG sowie deren Lenkungs- und Reflexwirkungen auf die anderen Durchführungswege eingegangen werden. Geprüft werden soll

auch, ob durch Veränderungen bei den steuer- bzw. sozialversicherungsrechtlichen Regelungen die Verständlichkeit der bestehenden Rahmenbedingungen verbessert und damit positive Effekte erzielt werden können.

Nicht Gegenstand des Forschungsgutachtens sind die umlagefinanzierte betriebliche Altersversorgung sowie die bilanzsteuerrechtlichen und Körperschaftsteuerlichen Regelungen.

- d) Welche Bedeutung misst die Bundesregierung der Studie für das weitere Vorgehen bei der Konzeptualisierung der so genannten Nahles-Rente bei?

Inwieweit die Ergebnisse des Gutachtens auch für die Ausgestaltung des Sozialpartnermodells Betriebsrente genutzt werden können, kann erst nach Vorliegen des Endberichts beurteilt werden. Auf die Antwort zu Teilfrage c wird verwiesen.

- e) Inwiefern schließt die Studie an die vom BMAS in Auftrag gegebene und im Jahr 2014 erschienene Untersuchung „Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Unternehmen (Machbarkeitsstudie bAV in KMU)“ an?

Das Gutachten ergänzt die Studie. Die Ergebnisse beider Forschungsvorhaben können dann die Basis für konkrete Maßnahmen bilden.

12. a) Wie gelangt die Bundesregierung zu der Einschätzung, dass durch ihren Vorschlag der Gemeinsamen Einrichtungen „über neue Tarifverträge mehr arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten organisiert werden könnten“ (Antwort der Bundesregierung zu Frage 7 auf Bundestagsdrucksache 18/4542), und wie hoch könnte der bisherige Anteil von rund 31 Prozent der Betriebsstätten mit ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften an allen Betriebsstätten steigen (Bundestagsdrucksache 18/4542, Antwort zu Frage 11)?
- b) Inwiefern intendiert der Vorschlag des BMAS zu den Gemeinsamen Einrichtungen eine Erhöhung des jährlichen Finanzierungsaufwandes der Arbeitgeber für die Betriebsrenten ihrer Angestellten von derzeit über 30 Mrd. Euro (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2015: „Betriebliche Altersvorsorge: Mit verbesserten Rahmenbedingungen einen besseren Ausbau erreichen“, Positionspapier zur betrieblichen Altersvorsorge, S. 3)?

Die Fragen 12a und 12b werden gemeinsam beantwortet.

Das Sozialpartnermodell eröffnet den Tarifparteien die Möglichkeit, Betriebsrenten künftig so zu organisieren, dass dem einzelnen Arbeitgeber – abgesehen von der Beitragszahlung – kein organisatorischer Aufwand und keine Einstandspflichten auferlegt werden. Mit dieser Option ergibt sich für Tarifverhandlungen eine neue Ausgangslage. Der Wegfall von Hürden, die – insbesondere aus Sicht kleiner Arbeitgeber – betrieblicher Altersversorgung entgegenstehen können, sollte die Bereitschaft erhöhen, arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten tariflich zu organisieren.

13. Wie begegnet die Bundesregierung rechtlichen Einwänden, wonach der Tarifvertrag nicht den Versorgungsträger bestimmen dürfe, da dies gegen die europäische Dienstleistungsfreiheit verstößt (siehe Thorsten Ruffert, Nestor Schriftenreihe, 2008, Band 2, ab S. 152)?

Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs haben Tarifvertragsparteien dort, wo sie berechnigte sozialpolitische Belange in einem Tarifvertrag regeln, auch die Freiheit, die Umsetzungsmechanismen festzulegen, einschließlich eines konkreten Versorgungsträgers (vgl. EuGH, Urteil vom 21. September 2000 in der Rechtssache C-222/98).

14. Inwiefern ist nach Ansicht der Bundesregierung, die Befürchtung der Unternehmen zu entkräften, sie könnten mit dem Vorschlag zu den Gemeinsamen Einrichtungen „über Tarifverträge gedrängt werden, für ihre Mitarbeiter vorzusorgen“ („Unternehmen fürchten Zwang zur Betriebsrente, FAZ vom 1. November 2014)?

Nach Ansicht der Bundesregierung vermittelt es ein falsches Bild, wenn Tarifverträge als Instrumente charakterisiert werden, mit denen der Vertragspartner zu einem bestimmten Verhalten gedrängt wird. Tarifverhandlungen sind ein Verfahren zum Interessenausgleich, Tarifverträge ihr Ergebnis.

15. Welche Entwicklung der bisherigen Teilnahmequote an der beitragsfreien Entgeltumwandlung erwartet die Bundesregierung mit ihrem Vorschlag der Gemeinsamen Einrichtungen, und wie verändert sich unter Beibehaltung der aktuellen Regelungen zur Entgeltumwandlung die jährliche Minderung des gesamten Aufkommens in der gesetzlichen Sozialversicherung von derzeit rund 3 Mrd. Euro (Bundestagsdrucksache 18/4542, Antwort zu den Fragen 21 bis 23)?

