

Pascal Bazzazi/Guido Birkner (Hrsg.)

bAV 2015

Im Spannungsfeld zwischen Regulierung,
Kapitalmärkten und Demographie

Auszug aus dem Buch:

**Tarifliche Altersvorsorge in der chemischen Industrie –
weit gekommen, aber noch nicht am Ende des Wegs**

Von Lutz Mühl und Anne Augustin

Tarifliche Altersvorsorge in der chemischen Industrie – weit gekommen, aber noch nicht am Ende des Wegs

Die Chemiesozialpartner gehören bis heute zu den Vorreitern der Entwicklung tariflicher bAV-Modelle.

Von Lutz Mühl und Anne Augustin

Bereits im Frühjahr 1998 haben die Chemie-Sozialpartner – der Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC) und die Industriearbeiterschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE) – die sozialpolitische Initiative ergriffen und den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge vereinbart, der die Entgeltumwandlung zu einem zentralen Bestandteil der betrieblichen Altersversorgung (bAV) macht.

Tarifvertrag
von 1998

Eine bestehende tarifliche Leistung, nämlich der seinerzeitige Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen in Höhe von 936 D-Mark – heute 478,57 Euro –, wurde nach Umwandlung in eine tarifliche Einmalzahlung für eine neue und aus Sicht der Tarifvertragsparteien wichtige Verwendungsform geöffnet. Die Chemiearbeiter sollten durch den Tarifvertrag die Chance erhalten, durch eine arbeitnehmerfinanzierte bAV ihre Alterssicherung zu verbessern und damit ihren Lebensstandard im Alter in Ergänzung zur gesetzlichen Rente abzusichern. Der Arbeitgeber wurde in die Lage versetzt, seinen Mitarbeitern eine bAV anzubieten, ohne materiell belastet zu werden.

Handlungsbedarf von den Chemie-Sozialpartnern früh erkannt

Die Tarifvertragsparteien schlossen den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge ab, weil bereits damals absehbar war, dass insbesondere für die jüngeren Mitarbeiter die

Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung als erster Säule des Alterssicherungssystems allein nicht mehr ausreichen würden, um ihnen im Rentenalter einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. Ursache hierfür war und ist vor allem der erkennbare demographische Wandel, gekennzeichnet durch eine steigende Lebenserwartung und durch sinkende Geburtenzahlen. Diese demographische Entwicklung verschlechtert das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentenempfängern kontinuierlich. Für das Umlageverfahren bedeutet dies, dass entweder die Beiträge drastisch steigen müssen, um das bestehende Rentenniveau zu halten, oder dass bei konstanten Beiträgen das Rentenniveau deutlich sinken und/oder die Lebensarbeitszeit steigen muss.

Tarifliche Altersversorgung soll Rückgang der gesetzlichen Rentenversicherung ausgleichen.

Auch waren BAVC und IG BCE der Auffassung, dass die arbeitgeberfinanzierte bAV als klassische zweite Säule der Altersvorsorge die Defizite der Rentenversicherung nicht allein ausgleichen kann. Die Unternehmen waren und sind bestrebt, die Kosten der betrieblichen Altersversorgung in Grenzen zu halten. Dies nicht zuletzt deshalb, weil die aktiven Belegschaften im Vergleich zu den Pensionären zahlenmäßig ebenfalls eher zurückgehen. Außerdem waren sowohl die steuerlichen als auch die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der bAV ständig zu Lasten der Unternehmen verschlechtert worden.

Daher war und ist aus Sicht der Chemietarifvertragsparteien auch immer noch eine Stärkung der bAV durch Entgeltumwandlung, unterstützt durch tarifliche Regelungen, zur Alterssicherung der Arbeitnehmer notwendig. Sie stellt für die Beschäftigten der chemischen Industrie eine wichtige Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung dar.

