Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Präsidenten des Deutschen Bundestages
Parlamentssekretariat
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Gabriele Lösekrug-Möller
Parlamentarische Staatssekretärin
Mitglied des Deutschen Bundestages
HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin
POSTANSCHRIFT 11017 Berlin

TEL +49 30 18 527-1070
FAX +49 30 18 527-2479
E-MAIL buero.loesekrug-moeller@bmas.bund.de

Berlin, 1. April 2015

Kleine Anfrage der Abgeordneten Markus Kurth u. a. und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN betreffend „Die Rolle der betrieblichen Altersversorgung im Drei-Säulen-Modell", BT-Drs. 18/4364

Sehr geehrter Herr Bundestagspräsident,

als Anlage übersende ich Ihnen die Antwort auf die o. a. Kleine Anfrage.

Mit freundlichen Grüßen

Gabriele Lösekrug-Möller

Anlage

Kleine Anfrage der Abgeordneten Markus Kurth u. a. und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN betreffend „Die Rolle der betrieblichen Altersversorgung im Drei-Säulen-Modell, BT-Drs. 18/4364

Vorbemerkung der Fragesteller:
Auf die immer dringlichere Frage, wie künftig die Lebensstandardsicherung im Alter gewährleistet werden kann, hat die Bundesregierung keine zufriedenstellende Antwort. Von der in ihrer bisherigen Form weit hinter den Erwartungen zurückbleibenden Riester-Rente wendet sich die Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, inzwischen ab. In erster Linie soll künftig die betriebliche Altersversorgung (bAV) das Absinken des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung kompensieren (Hamburger Abendblatt, 23. Januar 2015). Dieser käme damit zunehmend eine neue Funktion zu. Über Jahrzehnte stellte die Betriebsrente eine Form der ergänzenden Altersvorsorge dar, „welche im wesentlichen nur für Führungskräfte eine größere Rolle spielt[e]" (Kaufmann, 2003, Varianten des Wohlfahrtsstaats. Der deutsche Sozialstaat im internationalen Vergleich, Seite 284). Nach den Plänen der Bundesregierung soll sie nunmehr verstärkt von einer Zusatzversicherung zu einem Regelbestandteil der Alterssicherung aufgewertet werden.
Laut Statistischem Bundesamt investieren die Beschäftigten heute im Durchschnitt lediglich 0,9 Prozent ihres Bruttoverdienstes in die bAV. Zudem ist der Zugang zu und die Nutzung von Betriebsrenten heute nach wie vor nur ausgewählten Gruppen vorbehalten: Die Verbreitung der bAV ist besonders in kleinen und mittleren Unternehmen gering und selbst in Großbetrieben nicht ausreichend, um die Rentenlücke zu schließen (vgl. Blank, 2012, Nur eine Minderheit sorgt betrieblich vor, Böckler-Impuls 15/2012). Ob Formen der bAV angeboten werden oder nicht, ist stark branchenabhängig. Somit sind viele Menschen faktisch von vornherein von der bAV ausgeschlossen. Personen mit unregelmäßigen Erwerbsbiographien, mit geringen Einkünften, aus Ostdeutschland und insbesondere Frauen sorgen unterdurchschnittlich häufig betrieblich vor.
Die Bundesregierung hat vorgeschlagen, Regelungen zu schaffen, die es den Tarifparteien ermöglichen sollen, leichter als bisher gemeinsame Versorgungseinrichtungen aufzubauen. (FAZ, Unternehmen fürchten Zwang zur Betriebsrente, 1. November 2014, sowie Referentenentwurf zur Einführung eines § 17b des Betriebsrentengesetzes - BetrAVG - vom 23. Januar 2015). Eine Umsetzung der derzeit diskutierten Ansätze dürfte mit erheblichen Folgen für das bisherige System der bAV einhergehen.
Die Förderung der beitragsfreien Entgeltumwandlung, bei der der oder die Beschäftigte einen Teil des Gehalts für die betriebliche Altersvorsorge aufwendet, führt zu verteilungspolitischen Schieflagen, da sie mit erheblichen Mindereinnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung (sowie in anderen Sozialversicherungszweigen) und mit erhöhtem Druck auf das Rentenniveau einhergeht. Während ein begrenzter Personenkreis profitiert, sind diese Folgen von allen Versicherten zu tragen und dabei besonders diejenigen belastet, die ohnehin in der Regel mit schmalen Renten rechnen müssen (vgl. Schmähl/Oelschläger, 2007, Abgabenfreie Entgeltumwandlung aus sozial- und verteilungspolitischer Perspektive).
Vor diesem Hintergrund erscheint es mehr als zweifelhaft, ob der alleinige Fokus auf die Betriebsrenten den allgemeinen Sicherungscharakter des Alterssicherungssystems gewährleisten könnte.