Das Sozialpartnermodell zielt weniger auf die Möglichkeit beitragsfreier Entgeltumwandlung, sondern auf mehr tariflich organisierte arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung in der Breite.

16. Inwieweit befürwortet die Bundesregierung die Möglichkeit, in Arbeitsverträgen standardmäßig eine Entgeltumwandlung mit „Opting-out“ aufzunehmen, und inwiefern beabsichtigt sie, für mehr Rechtssicherheit zu sorgen, um ein solches Modell auch auf bestehende Arbeitsverhältnisse anzuwenden?

Die Möglichkeit, in Arbeitsverträgen eine Entgeltumwandlung zu vereinbaren, besteht und wird praktiziert. Solange Entgeltumwandlungen auf Vereinbarungen basieren, sind sie aus Sicht der Bundesregierung nicht zu beanstanden. Ergänzend wird auf die Antwort zu Frage 15 verwiesen.

17. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass im Rahmen der so genannten Nahles-Rente neben Pensionskassen und Pensionsfonds auch der Durchführungsweg Direktversicherung ermöglicht werden soll, und wenn ja, warum?

Wenn nein, warum nicht?

Eine denkbare Variante des Sozialpartnermodells besteht darin, den Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien ihre Organisationsform nicht vorzuschreiben. So könnten sie bestehende Alterssicherungseinrichtungen wie Pensionskassen, Pensionsfonds oder Lebensversicherungsunternehmen mit der Durch-

führung der tariflichen Altersversorgung betrauen. Ein solcher Rahmen erleichtert es den Tarifvertragsparteien, bestehende Einrichtungen zu integrieren oder den Wettbewerb unter den Anbietern zu nutzen.

18. Inwieweit kann die Bundesregierung der BDA zustimmen, dass eine Umsetzung des bisherigen BMAS-Vorschlags zur so genannten Nahles-Rente insgesamt mit einer Schwächung der bisherigen Formen der betrieblichen Altersversorgung einherginge (BDA-Stellungnahme, März 2015, Abschnitt 1b)?

Im Zuge der andauernden, offenen Diskussion über den Vorschlag für ein Sozialpartnermodell Betriebsrente haben die Akteure ihre Fragen und teilweise unterschiedlichen Sichtweisen eingebracht. Die Berücksichtigung gegebenenfalls schon bestehender Systeme der betrieblichen Altersvorsorge liegt grundsätzlich in der Verantwortung der Tarifvertragsparteien. Ergänzend wird auf die Antwort zu Frage 17 verwiesen.

19. Wie lauteten die wesentlichen noch ungelösten Fragen des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSG) an das BMAS, und welche Antworten hat das Bundesministerium hierauf gegeben (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, 2015, Stellungnahme zum Vorschlag „Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente“ vom 26. Januar 2015)?

Es liegt in der Natur der Sache, dass ein Diskussionsentwurf nicht alle Detailfragen beantwortet. Er stellt aber die wesentlichen Elemente, insbesondere die Rolle des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSV), dar. Die Ausarbeitung der technischen Details erfolgt typischer Weise im Zusammenhang mit der Erarbeitung eines konkreten Gesetzentwurfs.

20. Was spricht aus Sicht der Bundesregierung dagegen, die reine Beitragszusage auch im Falle von bestehenden Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung zu ermöglichen?

Die aus Sicht der Bundesregierung denkbare Variante, in der Gemeinsame Einrichtungen auch bestehende Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung mit der Durchführung des Sozialpartnermodells betrauen zu können, ist in der Antwort zu Frage 17 dargestellt.

21. Wie möchte die Bundesregierung verhindern, dass diejenigen Arbeitgeber mit Beiträgen zum PSG benachteiligt werden, die weiterhin für ihre erteilten Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung haften, und was spricht aus Sicht der Bundesregierung dagegen, im Gegenzug zum zusätzlich übernommenen Schadensrisiko durch die Haftungsverlagerung auf den PSG adäquate, d. h. höhere Beiträge der durch die Enthftung profitierenden Arbeitgeber zu erheben?

Die Festlegung einer adäquaten Beitragshöhe ist eine der in der Antwort zu Frage 19 angesprochenen wichtigen Detailfragen. Bei einer dem Schadensrisiko entsprechenden Beitragshöhe sollte keine Arbeitgebergruppe benachteiligt werden.

22. Inwiefern ist nach dem Vorschlag des BMAS gewährleistet, dass die Arbeitnehmerseite künftig im PSG paritätisch vertreten ist?

Hierzu trifft der Vorschlag des BMAS keine Aussage. Es kann jedoch darüber diskutiert werden, ob eine Vertretung der Arbeitnehmerseite sachgerecht ist, da der PSV auch im Sozialpartnermodell letztlich für eine originäre Arbeitgeberverpflichtung eintritt.

23. Inwiefern ist nach Ansicht der Bundesregierung die vorgesehene Absicherung der Gemeinsamen Einrichtungen über den PSG rechtlich unproblematisch, obwohl dieser erstmals auch Kapitalmarktrisiken abdecken müsste (siehe Stellungnahme des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft vom März 2015)?