Umsetzung durch tarifvertragliche Regelungen

Dabei wurden folgende Überlegungen zu den wesentlichen Eckpunkten des Konzepts weiterentwickelt:

- Die Arbeitgeber sollten die freie Wahl des Durchführungswegs haben, um bestehende Wege für die Umsetzung des neuen Tarifvertrags nutzen zu können. Sie sollten zudem davor bewahrt

werden, neben bestehenden Wegen weitere zusätzliche Wege eröffnen zu müssen.

- Der Tarifvertrag basierte auf dem Prinzip der doppelten Freiwilligkeit. Weder war der Arbeitgeber zum Angebot einer bAV verpflichtet noch der Arbeitnehmer zur Annahme einer entsprechenden Offerte des Arbeitgebers gezwungen. Entscheidend für eine breite Akzeptanz des Tarifvertrags bei den Unternehmen war, dass der Tarifvertrag keinen Arbeitgeber verpflichtet, eine bAV einzuführen oder anzubieten. Der Tarifvertrag sollte keinen tariflichen Anspruch auf eine bAV schaffen. Vielmehr handelte es sich sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer zunächst um einen freiwilligen Weg. Seit 2001 ist der gesetzliche Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung auch tarifvertraglich festgeschrieben. Die Arbeitgeber der chemischen Industrie bekamen mit der Möglichkeit der tariflichen Altersvorsorge ein Instrument zu einer attraktiveren Gesamtvergütung an die Hand. Gleichfalls konnte die unternehmensfinanzierte bAV ergänzt werden. Jeder einzelne Mitarbeiter konnte bei einem entsprechenden Angebot des Arbeitgebers prüfen, ob er dessen Angebot auf Abschluss einer bAV annehmen oder ob er lieber weiterhin vermögenswirksame Leistungen in Anspruch nehmen wollte. Allerdings war die tarifliche Regelung zur bAV in der Regel für die Arbeitnehmer günstiger.
- Rechtliche Grundlage für den Tarifvertrag war das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, das mit Wirkung vom 1. Januar 1999 in § 1 ausdrücklich bestimmte: „Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung).“ Mit dieser neuen Bestimmung wurde gesetzlich festgelegt, dass die Entgeltumwandlung eine Form der bAV ist, mit allen sich daraus ergebenden rechtlichen Konsequenzen, beispielsweise der Unverfallbarkeit, der Insolvenzsicherung oder der Anpassungsprüfungspflicht. Mit dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge wurde erstmals eine tarifliche Regelung über die bAV geschaffen.
- Zur Finanzierung konnten zunächst nur tarifvertragliche Einmalzahlungen verwendet werden. Seit dem Tarifabschluss 2005 ist die Entgeltumwandlung auch aus dem monatlichen Entgelt möglich. Die Umwandlung in eine Einmalzahlung war nötig, um eine

Rechtliche Neubestimmung der Entgeltumwandlung

weitgehende Steuer- und Beitragsfreiheit zur Sozialversicherung beim alternativen Einsatz der heute 478,57 Euro zur Altersvorsorge zu erreichen. Der hierdurch entstehende Brutto-/Nettoeffekt war und ist auch weiterhin für den Aufbau einer bAV durch Entgeltumwandlung von besonderem Interesse.

Zusätzliche kollektive Versorgungswerke speziell für den Mittelstand

In Ergänzung und zur Durchführung des Tarifvertrags schlossen die Tarifvertragsparteien der chemischen Industrie darüber hinaus bereits 1998 mit einem Konsortium bedeutender und ertragsstarker Versicherungsunternehmen einen Gruppenversicherungsvertrag ab, den Chemiekonsortialvertrag. Heute heißt er Chemieverbandsrahmenvertrag. Er erlaubte den in den Chemiearbeitgeberverbänden organisierten Unternehmen, ihren Mitarbeitern die besonders günstigen Tarife dieses Gruppenvertrags anzubieten. Insbesondere kleinere und mittelständische Unternehmen, die über keine eigenen Versorgungseinrichtungen verfügten, erhielten dadurch die Möglichkeit, ohne großen zusätzlichen Aufwand eine bAV für ihre Mitarbeiter anbieten zu können. Eine andere wichtige externe Umsetzungsmöglichkeit des Tarifvertrags bildeten überbetriebliche Pensionskassen. Unternehmen mit bereits bestehenden Altersversorgungssystemen nutzten dagegen stärker diese zur Umsetzung des Tarifvertrags.