Vorbemerkung der Bundesregierung:
Die Bundesregierung ist der Überzeugung, dass eine den Lebensstandard sichernde Altersvorsorge nur in einem austarierten 3-Säulen-System mit Umlage- und Kapitaldeckungselementen organisiert werden kann. Die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung ist und bleibt dabei die wichtigste Säule. Daneben bedarf es angesichts der demografischen Fakten aber der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge, um auch künftig ein den Lebensstandard sicherndes Einkommen im Alter zu ermöglichen. Deshalb haben die Koalitionsparteien im Koalitionsvertrag zum einen vereinbart, die betriebliche Altersversorgung zu stärken, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, wo sie derzeit nur unterdurchschnittlich verbreitet ist. Zum anderen soll die staatlich geförderte private Altersvorsorge (Riester-Rente und Basisrente) durch verbraucherfreundlichere Regelungen attraktiver gestaltet werden.

Mittlerweile haben mehr als 70 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter von 25 bis unter 65 Jahren einen Anspruch auf eine Zusatzrente aus einer Betriebs- oder Riester-Rente. Ziel der Bundesregierung ist es, die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit dieser Anteil weiter steigt.

Mögliche Maßnahmen, wie die betriebliche Altersversorgung gestärkt werden kann, werden derzeit mit den Beteiligten ergebnisoffen erörtert. Im Mittelpunkt stehen dabei eine Optimierung der staatlichen Förderung - Ergebnisse eines vom Bundesministerium der Finanzen vergebenen entsprechenden Forschungsvorhabens werden Ende dieses Jahres vorliegen - und eine bessere Einbindung und größere Rolle der Sozialpartner. Politische Festlegungen sind noch nicht erfolgt.

Im Bereich der Riester-Rente und Basisrente wird die bereits gesetzlich beschlossene Einführung eines Produktinformationsblatts, das den Verbraucherinnen und Verbrauchern den Vergleich der angebotenen Produkte erleichtern soll, jetzt praktisch umgesetzt.

Statistische Informationen über den Stand der betrieblichen Altersversorgung können über Erhebungen bei den jeweiligen Versorgungsträgern der betrieblichen Altersversorgung (im Folgenden „Trägerbefragung"), direkt bei den Arbeitgebern oder bei den Beschäftigten bzw. Personen erhoben werden. Für die Alterssicherungsberichte der Bundesregierung wurden seit 2003 mehrfach entsprechende Erhebungen durchgeführt. Allerdings liegen keine Zeitreihen entsprechend der Fragestellung vor. Die Beantwortung der

Fragen erfolgt daher auf Basis der neuesten verfügbaren Zahlen. Für Daten weiter zurückliegender Jahre wird auf frühere Alterssicherungsberichte der Bundesregierung und auf die Berichte zu früheren Erhebungen verwiesen, die auf der Interseite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales verfügbar sind.

Die aktuellste und letzte Trägerbefragung stammt aus dem Jahr 2014 und umfasst Daten bis zum Dezember 2013 („Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung 2013 - BAV 2013", BMAS-Forschungsbericht 449). Die letzte Arbeitgeberbefragung wurde für den Alterssicherungsbericht 2012 in Auftrag gegeben und enthält Daten bis zum Dezember 2011 („Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst - BAV 2011", BMAS-Forschungsbericht 429). Darüber hinaus wurden für diesen Alterssicherungsbericht zwei groß angelegte Personenbefragungen durchgeführt. Zum einen handelt es sich um die Studie Alterssicherung in Deutschland („Alterssicherung in Deutschland - ASID 2011", BMAS-Forschungsbericht 431). Zum anderen wurde erstmalig eine Studie zur Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter zwischen 25 und 65 Jahren durchgeführt („Verbreitung der Altersvorsorge 2011 - AV 2011", BMAS-Forschungsbericht 430). In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse von Personenbefragungen tendenziell eine Untererfassung bezüglich der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge liefern.

Frage Nr. 1:
Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode, um die Verbreitung der bAV zu fördern?

Antwort:

Auf die Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen.

Frage Nr. 2:
In welchem Rahmen werden derzeit die Vorschläge der Bundesregierung zum „Neuen Sozialpartnermodell Betriebsrente", die laut Referentenentwurf vom 23. Januar 2015 die Einführung eines § 17b BetrAVG vorsehen, diskutiert, welche Fragen stehen dabei im Mittelpunkt, und bis wann ist mit Ergebnissen zu rechnen?

Antwort:

Beim „Neuen Sozialpartnermodell Betriebsrente" handelt es sich nicht um einen Referentenentwurf, sondern um einen Diskussionsvorschlag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, wie die betriebliche Altersversorgung über eine bessere Einbindung der Tarifvertragsparteien gestärkt werden könnte. Das Modell wird derzeit mit den Beteiligten, also in erster Linie den Sozialpartnern, ergebnisoffen erörtert.

Frage Nr. 3:
Kann die Bundesregierung bestätigen, dass mit der Umsetzung des vorliegenden Referentenentwurfs vom 23. Januar 2015 zur Einführung eines § 17b BetrAVG eine vollständige Enthaftung der partizipierenden Arbeitgeber einhergehen würde, und wenn nicht, wie sollen die Haftungsfragen künftig geregelt werden?

