

BAV-Sozialpartner-Modell: Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien

Der Vorteil der betrieblichen Altersversorgung gegenüber anderen Formen der privaten kapitalgedeckten Zusatzvorsorge liegt vor allem in ihrem kollektiven Charakter, aus dem erhebliche Kosten- und Effizienzvorteile resultieren können. Deshalb waren schon mit der Rentenreform 2001 die Rahmenbedingungen für entsprechende tarifvertragliche Vereinbarungen verbessert worden. Auch wenn in den folgenden Jahren die betriebliche Altersversorgung Eingang in viele Tarifverträge gefunden hat, ist die Breitenwirkung aber ausgeblieben. Das lag, abgesehen von der allgemein abnehmenden Tarifbindung, u.a. daran, dass in den Verträgen häufig lediglich die Möglichkeit des neuen individuellen Rechts auf Entgeltumwandlung konkretisiert wurde. Die ursprünglich erhofften Vereinbarungen über arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten, die regelmäßig allen Beschäftigten eines Unternehmens zugutekommen, sind dagegen die Ausnahme geblieben.

Bereits derzeit sind viele Regelungen des Betriebsrentengesetzes tarifdispositiv (§ 17 BetrAVG). So kann in Tarifverträgen z. B. vom Recht auf Entgeltumwandlung oder von den gesetzlichen Vorgaben über die Anpassung von Betriebsrenten abgewichen werden. Nicht tarifdispositiv sind derzeit die „Kernvorschriften“ des Betriebsrentengesetzes. Dazu gehört u.a. die Regelung, dass der Arbeitgeber bei Rentenbeginn immer eine bestimmte Betriebsrente garantieren muss („defined benefits“), es also nicht ausreicht, dass er im Laufe des Arbeitsverhältnisses lediglich bestimmte Beiträge an eine Versorgungseinrichtung zahlt („defined contributions“). Das heißt, der Arbeitgeber haftet für die Erfüllung seiner Betriebsrentenzusage, wenn der Versorgungsträger (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) die Verpflichtungen nicht erfüllen kann.

Um das „Tarifgeschäft“ (wieder-)zu beleben, könnte künftig auch diese Haftung in die Gestaltungsbefugnis der Sozialpartner gelegt werden. Dies wäre gleichbedeutend mit der Kompetenz der Sozialpartner zur Einführung der reinen Beitragszusage. Bislang besteht in Deutschland nur die Möglichkeit von Leistungszusagen, wobei allerdings in den letzten Jahren mit der Einführung spezifischer Zusageformen das Haftungsrisiko der Arbeitgeber bereits erheblich gesenkt worden war. Verbunden werden sollte der entsprechende Kompetenzzuwachs der Sozialpartner mit der gesetzlichen Vorgabe, dass die entsprechenden Mittel von gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien im Sinne des Tarifvertragsgesetzes, die die Rechtsform einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds haben, verwaltet werden müssen.

Die Einführung der reinen Beitragszusage und damit eine vollständige Enthftung der Arbeitgeber wird seit jeher diskutiert. Die BDA argumentiert, dass durch die Haftung besonders kleine Unternehmen abgeschreckt würden. Dies wird durch die jüngste BMAS-Machbarkeitsstudie bestätigt, wonach mögliche Haftungsrisiken für Kleinunternehmer ein wesentlicher Grund sind, auf die Einführung eines Betriebsrentensystems zu verzichten. Die ausnahmslose Haftung des Arbeitgebers ist im internationalen Vergleich eine deutsche Besonderheit. In vielen unserer Nachbarstaaten mit ausgebauten Betriebsrentensystemen (NL, UK, Österreich, Schweiz) ist der Arbeitgeber lediglich verpflichtet, Beiträge an eine externe Einrichtung zu zahlen.

Die Einführung der reinen Beitragszusage ist bislang vor allem deshalb unterblieben, weil dadurch die Risiken der Kapitalanlage den Beschäftigten auferlegt werden. Außerdem besteht die Befürchtung, die Arbeitgeber würden damit langfristig reine „Zahlstellen“ ohne eigenes Interesse an der betrieblichen Altersversorgung; diese drohe von einer kollektiv und damit kostengünstig organisierten betrieblichen Sozialleistung zu einem reinen Finanzdienstleistungsgeschäft zu degenerieren.

Diese Gefahren würden aber durch den neuen Vorschlag minimiert: Die gemeinsame Einrichtung unterliegt als Pensionsfonds oder Pensionskasse selbstverständlich den jeweiligen finanzaufsichtsrechtlichen Vorgaben. **Wenn eine reine Beitragszusage tarifpartnerschaftlich vereinbart und über einer paritätisch besetzte gemeinsame Einrichtung durchgeführt wird, kann davon ausgegangen werden, dass sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerinteressen gewahrt werden.**

Gemeinsame Einrichtungen haben abgesehen davon, dass sie effizient und kostengünstig Betriebsrenten organisieren können, den weiteren großen Vorteil, dass sie auf Allgemeinverbindlicherklärung angelegt sind und „geradezu auf Einbeziehung des gesamten Berufsstandes drängen“, also nicht nur der tarifgebundenen Beschäftigten. Mit dem aktuellen Tarifautonomiestärkungsgesetz werden solche „Einrichtungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung“ jetzt im Tarifvertragsgesetz ausdrücklich genannt; die Möglichkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung für solche Einrichtungen wird erleichtert. Insofern wurde bereits der erste gesetzgeberische Schritt hin zu einer Aufwertung dieser Einrichtungen getan.