Der Rahmen muss stimmen

BETRIEBSRENTE *Politische Reformen der betrieblichen Altersversorgung sind angekündigt. Hierbei sollen die Tarifparteien eine wichtige Rolle übernehmen. Eine Einschätzung der IG Metall zur Rolle und aktuellen Entwicklung der bAV.*

VON **KERSTIN SCHMINKE**

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) könnte in den nächsten Jahren grundlegend reformiert werden, da das Ministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) das Jahr 2015 zum »Jahr der betrieblichen Altersversorgung« ausgerufen hat. Anlass für die Bundesregierung, über eine grundlegende Novellierung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) nachzudenken, sind die Probleme der Alterssicherung in Deutschland, vor allem die zu geringe und zudem selektive Verbreitung der zweiten Säule, der bAV. In diesem Zusammenhang will die derzeitige schwarz-rote-Bundesregierung ihre Ankündigungen aus dem Koalitionsvertrag in Bezug auf die bAV umsetzen und die gesetzlichen Voraussetzungen schaffen, um eine Verbreitung der bAV gerade in Klein- und Mittelbetrieben zu fördern.

Aktuelle Diskussionen um die bAV

Das BMAS hat einen ersten Diskussionsvorschlag veröffentlicht, der die Einführung eines neuen Paragrafen 17b BetrAVG enthält. Er soll vor allem die Verbreitung der bAV durch die Sozialpartner fördern und für diese ein Anreiz sein, verstärkt Tarifverträge zur bAV abzuschließen (mehr dazu im Beitrag von Judith Kerschbaumer auf Seite 8 in diesem Heft).

Das vom BMAS vorgeschlagene »Sozialpartnermodell Betriebsrente« würde einen Teil der Verantwortung für die Alterssicherung in Deutschland vom Staat auf die Tarifvertragsparteien verlagern. Die Sozialpartner müssen sich daher mit den Fragen auseinandersetzen, welche Rolle die bAV im Alterssicherungssystem in Deutschland nach ihrer Auffassung übernehmen soll und kann und ob sie die ihnen auferlegte Verantwortung übernehmen können und wollen.

Verständnis über die Rolle der bAV im Alterssicherungssystem

Aufgrund der Reformen in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) kann derzeit nicht mehr jeder und jedem Versicherten der individuelle, im Verlauf des Arbeitslebens erworbene Lebensstandard garantiert werden. Die IG Metall hat daher in ihrem Neuen Generationenvertrag[1] dafür plädiert, dass die bAV einen Teilauftrag zur Lebensstandardsicherung bei Alter, bei Erwerbsminderung und für die Hinterbliebenenversorgung erhält und als zweite tragende Säule zu einem flächendeckenden System der Alterssicherung erweitert und sozialstaatlich ausgestaltet wird. Dabei stellt die bAV nur eine ergänzende Leistung dar – und ist kein Ersatz für die Lücken in der Versorgung der GRV.

In der heutigen Form ist die bAV allerdings nicht in der Lage, diesen Teilauftrag zu erfüllen, da gegenwärtig Anwartschaften aus Betriebsrentensystemen höchst unterschiedlich und ungerecht verteilt sind. Sie sind in Großbetrieben öfter anzutreffen als in kleineren und mittleren Betrieben, Frauen haben deutlich weniger Leistungen zu erwarten als Männer und in Ostdeutschland sind Betriebsrenten weitgehend unbekannt.[2] Hinzu kommt eine Verschiebung in der Finanzierung. Die klassische arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente hat erheblich an Bedeutung verloren und weicht immer öfter Systemen der Mischfinanzierung oder der reinen Entgeltumwandlung, die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern selbst zum Teil oder ganz finanziert werden.

Rahmenbedingungen müssen verändert werden

Allerdings dürfen die Stärken der bAV nicht übersehen werden. Gegenüber der privaten Altersversorgung liegen die Vorteile der bAV in den institutionellen Strukturen, den Traditionen einer anteiligen (zuweilen alleinigen) Arbeitgeberfinanzierung, den geringeren Kosten und der Möglichkeit zu internen Solidarausgleichen.

