

Reformbedarf und Sozialpartnermodell

Gliederung

- I. Einleitung
- II. Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente
 1. Regelungsgehalt
 2. Begriff und Funktion gemeinsamer Einrichtungen
 3. SOKA-BAU
 4. Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente: Pro und Kontra
 5. Sonstige Vorschläge zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung
- III. Gestaltungsmöglichkeiten der Tarifvertragsparteien am Beispiel der tariflichen Altersversorgung im Baugewerbe
- IV. Fazit

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) soll seit der Rentenreform aus dem Jahr 2001 kompensieren, was im Alter an Leistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung entfällt. Dieser (sozialpolitischen) Aufgabe wird sie nicht gerecht, wie aktuelle Zahlen belegen. Nur 60 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verfügen heute über eine Betriebsrente. Besonders gering ausgeprägt ist der Verbreitungsgrad der bAV in kleinen und mittleren Betrieben: In Betriebsstätten mit weniger als 10 Beschäftigten liegt die Durchdringungsquote bei nur 30 Prozent.

Der stärkeren Verbreitung der bAV dient das vom BMAS vorgeschlagene „neue Sozialpartnermodell Betriebsrente“, auf das die Sozialpartner (BDA und DGB) verhalten reagiert haben.

Sie befürchten eine Auszehrung bereits bestehender Versorgungswerke und einen Unterbietungswettbewerb zwischen diesen, ausgelöst durch die Einführung einer reinen Beitragszusage. Die Perspektive, im Rahmen eines § 17b-Modells nicht mehr für die Zusage einstehen zu müssen, wird, so die Befürchtung, viele Arbeitgeber veranlassen, ihre Versorgungspläne für Neuzugänge zu schließen. Vorhandene finanzielle Mittel fließen dann zulasten der bestehenden Versorgungssysteme in das neue Sozialpartnermodell.

An dessen Öffnung für nichttarifgebundene, branchenfremde Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird kritisiert, dass sie einen Vertrag zu Lasten der gemeinsamen Einrichtung darstellt. Sie ist auch tarifpolitisch fragwürdig, weil branchenfremde Arbeitgeber keine Verantwortung für die gemeinsame Einrichtung übernehmen.

Des Weiteren wird in Frage gestellt, ob die Errichtung eines Versorgungsträgers (Pensionskasse, Pensionsfonds) als gemeinsame Einrichtung i.S.d. § 4 Abs. 2 TVG wegen der damit verbundenen sehr hohen Kosten auch angesichts der angespannten Finanzsituation zweckmäßig ist. Die Tarifvertragsparteien dürften hierfür kaum über die erforderlichen Mittel verfügen. Alternativ könnten sie eine bereits bestehende gemeinsame Einrichtung übernehmen oder sich eines Versicherers bedienen. Jedoch müsste dann gewährleistet sein, dass den Tarifvertragsparteien eine hinreichende Einflussmöglichkeit verbleibt. Offen ist, ob die Versicherungsbranche Produkte bereit hält, die den auf die Bedürfnisse einer Branche zugeschnittenen tarifvertraglichen Regelungen Rechnung tragen.

Nicht zuletzt stellen sich zahlreiche technische Fragen zur Absicherung der Mindestleistung durch den Pensions-Sicherungs-Verein. Da die Einstandspflicht des PSVaG dem Vorschlag des BMAS zufolge an den Kapitalanlageerfolg der gemeinsamen Einrichtung anknüpft, läge streng genommen keine Insolvenzversicherung mehr vor, sondern eine Einlagensicherung.

Die Sozialpartner sind sich im Ergebnis einig, dass der Vorschlag des BMAS kein Ersatz für andere notwendige Reformen der bAV ist. Gefordert wird u.a. eine signifikante Erhöhung des steuerlichen Fördervolumens i.R.v. § 3 Nr. 63 EStG, die Abschaffung der doppelten Beitragspflicht, die Anrechnung von Betriebsrenten auf die Grundsicherung sowie steuerlich geförderte Zulagen für Geringverdiener.

Dem BMAS ist zuzustimmen, dass die Tarifvertragsparteien eine wichtige Rolle beim Aufbau der bAV spielen können. Das Tarifvertragsrecht gibt ihnen geeignete Mittel an die Hand, arbeitgeberfinanzierte Versorgungstarifverträge zu vereinbaren, die auf die Bedürfnisse der Branche zugeschnitten sind. Die Öffnungsklausel im Betriebsrentengesetz verschafft ihnen zusätzlichen Gestaltungsspielraum. Machen die Tarifvertragsparteien davon Gebrauch, können sie betriebliche Versorgungszusagen in einer Weise ausgestalten, die in der privaten Versicherungswirtschaft grundsätzlich nicht oder nicht in dieser Form möglich wäre. Ein Beispiel hierfür ist das System der überbetrieblichen Altersversorgung im Baugewerbe. In dieser Branche hätte eine auf das individuelle Arbeitsverhältnis bezogene bAV aufgrund der besonderen Produktionsbedingungen keine Breitenwirkung erzielt. Die einschlägigen Versorgungstarifverträge wurden deshalb auf Antrag der Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklärt. Dadurch ist im Baugewerbe eine flächendeckende Zusatzversorgung gewährleistet.