



Die Politik sollte die Gesetzliche Rentenversicherung als tragende Säule nicht aus dem Blick verlieren.

# Wie soll die bAV sich weiter entwickeln?

**DEBATTE** *Die betriebliche Altersversorgung ist Gegenstand politischer Reformvorschläge. Auch in den Tarifauseinandersetzungen im öffentlichen Dienst 2015 war sie ein Streitpunkt. Die Weiterentwicklung der bAV konfrontiert Gewerkschaften mit einigen schwierigen Fragen.*

VON FLORIAN BLANK

**E**ines der bisher noch unerledigten Vorhaben der Großen Koalition ist die Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Dies wird meist unter dem Blickwinkel einer weiteren Verbreitung gesehen, vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen. Ende des Jahres 2014 kam Bewegung in diese Debatte, als das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit dem Vorschlag einer Gesetzesnovelle die Einrichtung von Branchenversorgungswerken erleichtern wollte. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die Arbeitgeber haben zu dem Entwurf kritisch Stellung genommen. Ein weiterer Hinweis auf die Aktualität des Themas ist die Tarifrunde im öffentlichen Dienst 2015, in der die Arbeitgeber Abstriche bei der bAV durchsetzen wollten, aber nicht konnten.

### Die aktuelle politische Debatte

Diese Vorschläge und Auseinandersetzungen haben mittlerweile auch sozialpolitische Bedeutung, denn die Funktion der bAV hat sich seit der Rentenreform von 2001 geändert. Sie dient nun nicht mehr nur als personalpolitisches Instrument zur Bindung von Beschäftigten. Sie hat die sozialpolitische Aufgabe, gemeinsam mit der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) und der privaten Vorsorge den Lebensstandard im Alter zu sichern. Hintergrund dieser neuen Aufgabe ist, dass das Leistungsniveau der GRV aufgrund politischer Entscheidungen sinkt. Die bAV und die private Vorsorge sollen – so die Vorstellung des Gesetzgebers – die entstehende Lücke schließen helfen. Die GRV soll allerdings nach wie vor die Hauptlast der Alterssicherung schultern.

### Die Verbreitung der bAV

Vor allem in den Jahren 2001 bis 2009 wurde die bAV weiter verbreitet, wobei damit noch nichts zu Bedingungen und Qualität der Sicherung gesagt ist. Allerdings ist eine flächendeckende Absicherung nicht erreicht: 2013 waren nur 59,5 Prozent der Beschäftigten in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst über eine bAV gesichert; 2011 waren in der Privatwirtschaft 50 Prozent der Beschäftigten gesichert, 50 Prozent der Betriebe verfügten über ein Angebot. Die bAV durch Entgeltumwandlung, bei der Beschäftigte einen Teil ihres Einkommens in die Alterssicherung umlenken,

wird von weniger als einem Fünftel der Beschäftigten genutzt.

Sicherungslücken lassen sich sowohl im Vergleich zwischen Branchen und Betrieben als auch zwischen Beschäftigten ausmachen: Ob Beschäftigte über die bAV gesichert sind oder sogar in den Genuss einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung kommen oder einen Arbeitgeberzuschuss zur eigenfinanzierten Altersversorgung erhalten, hängt ab von den tariflichen Regelungen und damit von Verteilungsspielräumen in den einzelnen Branchen, von der Tarifbindung eines Unternehmens und der Anwendung der entsprechenden Regelungen, von Vereinbarungen und Traditionen auf betrieblicher Ebene und schließlich von individuellen Entscheidungen der Beschäftigten.

### Vorzüge des öffentlichen Sicherungssystems

Im Spiegel der Probleme mit der derzeitigen bAV-Praxis zeigen sich aus sozialpolitischer Sicht so auch einige Vorzüge des Sozialversicherungssystems: Dessen verpflichtender Charakter lässt weniger Sicherungslücken zu – allerdings hat auch das auf die Beschäftigten fokussierte öffentliche System Lücken. Es enthält Mechanismen des sozialen Ausgleichs bei Erwerbsunterbrechungen, etwa die Kompensation für Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Phasen der Familienarbeit. Flexiblere Lebensläufe

## »Stärkung der bAV setzt neue Fragen auf die Tagesordnung.«

FLORIAN BLANK

sichert dieses System ab, indem es auch Neuorientierungen und Brüche im Erwerbsverlauf abfedert – etwa einen Arbeitgeberwechsel auch über Branchengrenzen hinaus.