Antwort:

Das Sozialpartnermodell sieht vor, dass auf der Grundlage von Tarifverträgen die Haftung des Arbeitgebers für eine Betriebsrentenzusage auf eine Gemeinsame Einrichtung der Sozialpartner nach dem Tarifvertragsgesetz übertragen werden kann. Die gemeinsame Einrichtung müsste den Beschäftigten eine Mindestleistung garantieren, die der derzeitigen Mindestleistung durch den Arbeitgeber entspricht. Könnte die gemeinsame Einrichtung die zugesagten Leistungen nicht erbringen, würde der Pensions-Sicherungs-Verein als Ausfallbürge eintreten.

Frage Nr. 4:
Welche bereits bestehenden gemeinsamen bAV-Versorgungseinrichtungen der Tarifvertragsparteien wären bei Umsetzung des „Neuen Sozialpartnermodells Betriebsrente" mit den Regelungsvorschlägen des genannten Referentenentwurfs vereinbar?

Antwort:

Das Sozialpartnermodell umfasst gemeinsame Einrichtungen in der Ausgestaltung einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds.

Frage Nr. 5:
Inwieweit teilt die Bundesregierung die Auffassung, dass bei Neugründungen von bAV-Versorgungseinrichtungen im Rahmen der neuen Regelungen aufgrund der Niedrigzinsphase auf längere Sicht nur vergleichsweise geringe Leistungen aus der bAV zu erwarten wären (siehe Stellungnahme des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft zur Verbesserung der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung vor dem Hintergrund des Vorschlags des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu einem „Neuen Sozialpartnermodell Betriebsrente", März 2015, S. 4)?

Antwort:

Von der Niedrigzinsphase wären nicht nur Neugründungen, sondern sind bereits auch bestehende Versorgungseinrichtungen betroffen. Letztere haben zum Teil hohe Garantiezusagen aus der Vergangenheit zu bedienen und müssen ihre neuen Zusagen ebenfalls an die geänderten Realitäten anpassen. Im Übrigen ist die betriebliche Altersversorgung durch einen jahrzehntelangen Planungshorizont gekennzeichnet, was selbstverständlich auch für gemeinsame Einrichtungen der Sozialpartner gilt.

Frage Nr. 6:
Wie viele sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zurzeit in Betrieben ohne Tarifbindung beschäftigt?

Antwort:

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Informationen vor.

Frage Nr. 7:
Ist nach Auffassung der Bundesregierung anzunehmen, dass die heute bestehenden bAV-Versorgungseinrichtungen aufgrund der zu erwartenden Neugründungen von Versorgungseinrichtungen im Rahmen eines „Neuen Sozialpartnermodells Betriebsrente" unter Wettbewerbsdruck geraten, und wenn ja, mit welchen Folgen für das Versorgungsniveau der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wäre zu rechnen? Wenn nein, warum nicht?

Antwort:

Die bAV-Versorgungseinrichtungen sind lediglich Vehikel der Arbeitgeber bei der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung ihrer Beschäftigten. In der klassischen Ausgestaltung sind sie keine Finanzdienstleister, sondern betriebliche Sozialeinrichtungen. Insofern stehen sie grundsätzlich nicht im Wettbewerb.

Im Übrigen läge es in der Entscheidung der Tarifpartner, neue Einrichtungen zu gründen. Dabei könnten bestehende Systeme selbstverständlich berücksichtigt und ggf. integriert werden.

Was das künftige Betriebsrentenniveau der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrifft, läge ein wichtiger Vorteil des neuen Sozialpartnermodells darin, dass über neue Tarifverträge mehr arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten organisiert werden könnten. In der Folge würde das Betriebsrentenniveau insgesamt mit hoher Wahrscheinlichkeit steigen.

Frage Nr. 8:
Kann die Bundesregierung bestätigen, dass bundesweit fast acht Millionen Menschen von den Vorteilen einer Betriebsrente faktisch ausgeschlossen werden, etwa weil sie aktuell arbeitslos, in Privathaushalten tätig oder selbständig sind (siehe Schäfer, Wilhelm, 2014, Reform der Alterssicherung - es bleibt viel zu tun, in: Deutsche Rentenversicherung 2/2014), und wenn nicht, wie viele Personen haben nach Ansicht der Bundesregierung von vornherein keine Chance, von den Vorteilen einer Betriebsrente zu profitieren?

Antwort:

Die betriebliche Altersversorgung ist wesensgemäß an ein Arbeitsverhältnis geknüpft. Dazu zählen z. B. auch Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten. In den Anwendungsbereich des Betriebsrentengesetzes fallen zudem arbeitnehmerähnliche Personen, wie etwa Heimarbeiter. Im Übrigen haben ausgeschiedene Beschäftigte unter bestimmten Bedingungen das Recht, die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen (§ 1b Absatz 5 Nummer 2 Betriebsrentengesetz). Leistungsempfängerinnen bzw. Leistungsempfänger der betrieblichen Altersversorgung können im Übrigen auch Hinterbliebene sein.