Um die bAV tatsächlich zu stärken, müssen aber vor allem ihre Rahmenbedingungen aus tarif- und sozialpolitischer sowie auch aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht verändert werden. Nur dann kann die bAV wirklich verbreitet und ihrem Teilauftrag gerecht werden, den sie im Alterssicherungssystem übernehmen soll. Die Einführung eines Paragrafen 17b BetrAVG allein greift zu kurz, da er das Problem der selektiven Verbreitung nur bedingt löst und sogar neue Probleme aufwirft. So besteht nach wie vor ein Verbreitungsproblem in den Bereichen, in denen es keine oder kaum Tarifverträge gibt. Paragraf 17b BetrAVG könnte zudem den Druck erhöhen auf bestehende Versorgungssysteme mit einem hohen Leistungs- und Sicherungsniveau für die Beschäftigten. Solche Systeme müssen geschützt werden.

DARUM GEHT ES

1. Die Verbreitung der bAV und ihre Ausgestaltung zu einer sozialstaatlich tragfähigen zweiten Säule der Alterssicherung bedürfen mehr als einer gesetzlich privilegierten Möglichkeit für die Sozialpartner, die tarifliche Finanzierung der bAV zu regeln.

2. Der Sozialstaat darf nicht seine Verantwortung für die Alterssicherung auf die Schultern der Sozialpartner verlagern.

3. Eine Verbreitung der bAV funktioniert nur, wenn die tariflichen, sozialpolitischen und betriebsverfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV auch stimmen.

Demografie-Tarifverträge werden auch zum Aufbau der bAV verwendet.

1 IG-Metall-Vorstand (Hrsg.), »Für einen neuen Generationenvertrag«, Memorandum der IG Metall für eine solidarische Alterssicherung, Beschluss des IG-Metall-Vorstandes vom 21. April 2009.
2 IG-Metall-Vorstand (Hrsg.), »Für einen neuen Generationenvertrag«, Memorandum der IG Metall für eine solidarische Alterssicherung, Seite 8 f.

Tarifpolitischer Zustand und künftige Möglichkeiten

In der Vergangenheit haben sich die tariflichen Regelungen in den Branchen der IG Metall größtenteils auf Altersvermögenswirksame Leistungen und Entgeltumwandlung beschränkt. Mit Einführung dieser Tarifverträge im Jahre 2006 wurde parallel auch ein gemeinsames Versorgungswerk der Tarifvertragsparteien in der Metall- und Elektroindustrie gegründet. Demografie-Tarifverträge in der Stahlindustrie und im Kraftfahrzeuggewerbe ermöglichen es den Betriebsparteien seit einigen Jahren, tariflich vereinbarte Summen unter anderem auch für den Aufbau von bAV zu verwenden.

In der IG Metall wird darüber debattiert, die bAV tarifpolitisch stärker in das Zentrum zu rücken und vor allem für eine flächendeckende Anwendung zu sorgen, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein akzeptables Sicherungsniveau einer kapitalgedeckten Altersversorgung erhalten können. Der Handlungsauftrag für die IG Metall wird getragen von einer Beschäftigtenbefragung.[3] Darin sagen 90 Prozent aller Befragten, dass sie eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge für wichtig und sogar für sehr wichtig halten.

Für eine tarifpolitische Ausweitung der bAV spricht vor allem, dass sie die Arbeitgeber finanziell stärker in die Alterssicherung einbezieht und aufgrund ihres kollektiven Charakters die Kostenstruktur und Rentabilität verbessern kann. Notwendig ist aber eine gesetzliche und tarifvertraglich geregelte Flächenwirkung, da ansonsten – wie bisher – große Teile der Arbeitnehmerschaft ohne einen Anspruch auf eine Betriebsrente bleiben.

Aus diesem Grund ist ein verpflichtender Beitrag der Arbeitgeber in Form eines Angebotsobligatoriums notwendig, das auch eine ausreichende finanzielle Beteiligung der Arbeitgeber umfasst. Bei der Umsetzung dieses Angebotsobligatoriums sollten tarifliche Lösungen Vorrang haben, zum Beispiel über tarifliche Einrichtungen und Versorgungswerke.

Sozialpolitische Gestaltungsmöglichkeiten

- Absicherung aller biometrischen Risiken in der bAV

Wesentlicher Charakter der bAV war und ist die Absicherung der allgemeinen Lebensrisiken Alter, Invalidität und Hinterbliebenenversorgung. Eine sozialstaatlich gestaltete bAV

Wichtig ist, dass Betriebsräte bei der bAV stärker mitbestimmen können.