Solche Ausgleichsmechanismen sind auch in der bAV denkbar (zumindest bei überbetrieblichen Versorgungswerken), und es existieren auch einzelne Beispiele für Elemente des sozialen Ausgleichs. Allerdings sind diese

### DARUM GEHT ES

1. Der Gesetzgeber überlegt, die betriebliche Altersvorsorge weiter zu stärken und auszubauen.
2. Die Weiterentwicklung kann allerdings dazu beitragen, das Leistungsniveau der Gesetzlichen Rentenversicherung weiter zu senken.
3. Die Tarifvertragsparteien wären bei der Ausweitung der bAV gefordert, diese in Tarifauseinandersetzungen mit in die Verhandlungen einzuführen.

## TARIFVERTRAGLICHE REGELUNGEN

Das Betriebsrentengesetz sieht Entgeltumwandlung vor, doch setzt dies bei einem eventuell bestehenden Tarifvertrag eine Öffnungsklausel voraus. Die Öffnungsklausel besagt, dass Tariflohn, der bekanntlich grundsätzlich als Barlohn auszuzahlen ist, auch für eine Umwandlung zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden darf. Die meisten Tarifverträge enthalten jedoch mittlerweile eine solche Klausel. Viele Tarifverträge gehen sogar über die Öffnung hinaus und beinhalten konkrete Regelungen für ein bAV-Angebot.

nicht flächendeckend verbreitet. Die Sozialversicherung kennt zudem im Guten wie im Schlechten die schnellere Möglichkeit des Eingreifens bei geänderten Rahmenbedingungen (Rentenkürzungen genauso wie die »Rentengarantie«). Und schließlich entlastet die öffentliche Regulierung der Alterssicherung die Tarif- und Betriebsparteien von der Notwendigkeit, dieses Thema direkt selber verhandeln zu müssen und gegebenenfalls auch entsprechende Konflikte auf Branchen- oder Betriebsebene zu führen.

### Handeln wider besseres Wissen?

Was folgt aus dieser knappen Bestandsaufnahme für Gewerkschaften und Betriebsräte? Aus guten Gründen lässt sich argumentieren, dass weiter ein Hauptaugenmerk auf die staatliche Sozialpolitik gerichtet werden sollte mit dem Ziel, die GRV zu stabilisieren oder sogar zu stärken. Vor der Bundestagswahl 2017 muss in diesem Sinne auch auf die Parteien Einfluss genommen werden. Allerdings ist unklar, wie sich Mehrheitsverhältnisse und innerparteiliche Diskussionen in Zukunft entwickeln werden und ob die guten Gründe für ein öffentliches Sicherungssystem genügend Gehör finden werden. Daher scheint es sinnvoll zu reflektieren, welche Probleme bei einer Weiterentwicklung der bAV bedacht werden müssen – dies im vollen Bewusstsein, dass mit der bAV sowohl manche sozialpolitischen Probleme nicht gelöst werden können als auch neue Fragen auf die Tagesordnung rücken, die mit

einem öffentlichen Sicherungssystem entweder gar nicht auftreten würden oder aber nicht in erster Linie von Gewerkschaften oder Tarif- und Betriebsparteien gelöst werden müssten.

Problematisch ist, dass eine weiter entwickelte bAV die Tendenz zum Leistungsabbau der GRV zementieren und damit Impulse für eine bessere öffentliche Alterssicherung schwächen könnte. Es geht also darum, zwischen sozialpolitischer Zielsetzung und tatsächlich vorhandenen Handlungsspielräumen zu navigieren.