Erster deutscher Pensionsfonds

2002 schließlich gründeten die Chemie-Sozialpartner als weitere Alternative für die Beschäftigten und die Arbeitgeber den ersten deutschen Pensionsfonds, die Chemie-Pensionsfonds-AG. Der Chemie-Pensionsfonds ist heute der größte überbetriebliche Pensionsfonds und ein wesentlicher Bestandteil des Chemieversorgungswerks.

Weiterentwicklung zum Chemiemodell

Mit der weiteren Ausgestaltung der tariflichen Altersvorsorge erhielt ab dem Jahr 2000 jeder Mitarbeiter, der die vermögenswirksamen Leistungen für die Entgeltumwandlung im Rahmen der bAV nutzte, eine Tarifförderung in Höhe von 264 D-Mark, heute 134,98 Euro.

Diese erste Chemie-Tarifförderung (CTF I) entspricht damit einer Höhe von 28,2 Prozent. Mit dem Abschluss des Tarifvertrags über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) 2001 wurde auch die zweite Chemie-Tarifförderung (CTF II) eingeführt. Damit werden zusätzlich umgewandelte Eigenbeiträge des Arbeitnehmers mit 13 Euro je 100 Euro Eigenbeitrag gefördert. Zugleich sollen die Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitnehmer teilweise weitergegeben werden, die der Arbeitgeber aufgrund der Bruttoentgeltumwandlung einspart. Diese Förderung gilt bis zu einem Gesamtumwandlungsbetrag von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung jährlich. 2005 wurde der bislang beschrittene Weg durch eine weitere Tarifvereinbarung dann konsequent ausgebaut. Das auch heute noch aktuelle Chemiemodell wurde vereinbart.

Vom privaten Sparen zur bAV

Seit dem 1. Januar 2006 steht die ehemalige vermögenswirksame Leistung nicht mehr für Spar- und Anlageverträge nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz zur Verfügung, sondern nur noch für die tarifliche Altersversorgung (tAV). Die Chemie-Sozialpartner führten damit den Entgeltumwandlungsgrundbetrag (EUGB) ein. Damit manifestierten sie ihre sozialpolitische Überzeugung, dass kurzfristige Sparzwecke hinter den Aufbau einer Altersversorgung zurücktreten sollten. Für bestehende Verträge zur vermögenswirksamen Leistung wurde eine Übergangsregelung bis 2011 vereinbart. Vollzeitbeschäftigte erhalten somit aufgrund des Tarifvertrags grundsätzlich jedes Jahr einen sogenannten EUGB von 478,57 Euro zuzüglich der CTF I von 134,98 Euro. Damit können bis zu 613,55 Euro jährlich in die Altersvorsorge investiert werden. Wenn darüber hinaus weiteres Entgelt in den Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung eingebracht wird, kommt pro 100 Euro die CTF II hinzu.

Aufbau einer
Altersversorgung
vor kurzfristigen
Sparzielen

Optimierung durch Demographiebetrag

Mit dem Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie (TV Demo) haben BAVC und IG BCE 2008 einen weiteren möglichen Baustein für die Chemiealtersvorsorge geschaffen. Gemäß TV Demo werden seit