Frage Nr. 9:
Wie groß war seit dem Jahr 2002 jeweils der Anteil der Betriebe, in denen ein Angebot einer betrieblichen Altersversorgung bestand (bitte nach Jahren aufschlüsseln), und wie groß war dieser Anteil

a) differenziert nach Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten),
b) differenziert nach Branchen,
c) in Ost- und in Westdeutschland?

Antwort:

Es liegen keine Zeitreihen entsprechend der Fragestellung vor, auf die Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen. Dies gilt im Übrigen auch für die Beantwortung der Fragen Nr. 10 bis 19 und Nr. 21 bis 23.

Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung im Bereich der Privatwirtschaft in Deutschland (BAV 2011) zeigen, dass sich der Anteil der Betriebsstätten mit einer betrieblichen Altersversorgung (ohne Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst - ZÖD) im Dezember 2011 auf rd. 50 Prozent belief.

zu a)

Der Anteil der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft mit betrieblicher Altersversorgung nach Betriebsgröße im Dezember 2011 kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten)	Anteil
1 bis 9	40,9%
10 bis 49	86,9%
50 bis 249	97,0%
250 und mehr	100,0%

Quelle: BAV 2011

zu b)

Eine nach Branchen differenzierte Auswertung des Anteils der Betriebe mit betrieblicher Altersversorgung liegt der Bundesregierung nicht vor.

zu c)

In den alten Bundesländern (ohne Berlin) hatten 51 Prozent der Betriebsstätten eine betriebliche Altersversorgung vorzuweisen, wohingegen der Anteil der Betriebsstätten mit betrieblicher Altersversorgung in den neuen Bundesländern (einschl. Berlin) 45 Prozent betrug.

Frage Nr. 10:
Wie groß war seit dem Jahr 2002 jeweils der Anteil der Betriebe, die eine Form der bAV in den Durchführungswegen
a) Direktzusage,
b) Unterstützungskasse,
c) Pensionskasse,
d) Direktversicherung,
e) Pensionsfonds
angeboten haben (bitte nach Jahren aufschlüsseln)?

Antwort:

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

Frage Nr. 11:
Wie groß war seit dem Jahr 2002 jeweils der Anteil der arbeitgeberfinanzierten, der arbeitnehmerfinanzierten und der mischfinanzierten betrieblichen Angebote der bAV
a) insgesamt,
b) differenziert nach Durchführungswegen
(bitte jeweils nach Jahren aufschlüsseln)?

Antwort:

zu a)

Die Bandbreite der Finanzierung betrieblicher Altersversorgungsleistungen reicht von ausschließlich durch den Arbeitgeber bis zu einer Finanzierung ausschließlich durch die Arbeitnehmer. Zwischen diesen Eckpunkten gibt es ein Spektrum unterschiedlichster Konstellationen. Die im Rahmen der letzten Arbeitgeberbefragung im Bereich der Privatwirtschaft (BAV 2011) ermittelten Zahlen zeigen, dass im Dezember 2011 in 33 Prozent der Betriebsstätten die Finanzierung ausschließlich durch die Arbeitnehmer erfolgte. Der Anteil der Betriebsstätten mit ausschließlich arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften belief sich auf 31 Prozent. Zugleich betrug der Anteil der von Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmern gemeinsam finanzierten Anwartschaften 52 Prozent. Da einige Betriebe mehr als eine Finanzierungsform aufweisen, ergibt die Summer der Anteile mehr als 100 Prozent.

zu b)

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

Frage Nr. 12:
Wie groß war seit dem Jahr 2002 die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit bAV-Anwartschaften

a) insgesamt,
b) differenziert nach Durchführungswegen,
c) differenziert nach Geschlecht,
d) in Ost- und in Westdeutschland,
e) differenziert nach Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten),
f) differenziert nach Branchen,
g) in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst,
h) differenziert nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung,
i) differenziert nach Einkommensgruppen

(bitte jeweils nach Jahren aufschlüsseln)?

Antwort:

zu a)

Nach den Ergebnissen der aktuellen Trägerbefragung (BAV 2013) belief sich die Zahl der aktiven Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung Ende 2013 auf rund 20,1 Millionen. Werden aus diesen Zahlen Mehrfachanwartschaften (Beschäftigte können z. B. gleichzeitig in einer Direktversicherung und einem Pensionsfonds aktiv versichert sein) herausgerechnet, hatten Ende 2013 ca. 17,8 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung. Das sind rund 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

zu b) und g)

Der nachfolgenden Tabelle kann die Anzahl der aktiven bAV-Anwartschaften differenziert nach Durchführungswegen sowie nach Privatwirtschaft und öffentlichem Sektor entnommen werden:

Aktive Anwartschaften in den Durchführungswegen (in Tsd.)	
Direktzusagen und Unterstützungskassen	4.633
Direktversicherungen	4.919
Pensionsfonds	448
Pensionskassen	4.794
Privatwirtschaft insgesamt	**14.794**
Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	5.292
Insgesamt	**20.086**
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit aktiven BAV-Anwartschaften (in Tsd.)	
Privatwirtschaft insgesamt	12.499
nachrichtlich: Mehrfachanwartschaften zwischen Durchführungswegen	*2.295*
Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	5.292
Insgesamt	**17.791**

Quelle: BAV 2013

zu c) bis f), h) und i)

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

Allerdings können dem Alterssicherungsbericht der Bundesregierung 2012 Quoten zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach verschiedenen Strukturmerkmalen entnommen werden (Bundestagsdrucksache 17/11741, S. 85ff. und 97 ff.).

Frage Nr. 13:
Welche Daten liegen der Bundesregierung über den Anteil der geringfügig Beschäftigten vor, die im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses mithilfe von Betriebsrenten vorsorgen?

Antwort:

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

Frage Nr. 14:
Wie hoch waren seit dem Jahr 2002 die durchschnittlichen individuellen Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung
a) insgesamt,
b) differenziert nach Durchführungswegen,
c) differenziert nach Geschlecht,
d) in Ost- und in Westdeutschland
(bitte jeweils nach Jahren aufschlüsseln)?

Antwort:

zu a), c) und d)

Der Bundesregierung liegen keine belastbaren Daten über die personenbezogenen Gesamtbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung vor.

Im Rahmen der Personenbefragung zur Verbreitung der Altersvorsorge 2011 (AV 2011) konnten jedoch die durchschnittlichen von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern selbst geleisteten Beiträge (Eigenbeiträge) zur betrieblichen Altersversorgung analysiert werden. Diese liegen bei der betrieblichen Altersversorgung ohne ZÖD bei rund 108 Euro im Monat. Bei der ZÖD beliefen sich die durchschnittlichen Eigenbeiträge auf monatlich rund 28 Euro. Die Differenzierung dieser Eigenbeiträge nach Geschlecht und alten bzw. neuen Bundesländern kann der nachfolgenden Tabelle entnommen werden:

	BAV (ohne ZÖD)	**ZÖD**
	- monatlich in Euro -	
Gesamt	108,3	28,4
Männer	116,0	35,7
Frauen	96,5	24,3
Alte Länder	111,0	25,1
Neue Länder	92,4	41,5

Quelle: AV 2011

zu b)

Nach den Angaben der Versorgungsträger (BAV 2013) belief sich im Dezember 2013 der durchschnittliche monatliche Gesamtbeitrag zu einer Pensionskasse auf 102 EUR, zu einem Pensionsfonds auf 94 EUR und zu einer Direktversicherung auf 89 EUR. Bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst beliefen sich die durchschnittlichen Pflichtbeiträge auf 202 EUR im Monat.

Es handelt sich hierbei allerdings nicht um die Beitragshöhe je Person, sondern je bAV-Anwartschaft. Aufgrund von Mehrfachanwartschaften liegt der personenbezogene Durchschnittsbeitrag über den o. g. Beträgen. Zur Höhe der Beiträge im Rahmen von Direktzusagen und Unterstützungskassen liegen der Bundesregierung keine Angaben vor.

Frage Nr. 15:
Wie viele Personen haben seit dem Jahr 2002 Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bezogen,
a) insgesamt,
b) differenziert nach Durchführungswegen,
c) differenziert nach Geschlecht,
d) in Ost- und in Westdeutschland,
e) differenziert nach Einkommensgruppen
(bitte jeweils nach Jahren aufschlüsseln)?

Antwort:
Aktuelle Daten zur Verbreitung und Höhe der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung liefert die Stichprobenbefragung im Rahmen der Studie Alterssicherung in Deutschland (ASID 2011). Sie unterscheidet dabei zwischen den laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft (BAV) und der ZÖD; Kapitalleistungen werden nicht erfasst. Auf dieser Basis ergeben sich differenziert nach Geschlecht und Region folgende Werte:

Anzahl der Bezieher/innen (hochgerechnet in Tsd.)	Deutschland			Alte Länder			Neue Länder		
	Alle	Männer	Frauen	Alle	Männer	Frauen	Alle	Männer	Frauen
BAV	2.847	1.814	1.033	2.786	1.773	1.013	60	41	19
ZöD	1.804	682	1.121	1.563	584	979	241	99	142

Quelle: ASID 2011

Zu einzelnen Durchführungswegen liegen aus der ASID 2011 keine Informationen vor. Bei der Differenzierung nach Einkommen werden Ehepaare und Alleinstehende im Alter ab 65 Jahren getrennt ausgewiesen. Zur Gruppierung werden jeweils Nettoeinkommensquintile gebildet.