### Fragen für die gewerkschaftliche Debatte

Wenn nun der politische Prozess dahin tendiert, die bAV zu stärken, so stellen sich einige Fragen für die Gewerkschaften: Die erste betrifft das liebe Geld. Die bAV wird in der Regel im Kapitaldeckungsverfahren umgesetzt. Das bedeutet, dass Beiträge gesammelt, angelegt und verzinst und bei Eintritt ins Rentenalter in eine monatliche Rentenleistung umgewandelt werden. Unabhängig von Fragen, die das Kapitaldeckungsverfahren immer mit sich bringt (mögliche Renditen, Sicherheit der Anlagen und auch Verantwortung, die die Tarifparteien für die Anlagen übernehmen müssen), ist das Problem, was mit dem Geld in der Zwischenzeit geschehen soll: Nach welchen Kriterien wird es im In- oder Ausland angelegt? Ist das Ziel einer möglichst hohen Rendite und daraus folgenden möglichst hoher Renten unumstößlich oder sind Gewerkschaften (oder eher ihre

Eine gute betriebliche Altersversorgung macht Unternehmen attraktiv.



Mitglieder) bereit, das Geld nach Kriterien anzulegen, die soziale, ökologische oder ethische Belange berücksichtigen – selbst um den Preis einer geringeren Rendite? Und besteht hier überhaupt ein Widerspruch?

Damit einher geht das Problem, dass bei einer Anlage im Inland das Ziel einer hohen Kapitalrendite mit dem gewerkschaftlichen Ziel steigender Reallöhne kollidieren kann. Es muss also nicht mehr nur abgewogen werden, welche Bestandteile von möglichen Lohnzuwächsen heute für Konsum oder Vorsorge verwendet werden. Eine Anlage von Kapital im Ausland – soweit aufsichtsrechtlich möglich – verschiebt dieses Problem insofern, als dass dann ausländische Arbeitnehmer die Renditen erwirtschaften müssen (gegebenenfalls auch unter deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen). Arbeitnehmer wechseln als Kapitaleigner die Rolle und Gewerkschaften müssen sich klar machen, wie sie mit diesem Rollenwechsel umgehen.

### Gestaltungsmacht der Tarifvertragsparteien?

Dies wird dadurch auch nicht einfacher, dass im Bereich der bAV die Arbeitgeberseite mit im Boot sitzt. Eine Umsetzung der bAV über allein von den Gewerkschaften organisierte Träger ist zwar theoretisch denkbar. Auch ließe sich argumentieren, dass es sich bei der bAV und besonders offensichtlich bei der Entgeltumwandlung um eine arbeitnehmerfinanzierte Alterssicherung handelt, ähnlich den Beiträgen zur Sozialversicherung. Allerdings ist fragwürdig, welchen Stellenwert diese Argumentation und die Option einer Organisation der bAV durch die Gewerkschaften praktisch haben. Denn bisher haben Arbeitgeber die Letztverantwortung für die Auszahlung der zugesagten Versorgungsleistungen, bestehen Systeme der »alten« arbeitgeberfinanzierten bAV weiter fort und sind nicht zuletzt in vielen Tarifverträgen Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung verankert.

Zu bedenken sind angesichts abnehmender Tarifbindung der Beschäftigten und Betriebe auch die Rolle des Staates und die Gestaltungsmacht der Tarifparteien: In welchem Umfang muss der Staat eingreifen, um die bAV weiter zu verbreiten und Mindeststandards festzulegen, die auch Arbeitgeberbeiträge umfassen könnten? Und welche Rückwirkungen hat das auf die Tarifautonomie?

Schließlich stellt sich die Frage, welchen Stellenwert sozialer Ausgleich auch in der bAV erhalten soll. Im Rahmen der Sozialversicherung werden »versicherungsfremde Leistungen« idealerweise über Mittel aus dem Bundeshaushalt ausgeglichen und nicht mit Beiträgen der Beschäftigten bezahlt. Teils werden auch Beiträge »von Amts wegen« gezahlt – etwa bei Bezug von Arbeitslosengeld I –, die Leistungsansprüche begründen. Alle Elemente des sozialen Ausgleichs im bAV-System liefern entweder auf eine Umverteilung zwischen den Beschäftigten einer Branche oder sogar eines Betriebs hinaus oder aber auf staatliche Gutschriften (zum Beispiel bei Bezug des Elterngelds). Alternativ wäre eine Aufgabenverteilung vorstellbar, bei der der soziale Ausgleich (wieder verstärkt) im öffentlichen System abläuft, die bAV aber weiterhin rein arbeitnehmerzentriert bleibt.