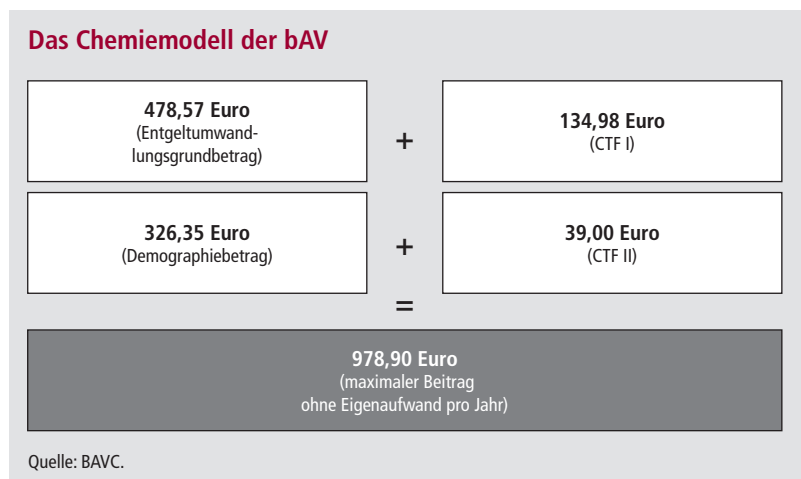
2010 pro Tarifarbeitnehmer 300 Euro zuzüglich der jeweiligen Tarifsteigerungen jährlich in einen betrieblichen Demographiefonds eingestellt. Im Jahr 2014 beträgt der Betrag 326,35 Euro. Neben den Zwecken Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, einer Berufsunfähigkeitsversicherung Chemie (BUC) oder lebensphasenorientierter Arbeitszeitgestaltung ist auch die tAV als mögliche betriebliche Verwendung vorgesehen. Arbeitgeber und Betriebsrat entscheiden gemeinsam im Rahmen einer Betriebsvereinbarung über die Verwendung. Wird dabei die tAV vereinbart, so steht der Demographiebetrag nebst CTF II dem Arbeitnehmer für die Entgeltumwandlung zur Verfügung.

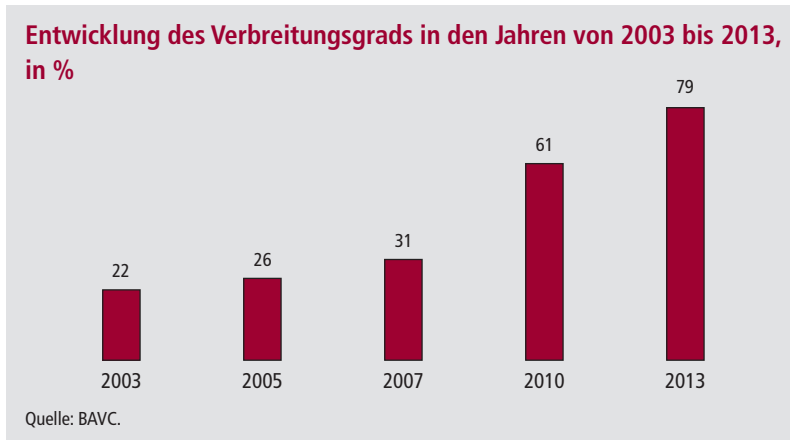
**Beitragsspielraum
für tAV**

Unter Ausschöpfung aller möglichen tariflichen Leistungen kann ein Mitarbeiter der chemischen Industrie im Jahr 2014 bei Verwendung des betrieblichen Demographiefonds für tAV bis zu 978,90 Euro in die Altersvorsorge ohne Eigenaufwand einbringen. Aber auch ohne den Demographiefonds liegt der Betrag bereits bei 613,55 Euro.

Schon weit gekommen ...

