

- (A) haben. Da können die Sender viel mehr tun, als sie es momentan anbieten.

Das Audiodeskriptionsverfahren zum Beispiel, das heißt die Herstellung von Hörfilmen für sehbehinderte Menschen, ist längst etabliert. Aber nach Angaben des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes werden derzeit nur etwa zwei Spielfilme pro Woche in diesem Verfahren ausgestrahlt. Die tatsächlichen Mehrkosten betragen nur einen Bruchteil der Produktionskosten eines Spielfilms. Und wenn ich mir anschau, in welchen finanziellen Regionen sich die Verhandlungen der Sender bei dem Erwerb der Fußballübertragungsrechte abspielen, dann überzeugen mich finanzielle Vorbehalte der Sender überhaupt nicht!

Was wir alle immer wieder zu vergessen scheinen, ist der im Ausland so viel besser verankerte Gedanke von Dienst-Leistung. Behinderte Menschen sind Kundinnen und Kunden, Verbraucherinnen und Verbraucher, Kritikerinnen und Kritiker. Wir befinden uns im 21. Jahrhundert. Im Zeitalter der Medientechnologie geht es darum, kulturelle Teilhabe auch via Internet, Fernsehen, Rundfunk sicherzustellen. Dabei kann das Fernsehen eine Informationsbrücke bauen.

Ich würde mich freuen, wenn auch die Opposition dem Antrag zustimmen würde!

Anlage 21

Zu Protokoll gegebene Reden

- (B) **zur Beratung des Entwurfs eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Tagesordnungspunkt 22)**

Peter Enders (SPD): Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) vom 19. Dezember 1974, zuletzt geändert durch Gesetz vom 16. Dezember 1997, regelt den Fortbestand, das heißt die Unverfallbarkeit und die Höhe von Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung (auch bei Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung) bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles.

Hintergrund der Gesetzgebung in der damaligen Hochkonjunkturphase war, dass Arbeitnehmer durch den Verfall von erworbenen Betriebsrentenansprüchen in ihrer Mobilität zu sehr eingeschränkt waren. Für die Arbeitnehmer der Wirtschaft ist es zu einer weiterhin akzeptierten Lösung gekommen unter Beachtung von Mindestanforderungen bezüglich des Lebensalters und der Dauer der Versorgungszusage bzw. der Betriebszugehörigkeit. Allerdings sieht § 18 BetrAVG für den öffentlichen Dienst eine – gegenüber den für Arbeitnehmer der Privatwirtschaft geltenden Regelungen – negativ abweichende Methode vor. 1974 ging man hauptsächlich davon aus, dass Arbeitnehmer, wenn sie denn ausscheiden, von einem öffentlichen Arbeitgeber zum anderen öffentlichen Arbeitgeber gehen. Insoweit sah man die Problematik, die es im privatwirtschaftlichen Bereich gab, als nicht so gravierend an.

(C) Während sich nach derzeitiger Rechtslage für Arbeitnehmer der Privatwirtschaft die Höhe der Versorgungsanwartschaft nach § 2 BetrAVG zeitanteilig, an der Höhe der zugesagten Versorgungsrente orientiert, stellt der für den öffentlichen Dienst spezielle § 18 BetrAVG auf die Höhe des beim Ausscheiden maßgeblichen monatlichen Arbeitsentgeltes und auf die Zeit der Pflichtversicherung ab. Was steckt hinter diesen harmlos aussehenden Formulierungen? Erreicht ein in der VBL zusatzversicherter Beschäftigter das Rentenalter nach langjähriger Tätigkeit im öffentlichen Dienst, so hat er im Idealfall einen Rentenanspruch von 91,75 Prozent des maßgeblichen Nettolohnes. Die VBL übernimmt die Differenz zum gesetzlichen Rentenanspruch. Ginge es nach den Spielregeln der Privatwirtschaft, so müsste zum Beispiel der Bund, der Mitglied bei der VBL ist, anteilig für die Beschäftigungszeit (natürlich unter Wahrung der Mindestbeschäftigungszeit und des Mindestalters) für einen ausgeschiedenen Angestellten für den entsprechenden anteiligen Rentenanspruch aufkommen. Tatsächlich billigt aber das Gesetz bisher nur 0,4 Prozent per annum des Bruttolohnes zu. Dies ist wesentlich weniger als der entsprechende Anspruch in der Privatwirtschaft.

Inzwischen hat das Bundesverfassungsgericht diese alte Regelung als einen Verstoß unter anderem gegen Art. 12 GG angesehen, weil es die Mobilität erschwert. Dieser Kritik schließe ich mich ausdrücklich an, weil es den Wechsel zwischen öffentlichem Dienst und privater Wirtschaft erschwert. Ich bedaure, dass der Gesetzgeber dies nicht schon früher ohne gerichtlichen Druck geändert hat.

(D) Es gibt noch einen weiteren Nachteil für aus dem öffentlichen Dienst ausgeschiedene Mitarbeiter. Während für Arbeitnehmer der Privatwirtschaft in § 16 BetrAVG eine Dynamisierung ab Beginn der Rentenzahlung vorgesehen ist, gilt dies bis heute nicht für den von uns betrachteten Personenkreis. Dies verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz der Verfassung.

Karlsruhe beanstandete auch, dass beim Ausscheiden alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dank der alten 0,4-Prozent-Regel über einen Kamm geschoren wurden. Dies ist deshalb nicht korrekt, weil es auch innerhalb des öffentlichen Dienstes Versorgungssysteme mit unterschiedlich hohen Zusagen gab. Dies war der Hintergrund der Klage eines ehemaligen Beschäftigten des WDR.

Das Bundesverfassungsgericht hat dem Gesetzgeber aufgegeben, bis zum 31. Dezember 2000 eine Neuregelung zu schaffen. Diesem Antrag der vorliegende Gesetzentwurf nach. Er sieht vor, dass sich zukünftig auch der Anspruch der vorzeitig aus dem öffentlichen Dienst ausscheidenden Arbeitnehmer an der zugesagten Versorgungsleistung orientiert, wie vorhin beschrieben. Die individuelle Versorgungszusage ist abhängig von der jeweiligen Zusatzversorgungseinrichtung. Ausgangspunkt der Berechnung ist die VBL. Die Vollversorgung beträgt 91,75 Prozent. Nimmt man als Basis 45 Arbeitsjahre, kommt man angenähert auf 2,25 Prozent für jedes Jahr der Beschäftigung und nicht mehr 0,4 Prozent.

Mit dem Prozentsatz von 2,25 ist auch das Problem gelöst, das bei einem Wechsel zwischen verschiedenen