Die vorgesehene Absicherung der Gemeinsamen Einrichtungen über den PSV ist insofern rechtlich unproblematisch, als die gesetzliche Grundlage des PSV seiner erweiterten Funktion entsprechend angepasst werden würde.

24. Was spricht aus Sicht der Bundesregierung dagegen, die Obergrenzen für steuer- und beitragsfreie Einzahlungen in die betriebliche Altersversorgung zu erhöhen?

Die Erhöhung der Obergrenzen für steuer- und beitragsfreie Einzahlungen in die betriebliche Altersversorgung führen zu Steuerausfällen und Beitragsausfällen in der Sozialversicherung.

Es erscheint zweifelhaft, ob allein die Erhöhung der Obergrenzen speziell im Bereich der KMU, bei Geringverdienerinnen und Geringverdienern oder weniger gut ausgebildeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (siehe Antwort zu Frage 11c) zu einer weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung führen kann, da die derzeit maßgeblichen Obergrenzen gegenwärtig nur in wenigen Fällen in voller Höhe in Anspruch genommen werden. Profitieren würden von einer solchen Maßnahme in erster Linie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit höheren Einkommen, die meist schon über zusätzliche betriebliche Altersversorgungszusagen verfügen sowie Arbeitgeber, die so hohe Versorgungszusagen erteilt haben, dass die derzeitigen Obergrenzen für die steuer- und beitragsfreien Einzahlungen nicht mehr ausreichen.

25. Welche jährlichen Steuermindereinnahmen hätte die Schaffung eines ergänzenden Förderrahmens in Höhe von 10 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für die firmenfinanzierte betriebliche Altersvorsorge in § 3 Nummer 63 des Einkommensteuergesetzes zur Folge?

Die Ausweitung des steuerfreien Höchstbetrags in § 3 Nummer 63 Satz 1 EStG von bisher 4 Prozent auf nunmehr 10 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für eine betriebliche Altersvorsorge führt zu Steuerausfällen in der Größenordnung von rd. 0,8 Mrd. Euro jährlich. Hinzu kommen u. U. entsprechende Beitragsausfälle in der Sozialversicherung.

26. Was spricht aus Sicht der Bundesregierung gegen eine die Steuerfreistellung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung ergänzende steuerfinanzierte Zulagenförderung, um eben all diejenigen Beschäftigten zu erreichen, die ob ihres geringen Einkommens kaum bzw. nicht von der steuerlichen Förderung profitieren?

Ein zusätzliches Fördersystem der betrieblichen Altersversorgung gehört zu den diskutierten Optionen. Auch insoweit bleiben die Ergebnisse des Forschungsvorhabens abzuwarten. Grundsätzlich würde ein zusätzliches Fördersystem die Komplexität eher erhöhen. Außerdem stellen sich Abgrenzungsfragen zur „klassischen“ Steuer- und Abgabefreiheit und zur Riester-Förderung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge.

27. Inwieweit kann die Bundesregierung dem DGB zustimmen, dass eine Umsetzung des bisherigen BMAS-Vorschlags zur so genannten Nahles-Rente „das System der betrieblichen Altersversorgung auf dem niedrigen Niveau der Beitragszusage mit Mindestleistung“ festzulegen drohe (DGB-Stellungnahme vom Februar 2015, Abschnitt 2.3.1)?

Im Zuge der andauernden, offenen Diskussion über den Vorschlag für ein Sozialpartnermodell Betriebsrente haben die Akteure ihre Fragen und teilweise unterschiedlichen Sichtweisen eingebracht. Ein Trend hin zu stärker beitragsorientierten Betriebsrentensystemen besteht unabhängig von einer Umsetzung des Sozialpartnermodells, da sich – auch gegenwärtig – in der Vergangenheit übliche Leistungszusagen als für die Arbeitgeber unerwartet kostspielig erweisen.

28. Was spricht aus Sicht der Bundesregierung dagegen, auf die geplante sofortige Unverfallbarkeit der Arbeitgeberbeiträge zu verzichten?

Die sofortige Unverfallbarkeit der Arbeitgeberbeiträge ist eine denkbare Variante.

29. Was spricht aus Sicht der Bundesregierung gegen eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, allen Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag ein Angebot einer betrieblichen Altersversorgung mit finanzieller Beteiligung des Arbeitgebers zu unterbreiten?

30. Was spricht aus Sicht der Bundesregierung dagegen, Arbeitgeber zu einem Beitritt in einen Arbeitgeberverband zu verpflichten, wenn diese Teil der Gemeinsamen Einrichtungen werden möchten?

Die Fragen 29 und 30 werden gemeinsam beantwortet.

Beide Fragen haben gemeinsam, dass sie eine gesetzliche Verpflichtung vorsehen. Die Bundesregierung verfolgt mit dem Sozialpartnermodell das Ziel einer Stärkung der betrieblichen Altersversorgung auf freiwilliger Basis.