Die Arbeit der Sozialpartner hat die tAV in der chemischen Industrie bereits ein gutes Stück auf ihrem Weg vorangebracht. Nach BAVC-Erhebungen nahmen 2010 bereits 61 Prozent der Tarifbeschäftigten an den tariflichen Regelungen zur Entgeltumwandlung teil. Aufgrund des zwischenzeitlichen Auslaufens der im Jahr 2010 noch gel-





tenden Übergangsregelung für vermögenswirksame Leistungen ist die Teilnahmequote seitdem weiter gestiegen und lag im Jahr 2013 bei 79 Prozent. Damit bewegt sich die chemische Industrie im Branchenvergleich dank der für Arbeitgeber und Beschäftigte attraktiven tariflichen Regelungen auf einem äußerst hohen Niveau. Dennoch werden auch gut 15 Jahre nach dem Start der tariflichen Altersvorsorge etwa 20 Prozent der Beschäftigten aus unterschiedlichen Gründen noch nicht erreicht.

Der von den Beschäftigten durchschnittlich umgewandelte Betrag lag im Jahr 2013 bei 973 Euro. Dies ist gegenüber den vorherigen Erhebungen eine weitere Steigerung. Über die tAV durch Entgeltumwandlung hinaus bieten zudem weiterhin 70 Prozent der tarifgebundenen Arbeitgeber der chemischen Industrie eine zusätzliche, ausschließlich arbeitgeberfinanzierte bAV an. Von den Tarifbeschäftigten der Branche verfügten 2013 etwa 67 Prozent über eine entsprechende Zusage ihres Arbeitgebers.

70 Prozent der tarifgebundenen Arbeitgeber bieten eine zusätzliche, rein arbeitgeberfinanzierte bAV an.

... aber noch nicht am Ende des Wegs

Trotz dieser grundsätzlich erfreulichen Entwicklung der vergangenen Jahre stellt sich die Frage, warum die tAV noch nicht bei allen Arbeitnehmern angekommen ist. BAVC und IG BCE sind sich ihrer Verantwortung bewusst, was sowohl das Voranbringen der Durchdringungsquote, insbesondere auch bei den kleinen und mittleren Unternehmen, als auch eine perspektivisch notwendige Steigerung

der Höhe der Umwandlungsbeträge betrifft. Sollten diese Zahlen stagnieren, werden trotz zahlreicher Bemühungen und Förderungen bei vielen Beschäftigten die Versorgungslücken nur schwer auszugleichen sein. Um aber eine weitere Verbreitung zu erreichen, muss die Frage gestellt und beantwortet werden, ob es dabei ausreicht, auf die Eigeninitiative der Arbeitnehmer zu vertrauen. Woran liegt es, dass nicht alle die attraktive tAV in Anspruch nehmen? Wird der Handlungsbedarf nicht erkannt? Glaubt man den klaren Ankündigungen zur Entwicklung des gesetzlichen Rentenniveaus nicht? Oder sind die Hemmnisse zu groß, um aktiv zu werden?

Diskussion um
Opting-out darf
bestehende
Systeme nicht
gefährden.

In den Diskussionen zur Reform der Altersversorgungssysteme wird in diesem Zusammenhang immer wieder die Einführung eines Opting-outs angesprochen und gefordert. Bei all diesen Überlegungen ist der Gesetzgeber aufgefordert, bereits gut funktionierende, tarifvertragliche, branchenspezifische und betriebliche Lösungen zu berücksichtigen, falls er hier aktiv werden sollte. Diese Modelle dürfen nicht durch neue, starre Regelungen eingeschränkt oder gar beschädigt werden. Die bestehenden Gestaltungsspielräume der Tarifvertragsparteien müssen zwingend erhalten bleiben. Die Chemiearbeitgeber sind davon überzeugt, dass angemessene Lösungen auf tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene gefunden werden müssen.