3 IG Metall-Vorstand (Hrsg.), Beschäftigtenbefragung Analyse der Ergebnisse (2013), S. 79 f.

muss daher alle drei biometrischen Risiken ausreichend absichern. Die Möglichkeit der Abwahl biometrischer Ereignisse sollte möglichst reduziert werden, da es besonders für jüngere Generationen wichtig ist, neben der Absicherung in der ersten Säule einen entsprechenden Schutz – beispielsweise für den Fall der Erwerbsminderung – auch in der bAV abgesichert zu wissen. Gerade bei der Absicherung aller biometrischen Risiken kann der Vorteil des Solidarausgleichs innerhalb der Kollektive in der bAV genutzt werden.

90%

der Befragten gaben an,
dass eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte
Altersvorsorge wichtig ist.

IG METALL-BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG

- Beitragssatz in der Kranken- und Pflegeversicherung auf Betriebsrenten

Mit dem Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Modernisierungsgesetz) im Jahre 2004 wurde eine volle Beitragspflicht für gesetzlich Versicherte auf Betriebsrenten in der Kranken- und Pflegeversicherung eingeführt. Damit werden Leistungen aus der bAV, einschließlich derjenigen aus Entgeltumwandlung, bei den Beitragslasten deutlich schlechter gestellt als jede andere Einkommensform. Dies führt dazu, dass die Verbreitung sowie der Wirkungsgrad der bAV empfindlich beeinträchtigt werden. Die Rückkehr zur Erhebung nur eines halben Beitragssatzes auf Betriebsrenten wäre sicherlich angemessen und ein wirksames Mittel zur stärkeren Verbreitung der bAV.

- Riester-Förderung in der bAV nutzbar machen

Die Riester-Förderung in der bAV findet derzeit kaum statt. Der Grund hierfür liegt in der unterschiedlichen Behandlung der Betriebsrente in der Kranken- und Pflegeversicherung im Verhältnis zur Rente aus privaten Riester-Verträgen. Leistungen aus dem betrieblichen Riester-Vertrag, die ebenfalls wie private Riester-Verträge aus dem Netto-Entgelt finanziert wurden, unterliegen der einseitigen, vollen Verbeitragung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Dagegen sind Leistungen aus privaten Riester-Verträgen sozialabgabenfrei. Somit hebelt der Gesetzgeber die Argumente des Kostenvorteils und der Effizienz der bAV aus.

Für Geringverdiener mit Familien muss die Möglichkeit geschaffen werden, die Riester-Förderung in Kollektivverträgen mit besseren Konditionen innerhalb der bAV zu nutzen. Daher ist eine Gleichbehandlung der Rentenarten – ohne institutionellen Bezug – bei der Riester-Förderung nötig.

- Anrechnung der Betriebsrente auf die Grundsicherung

Das sinkende Rentenniveau macht die ergänzende Versorgung über eine bAV notwendiger denn je. Die Mechanismen der Grundsicherung stehen jedoch im eklatanten Widerspruch zur bAV. Wegen der Anrechnung von Betriebsrenten auf die Grundsicherung im Alter wird nicht nur die Rentenleistung aus der bAV entwertet, sondern auch das eigentliche Ziel verfehlt, Altersarmut zu verhindern.

Um Ungerechtigkeit bei den Leistungen aus der ersten Säule der Alterssicherung zu vermeiden, sollten sämtliche Versorgungsansprüche, die der Versorgungsempfänger auch mit eigenen Beiträgen mitfinanziert hat, die Grundsicherung nicht mindern. Eine Alternative zur völligen Anrechnungsfreiheit von Betriebsrenten könnte die Berücksichtigung der bereits in verschiedenen Gesetzen privilegierten Stellung der Tarifvertragsparteien auch bei der Grundsicherung im Alter sein – zumindest für anrechnungsfreie, kollektiv aus Tarifverträgen vereinbarte Leistungen.

- Staatliche Zulagenförderung für die bAV

Eine stärkere Verbreitung der bAV sowie ein höherer Grad der Alterssicherung könnte mit einer staatlichen Zulage – gerade für Geringverdiener – erreicht werden.