Anzahl der Bezieher/innen (hochgerechnet in Tsd.)	Alle	Nettoeinkommensgruppe (Quintil)				
		1	2	3	4	5
	- Ehepaare ab 65 Jahren -					
Eigene BAV	1.467	147	251	290	349	430
Eigene ZöD	855	42	127	194	259	233
Abgeleitete BAV	0	0	0	0	0	0
Abgeleitete ZöD	0	0	0	0	0	0
	- Alleinstehende Männer -					
Eigene BAV	452	19	58	100	113	161
Eigene ZöD	178	3	35	33	66	41
Abgeleitete BAV	0	0	0	0	0	0
Abgeleitete ZöD	0	0	0	0	0	0
	- Alleinstehende Frauen -					
Eigene BAV	371	21	38	68	95	149
Eigene ZöD	527	28	51	89	134	226
Abgeleitete BAV	488	25	66	95	124	178
Abgeleitete ZöD	265	3	44	54	69	95

Quelle: ASID 2011

Frage Nr. 16:
Welche Informationen über die Höhe der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung liegen der Bundesregierung vor (eigene sowie Hinterbliebenenleistungen)?

Antwort:

Nach den Daten der ASID 2011 betrug im Jahr 2011 die durchschnittliche Höhe einer eigenen betrieblichen Altersversorgung 491 EUR (BAV) bzw. 315 EUR (ZöD) im Monat. Die Leistungen aus der Hinterbliebenenversorgung beliefen sich auf 298 EUR (BAV) bzw. 248 EUR (ZöD). Die Durchschnittshöhe unterscheidet sich nach sozio-ökonomischen Merkmalen wie etwa dem Geschlecht, dem Alter, der Kinderzahl, der letzten beruflichen Stellung oder der Anzahl der Erwerbsjahre. Die Ergebnisse sind ausführlich im Alterssicherungsbericht 2012 dargestellt.

Frage Nr. 17:
Inwieweit stimmt die Bundesregierung der Aussage zu, dass „der von der (beitragsfreien) Entgeltumwandlung begünstigte Personenkreis nicht deckungsgleich mit dem Personenkreis ist, der mit den Kosten dieser Förderung belastet wird" (Schmähl, Winfried/Oelschläger, Angelika, 2007, Abgabenfreie Entgeltumwandlung aus sozial- und verteilungspolitischer Perspektive)?

Antwort:

Während von der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung Arbeitgeber und Beschäftigte profitieren, hat sie unbestritten auch Auswirkungen auf Personen, die keine betriebliche Altersversorgung betreiben können oder wollen. Dieser Nachteil ist aber gegen die Überlegung abzuwägen, dass auf freiwilliger Basis ohne die Beitragsfreiheit die angestrebte

hohe Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nicht zu erreichen sein wird. Vor diesem Hintergrund hält die Bundesregierung auch weiterhin die Beitragsfreiheit für richtig und geboten. Es gilt, den positiven Trend bei der Entgeltumwandlung nicht zu gefährden und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weiterhin zu motivieren, einen Teil ihres Lohns in Betriebsrentenanwartschaften umzuwandeln. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage Nr. 24 verwiesen.

Frage Nr. 18:
Wie viele Personen haben seit dem Jahr 2002 von der Entgeltumwandlung Gebrauch gemacht,
a) insgesamt,
b) differenziert nach Geschlecht,
c) in Ost- und in Westdeutschland,
d) differenziert nach Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten),
e) differenziert nach Branchen,
f) differenziert nach Einkommensgruppen,
g) differenziert nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung,
h) in Betrieben mit und ohne Tarifbindung
(bitte jeweils nach Jahren aufschlüsseln)?

Frage Nr. 19:
Wie hoch waren seit dem Jahr 2002 die durchschnittlichen Beiträge durch Entgeltumwandlung,
a) insgesamt,
b) differenziert nach Geschlecht,
c) in Ost- und in Westdeutschland,
d) differenziert nach Einkommensgruppen
(falls möglich wird um Zahlen zum Anteil des umgewandelten Entgelts am Gesamtentgelt gebeten; bitte jeweils nach Jahren aufschlüsseln)?

Frage Nr. 20:
Welche nach Berufsgruppen oder Tätigkeitsniveau differenzierenden Studien zur Nutzung der Entgeltumwandlung sind der Bundesregierung bekannt?

Antwort auf die Fragen Nr. 18 bis 20:
Die detaillierteste aktuelle Datenquelle zur Entgeltumwandlung ist die Verdienststrukturerhebung 2010 des Statistischen Bundesamtes, welche in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors, d. h. nicht in den Wirtschaftszweigen O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung) und P (Erziehung und Unterricht), durchgeführt wurde. Es werden insofern nicht alle Personen erfasst, die von einer Entgeltumwandlung Gebrauch machen.