Zu berücksichtigen ist aber auch, dass der bAV in den letzten Jahren mit Blick auf Komplexität und Bürokratie einiges zugemutet worden ist. Auch das ist wohl einer der Gründe, warum Arbeitgeber – gerade kleine und mittlere Unternehmen – möglicherweise eine tAV im Unternehmen zumindest nicht weiter voranbringen wollen. Eine erfolgreiche bAV benötigt auch deshalb stabile und verlässliche Rahmenbedingungen, weil es sich um Sparvorgänge und Vertragsverhältnisse handelt, die auf Jahrzehnte angelegt sind. Es ist Aufgabe der Politik, des Gesetzgebers, aber auch der Sozialpartner, Hemmnisse und Verunsicherungen in diesem Bereich abzubauen und sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern die bAV weiterhin als besonders leistungsfähige und effiziente Form der kapitalgedeckten Altersvorsorge anzubieten. Um dies auch praktikabel zu gestalten, wird eine deutliche Erhöhung oder gar Öffnung der prozentualen Begrenzung der Umwandlungsbeträge nötig sein.

In den nächsten Jahren mit wachem Blick in Richtung europäische Regulierung

Weitere Fragen und zukünftige Handlungsfelder bringt das Bestreben der Europäischen Union mit sich, immer größere Bereiche der Altersversorgung europaweit regeln zu wollen. Die Europäische Kommission betont dabei immer wieder zu Recht, dass die Verantwortung für Pensionen und Renten und damit für deren Regulierung bei den Mitgliedsstaaten liegt. Wie aber passen die Vorstöße dazu, Angelegenheiten von betrieblicher und tariflicher Altersversorgung immer umfangreicher auf europäischer Ebene regeln zu wollen? Der Mehrwert solcher Vorhaben ist nicht erkennbar.

Europäische
Regulierung versus
Verantwortung der
Mitgliedsstaaten

Eine weitere Aufgabe für die Zukunft wird daher sein, zu vermeiden, dass die Attraktivität betrieblicher Versorgungseinrichtungen und das gut funktionierende System von bAV und tAV in Deutschland gefährdet oder gar beschädigt werden. Die bAV verfügt in Deutschland über eine jahrzehntelange Tradition, die es zu bewahren und erfolgreich auf dem weiteren Weg zu begleiten gilt. In den letzten Jahren haben Sozialpartner, Unternehmen und Beschäftigte verstärkt zusätzliche Verantwortung auch für die Altersvorsorge übernommen und sie verantwortungsvoll gestaltet. Damit dies auch in Zukunft so bleiben kann, muss der Handlungs- und Gestaltungsspielraum der sozialpartnerschaftlichen Akteure erhalten bleiben. ●

bAV 2015 – ein Lesebuch für Entscheider

Eine lukrative betriebliche Altersversorgung zählt zu den zugkräftigsten Benefits, die ein Unternehmen seinen Beschäftigten anbieten kann. Doch die bAV ist hierzulande noch weit davon entfernt, eine relevante Säule der Altersvorsorge zu werden. Komplexität und Regulierung schrecken manchen Arbeitgeber ab. Dabei bieten sich für Unternehmen auch in den Jahren niedriger Zinsen Modelle und Wege an, um die Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter betrieblich zu fördern, ohne unüberschaubare finanzielle Risiken einzugehen. Die Dynamik in der bAV greifen die Herausgeber dieses Buchs auf.

In den vergangenen Jahren ist in Deutschland wohl kein Buch erschienen, das das vielschichtige Themenfeld der bAV umfassend operativ und strategisch beleuchtet und fachjournalistisch aufbereitet. Die derzeit verfügbaren Titel sind Lehrbücher, Handbücher oder Gesetzessammlungen. Diese Marktlücke will das vorliegende Buch schließen. In 26 Beiträgen identifizieren, beschreiben und bewerten renommierte Fachautoren und Experten relevante Rahmenbedingungen, maßgebliche Trends und die mittelfristige Entwicklung in der betrieblichen Altersversorgung.

Weitere Informationen:

FRANKFURT BUSINESS MEDIA. Der F.A.Z.-Fachverlag

Dr. Guido Birkner, Verantwortlicher Redakteur Human Resources

Telefon: 0 69 75 91-32 51

E-Mail: guido.birkner@frankfurt-bm.com

www.frankfurt-bm.com

www.house-of-hr.de

ISBN: 978-3-89981-326-5



9 783899 813265