Die bisherige Förderung über die Befreiung der Beiträge von Steuern und Sozialversiche-

rungsabgaben wirkt sich gerade für Beschäftigte mit geringerem Einkommen kaum bis gar nicht aus. Eine steuerliche Zulagenförderung, die sich speziell an diese Beschäftigtengruppe wendet, hätte einen größeren Versorgungseffekt aufgrund kollektiver Strukturvorteile und eines dadurch steigenden Verbreitungsgrads der bAV. So käme die staatliche Förderung tatsächlich dort an, wo sie am dringendsten benötigt wird.

- Betriebsverfassungsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes bei der bAV sind nach heutiger Gesetzeslage nur unzureichend und nicht mehr zeitgemäß. Wegen des starken Arbeitnehmeranteils an der Finanzierung und des hohen Stellenwerts der bAV als ergänzende Alterssicherung können und müssen Betriebsräte stärkere Mitbestimmungsrechte nutzen.

»Eine stärkere Verbreitung der bAV sowie ein höherer Grad der Alterssicherung könnte mit einer staatlichen Zulage erreicht werden.«

KERSTIN SCHMINKE

Im Hinblick auf das von der Bundesregierung derzeit ins Spiel gebrachte »Sozialpartnermodell Betriebsrente« gewinnt diese Forderung besonders an Bedeutung, da Tarifverträge bewusst häufig nur einen bestimmten Rahmen vorgeben, der auf der betrieblichen Ebene für jedes Unternehmen und jede Belegschaft konkret gestaltet werden kann. Hierfür bedarf es aber starker eigener Rechte des Betriebsrats.

Gerade bei der Entgeltumwandlung muss es ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte bei der Auswahl des Durchführungsweges und des Anbieters der bAV geben, ebenso beim Auslagern von Pensionsverpflichtungen aus dem Unternehmen. Da hier Gelder der Beschäftigten in die bAV einfließen, ist nicht mehr nachzuvollziehen, warum gerade die wichtigsten Kriterien für die Effektivität und Akzeptanz der bAV ohne Arbeitnehmervertretung festgelegt werden.

Außerdem sollte der Arbeitgeber verpflichtet sein, bei Anpassungen von Anwartschaften und Betriebsrenten mit dem Betriebsrat zu verhandeln. Denn nach der derzeitigen Gesetzes- und Rechtsprechungslage kann ein Wertverlust von Steigerungsbeträgen oder Betriebsrenten individuell nur sehr schwer oder gar nicht verhindert werden. Solche Verhandlungen stärken die betriebliche Organisation der bAV – und es würde klargestellt, dass die Zusage einer bAV arbeitsrechtlich der betrieblichen Sphäre zugeordnet ist und dieser Bezug nicht wegen des Beginns der Leistungsphase aufgehoben wird. Der Betriebsrat muss eine Regelungsbefugnis auch für Betriebsrentnerinnen und -rentner erhalten – zumindest in Bezug auf die jeweiligen Anpassungen. Vor allem aber muss dem Betriebsrat ein Anspruch auf eigene fachkompetente Berater in der bAV – über die Möglichkeiten des Paragrafen 80 Absatz 3 BetrAVG hinaus – zugestanden werden.

Sozialpartnermodell Betriebsrente reicht nicht aus

Eine Verbreitung der bAV und ihr Ausbau zu einer sozialstaatlich tragfähigen zweiten Säule der Alterssicherung bedürfen mehr als einer gesetzlich privilegierten Möglichkeit für die Sozialpartner, die Finanzierung der bAV tariflich zu regeln und gleichzeitig auch die Verantwortung für deren tatsächliche Leistungsfähigkeit zu übernehmen. Der Sozialstaat darf seine Verantwortung für die lebensstandardsichernde Alterssicherung nicht auf die Schultern der Sozialpartner verlagern. Was die bAV leisten kann und was die Sozialpartner für deren Verbreitung tun können, hängt entscheidend von den tariflichen, sozialpolitischen und betriebsverfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV ab, die der Gesetzgeber zu regeln hat – ein »Sozialpartnermodell Betriebsrente« allein reicht nicht aus! ◁

Kerstin Schminke, Politische Sekretärin, IG Metall-Vorstand, FB Sozialpolitik/Ressort Arbeits- und Sozialrecht/bAV

Der Verein mit Sitz in Stuttgart ist eine von Mitgliedern getragene Organisation. Wir nehmen Stellung zu sozialpolitischen Fragen, insbesondere der Alterssicherung und Vorsorge, nehmen als Sachverständige an Tagungen von Unternehmen, Gewerkschaften und Fachverbänden teil und erarbeiten und pflegen arbeitsrechtliche Regelungswerke für die betriebliche Altersvorsorge.