Eine auf der Verdienststrukturerhebung 2010 basierende Analyse der Entgeltumwandlung haben Mitarbeiter des Statistischen Bundesamtes veröffentlicht (Thomas Weber / Martin

Beck, Entgeltumwandlung in Deutschland: Eine Analyse auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010, in: Betriebliche Altersversorgung, 69. Jg./2014, S. 600 ff., sowie in: Wirtschaft und Statistik 1/2015, S. 56 ff.). Diesen Aufsätzen können sowohl Quoten zur Verbreitung der Entgeltumwandlung als auch durchschnittliche Entgeltumwandlungsbeträge nach verschiedenen Strukturmerkmalen entnommen werden.

Die nachfolgende Tabelle enthält die in Frage Nr. 19 erfragten Kennzahlen für die von der Verdienststrukturerhebung erfassten Beschäftigten mit Entgeltumwandlung im Jahr 2010:

Beschäftigte mit Entgeltumwandlung im Jahr 2010	Anteil der Entgeltumwandlung am Bruttojahresverdienst	Durchschnittlicher Betrag Entgeltumwandlung
Insgesamt	2,9%	1.350 €
Frauen	3,4%	1.171 €
Männer	2,8%	1.457 €
Alte Länder (einschl. Berlin)	2,9%	1.389 €
Neue Länder	2,8%	1.004 €
Mit Bruttoverdienst in 2010		
kleiner als 10,36 EUR	4,1%	700 €
von 10,36 EUR bis 23,31 EUR	3,3%	1.126 €
größer als 23,31	2,6%	1.902 €

Quelle: Weber/Beck 2014

In dem oben genannten Aufsatz von Weber/Beck ist auch eine nach dem Tätigkeitsniveau der Beschäftigten differenzierte Auswertung enthalten.

Frage Nr. 21:
Welche Mindereinnahmen für die gesetzliche Rentenversicherung gingen seit dem Jahr 2002 mit der abgabenfreien Entgeltumwandlung einher (bitte jeweils nach Jahren aufschlüsseln), und mit welchen Mindereinnahmen ist in den kommenden Jahren unter der Annahme einer 30-prozentigen, 40-prozentigen, 50-prozentigen und 60-prozentigen diesbezüglichen Teilnahmequote aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (bei einer durchschnittlichen Umwandlungsquote von 4 Prozent des individuellen Arbeitsentgelts) zu rechnen (vgl. Schmähl, Winfried/Oelschläger, Angelika, 2007, Abgabenfreie Entgeltumwandlung aus sozial- und verteilungspolitischer Perspektive)?

Frage Nr. 22:
Welche Mindereinnahmen für die gesetzliche Krankenversicherung und die Pflegeversicherung gingen seit dem Jahr 2002 mit der abgabenfreien Entgeltumwandlung einher (bitte jeweils nach Jahren aufschlüsseln), und mit welchen Mindereinnahmen ist in den kommenden Jahren unter der Annahme einer 30-prozentigen, 40-prozentigen, 50-prozentigen und 60-prozentigen diesbezüglichen Teilnahmequote aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (bei einer durchschnittlichen Umwandlungsquote von 4 Prozent des individuellen Arbeitsentgelts) zu rechnen (vgl. Schmähl, Winfried/Oelschläger, Angelika, 2007, Abgabenfreie Entgeltumwandlung aus sozial- und verteilungspolitischer Perspektive)?

Frage Nr. 23:
Welchen Effekt hat nach Auffassung der Bundesregierung die beitragsfreie Entgeltumwandlung auf die Einnahmen der Bundesagentur für Arbeit, und in welchem Umfang ließen sich seit dem Jahr 2002 Mindereinnahmen feststellen (bitte jeweils nach Jahren aufschlüsseln)?

Antwort auf die Fragen Nr. 21 bis 23:

Die Auswirkungen der Inanspruchnahme der beitragsfreien Entgeltumwandlung auf das Beitragsaufkommen können nur geschätzt werden, da nicht zu verbeitragende Lohnbestandteile in den Finanzstatistiken der Sozialversicherung nicht erfasst sind. Ausgehend von im Jahr 2007 geschätzten Beitragsausfällen im Bereich von 2 Milliarden Euro für die Sozialversicherung insgesamt (Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung, Bundestagsdrucksache 16/6539) dürfte die jährliche Minderung des gesamten Aufkommens in der gesetzlichen Sozialversicherung mittlerweile rund 3 Milliarden Euro betragen. Die Aufteilung dieses Werts auf die einzelnen Versicherungszweige folgt im Wesentlichen ihren Anteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz. Unter Berücksichtigung der aktuellen Beitragssätze ergibt dies folgende Anteile: 47 Prozent für die Rentenversicherung, 39 Prozent für die gesetzliche Krankenversicherung, 6 Prozent für die soziale Pflegeversicherung und 8 Prozent für die Arbeitslosenversicherung.

Belastbare Berechnungen zu hypothetischen zukünftigen Mindereinnahmen der Sozialversicherungszweige in Abhängigkeit von der Verbreitung der abgabenfreien Entgeltumwandlung liegen der Bundesregierung nicht vor.