Wir richten betriebliche und überbetriebliche Versorgungswerke gemeinsam mit den Betriebsparteien ein und begleiten deren betriebliche Umsetzung. Dabei stützen wir uns auf langjährige Erfahrung und praxisbewährte Konzepte.

Mit der rückgedeckten u.di Unterstützungskasse e. V. bieten wir für den Durchführungsweg „Unterstützungskasse" einen sicheren Weg für Trägerunternehmen und Arbeitnehmer zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung.

Haben wir mit diesem Artikel Ihr Interesse geweckt?

Dann können Sie gerne ein Druckexemplar des kompletten AiB-Extra bei uns anfordern!

u.di Unterstützungs- und Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.

Industriestraße 24
70565 Stuttgart
fon . 0711 - 781 38 15
fax . 0711 - 781 38 23
mail: stuttgart@u-di.de

www.u-di.de

Eingetragener Verein (e.V.)
Amtsgericht Stuttgart, Vereinsregister VR 6771
Zugelassener Rentenberater
Rechtsdienstleistungsregister Landgericht Stuttgart 371a - 1151
USt-IdNr. DE 236 111 436

Dieses PDF ist ein Auszug aus AiB EXTRA

Ausgabe 09-2015

IMPRESSUM

Arbeitsrecht im Betrieb EXTRA: Sonderausgabe für u.di – Unterstützungs- und Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.; www.u-di.de

Redaktion: Eva-Maria Stoppkotte
eva-maria.stoppkotte@bund-verlag.de

Anschrift für Redaktion und Verlag: Heddernheimer Landstraße 144, 60439 Frankfurt/Main
Tel. +49 (0)69/79 50 10 – 0; Fax +49 (0)69/79 50 10 – 18

Verlag: Bund-Verlag GmbH, Geschäftsführer, Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften: Bettina Frowein

Leser- und Aboservice: Bund-Verlag GmbH, 60424 Frankfurt/Main; Tel. +49 (0) 69/79 50 10 – 96
Fax +49 (0)69/79 50 10 – 12
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Layoutkonzept: Sandra Kimmel, www.fraukimmel.de

Gestaltung und Satz:
felixschramm Visuelle Kommunikation, Bochum

Bildkonzept: Katja Oberländer, www.einzigkartig.de

Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

Mit Namen gezeichnete Beiträge sowie Beilagen und Anzeigen geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlages wieder.

Urheber- und Verlagsrechte: Alle in dieser Fachzeitschrift und in ihren Online-Diensten veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

Redaktionsschluss: 13.7.2015

Bildnachweise: S. 5: @Lutz Kampert | S. 12, 14, 22, 25, 34, 36, 40, 47, 48, 55, 56, 72 © iStock.com, Alex Slobodkin, photoposter, LuckyBusiness, Pamela Moore, mbbirdy, Christopher Futcher, Christopher Futcher, Yuri, GlobalStock, shapecharge, 4774344sean, gradyreese | S. 20, 28: ©einzigkartig | S.31: Wikipedia, cc-by-sa 2.0, Stefan Frerichs | S. 32: fotolia.com/© Kzenon | S. 43 Wikimedia Commoms | S. 44, 45: © Holger Rößler | S. 61, 62: ©Hermann Schmid;

Composing einzigkartig unter Verwendung: Titelbild & S. 6: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & Westend61 | S. 4: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©panther media.net /filmfoto & Николай Григорьев | S. 8/9: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & imagelibrary-gold | S. 21: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & /vege | S. 46 ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & Николай Григорьев | S. 52 ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©Rawpixel | S. 59: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©panthermedia.net /Axel Killian | S. 65: © fotolia.com/ vege imagelibrary-gold | S. 67: ©panthermedia.net / gualtiero boffi | S. 70: ©fotolia.com/Wavebreakmedia Micro & /norman blue;

Autorenporträts: S. 26, 27, 30, 31, 42, 45, 57, 62, 69, 74: ©Winfried Eberhardt | S. 14, 20, 33, 37, 50: privat

Verantwortlich: Hubert Schmalz, Michael Schweitzer

Redaktionelle Bearbeitung: Michael Schweitzer, Hermann Schmid, Monika Schelenz, Hubert Schmalz