Frage Nr. 24:
Auf welchem Weg soll die betriebliche Altersversorgung gestärkt werden, ohne dabei die gesetzliche Rentenversicherung zu belasten (es wird um eine Antwort unter Berücksichtigung der entsprechenden Aussage von Bundesministerin Andrea Nahles im Rahmen des Symposiums „Gesetzliche Renten und betriebliche Altersversorgung im Kontext der Bauwirtschaft“ am 29. Januar 2015 im Bundesministerium für Arbeit und Soziales gebeten), unter der Annahme, dass eine Förderung der Entgeltumwandlung mit Beitragsausfällen einhergehen würde?

Antwort:

Was die geplante Stärkung der betrieblichen Altersversorgung betrifft, wird auf die Vorbemerkung verwiesen.

Im Übrigen wirkt sich die Entgeltumwandlung auf die Rentenhöhe über zwei Wirkungsmechanismen aus. Zum einen erhalten Versicherte, die ihr Entgelt umwandeln, individuell geringere Anwartschaften in Entgeltpunkten, da weniger Lohn verbeitragt wird. Diesen geringeren Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung stehen gleichzeitig aber deutlich höhere Anwartschaften in der betrieblichen Altersvorsorge entgegen. Dieser Zusammenhang entspricht der maßgeblichen Intention der Regelung. Zum anderen wirkt die Entgeltumwandlung, wie im damaligen Gesetzentwurf (Bundestagsdrucksache 16/6539) beschrieben, auch indirekt in geringem Umfang über die Rentenanpassungsformel auf den für die Bewertung aller Rentenanwartschaften maßgeblichen aktuellen Rentenwert. Diese Wirkungen sind im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens ausführlich diskutiert worden. Sie sind nach Auffassung der Bundesregierung in Abwägung zu den gewichtigeren Vorteilen der Regelung auch nach wie vor vertretbar.

Frage Nr. 25:
Welche Forschungsvorhaben zur betrieblichen Altersversorgung sind im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zurzeit in Bearbeitung und Planung (Darstellung bitte mit Projektträger, Projektbezeichnung, Gesamtkosten sowie Beginn- und Abschlusstermin des jeweiligen Forschungsprojektes)?

Antwort:

Eine Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung sowie eine Personenbefragung zur Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befinden sich derzeit im Vergabeverfahren.

Frage Nr. 26:
Mit welchen Auswirkungen auf die bAV rechnet die Bundesregierung bei Umsetzung des Vorschlags der Europäischen Kommission zur Überarbeitung der EbAV-Richtlinie?

Antwort:

Die Verhandlungen zur Überarbeitung der Richtlinie 2003/41/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 3. Juni 2003 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV-Richtlinie) dauern noch an. Eine abschließende Stellungnahme zu den Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung ist damit aktuell nicht möglich.

Am 10. Dezember 2014 wurde eine Allgemeine Ausrichtung im Europäischen Rat erzielt. Eine Einführung von Solvabilitätsvorschriften nach den Grundsätzen von Solvency II für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung sehen weder der Vorschlag der Europäischen Kommission noch die Allgemeine Ausrichtung des Europäischen Rates vor.

Frage Nr. 27:
Stimmt die Bundesregierung der Aussage zu, dass es derzeit noch völlig offen ist, welche Auswirkungen die Umsetzung der Solvency II-Richtlinie auf die bAV nach sich ziehen wird? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?

Antwort:
Die Bundesregierung stimmt dieser Aussage nicht zu. Die Umsetzung der Solvency II-Richtlinie in nationales Recht erfolgt durch das Gesetz zur Modernisierung der Finanzaufsicht über Versicherungen, welches am 1. Januar 2016 in Kraft treten soll. Der Bundestag hat das Gesetz bereits verabschiedet; der Bundesrat hat zugestimmt. Bezogen auf die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung findet das Gesetz Anwendung auf die Direktversicherung, die Pensionskassen und Pensionsfonds. Für die Direktversicherung gelten die Vorschriften für Lebensversicherungsunternehmen. Für Pensionskassen und Pensionsfonds, die nicht der Solvency II-Richtlinie unterfallen, finden grundsätzlich die für kleine Versicherungsunternehmen geltenden Vorschriften Anwendung, die ebenfalls nicht unter die Vorgaben der Richtlinie fallen. Damit werden für Pensionskassen und Pensionsfonds in weitem Umfang die bisherigen Regelungen aufrechterhalten.

Frage Nr. 28:
Welche Studien zum möglichen zusätzlichen Eigenkapitalbedarf der Anbieter von Betriebsrenten aufgrund der Umsetzung der Solvency II-Richtlinie liegen der Bundesregierung vor?

Antwort:
Der Bundesregierung liegen diesbezüglich keine Studien vor. Durch die Umsetzung der Solvency II-Richtlinie entsteht kein zusätzlicher Eigenkapitalbedarf für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung. Direktversicherungen sind keine Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung im Sinne der EbAV-Richtlinie.