### Anstelle eines Fazits

Die aufgeworfenen Fragen illustrieren, dass eine Stärkung der bAV neue Fragen auf die Tagesordnung setzt. Ich möchte mit einem Gedankenexperiment schließen, in dem die bAV aus sozialpolitischer Sicht weiter verbreitet ist und einige aus sozialpolitischer Sicht wünschenswerte Eigenschaften hat: Stellen wir uns also einmal vor, dass die bAV obligatorisch für alle Beschäftigten ist, es verpflichtende Beiträge der Arbeitgeber, aber auch der Arbeitnehmer gibt, dass diese bAV regelmäßig in paritätisch geführten, überbetrieblichen Versorgungswerken umgesetzt wird und dass mit staatlicher Unterstützung einzelne Elemente des sozialen Ausgleichs Brüche im Erwerbsverlauf mildern. Die Unterschiede zur obligatorischen, arbeitnehmerzentrierten, paritätisch finanzierten, gemeinsam selbstverwalteten, sozialpolitisch regulierten GRV würden dann schwinden – bis auf den Finanzierungsmodus: Hier besteht ein deutlicher Unterschied zwischen Umlage- und Kapitaldeckungsverfahren. Letztlich stellt sich damit aber die Frage, ob die Energie, die notwendig sein dürfte, um die bAV sozialpolitisch angemessen zu gestalten, nicht besser im öffentlichen Sicherungssystem aufgehoben ist. ◀



**Dr. Florian Blank**, Referatsleiter Sozialpolitik Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung.

### DEFINITIONEN

Das **Kapitaldeckungsverfahren** ist ein Kalkulations- und Finanzierungsverfahren von (privaten) Individualversicherungen sowie von Sozialversicherungen, die auf Pflichtmitgliedschaft beruhen. Dabei werden die Sparanteile aus den Beiträgen der Versicherten am Kapitalmarkt angelegt und für jeden einzelnen Versicherten ein Deckungskapital gebildet, das nach dem Ansparen die zu zahlenden Leistungen abdecken soll. Alle laufenden und zukünftigen Ansprüche werden aus diesem individuellen Deckungskapital in entsprechender Höhe bedient. Der Deckungsgrad gibt darüber Auskunft, zu wie viel Prozent die Verpflichtungen mit Vermögenswerten gedeckt sind.

Das **Umlageverfahren** ist eine Methode zur Finanzierung von Sozialversicherungen, speziell der Altersvorsorge, aber auch von Krankenversicherung und Arbeitslosenversicherung. Die eingezahlten Beiträge werden unmittelbar zur Finanzierung der Leistungsberechtigten herangezogen, also an diese wieder ausbezahlt. Für seine Beitragsleistung erwirbt der Beitragszahler einen Anspruch auf Leistung in Fällen der Arbeitslosigkeit, Erwerbsminderung, Krankheit und letztlich Alter.

... hat seinen Sitz in Berlin und wird als Verein von Mitgliedern überwiegend aus dem gewerkschaftlichen Bereich getragen.

... u.di berät und nimmt Stellung zu allen sozialpolitischen und fachlichen Fragen rund um gesetzliche Rente und Betriebsrente.

... u.di und ver.di arbeiten in einer strategischen Partnerschaft eng zusammen.

... u.di richtet betriebliche und überbetriebliche Versorgungswerke gemeinsam mit den Betriebsparteien ein und begleitet deren betriebliche Umsetzung. Dabei stützt u.di sich auf über 18 Jahre Beratungserfahrung und praxisbewährte Konzepte.

**Mit der rückgedeckten u.di Unterstützungskasse e. V. bietet u.di für den Durchführungsweg „Unterstützungskasse“ einen sicheren Weg für Trägerunternehmen und Arbeitnehmende zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung.**



Unterstützungs- und  
Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.

**u.di e.V.**

Franz-Mehring-Platz 1  
10243 Berlin  
Tel. 030-275 870 70  
berlin@u-di.de

**www.u-di.de**

Kooperation mit Rechtsanwälte Templin & Thieß, Hamburg | [www.templin-thiess.de](http://www.templin-thiess.de)



u.di e. V. Eingetragener Verein (e. V.),  
Amtsgericht Charlottenburg, VR 37393 B  
Zugelassener Rentenberater,  
Rechtsdienstleistungsregister 3712 E - 04/19

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](http://www.u-di.de)

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

**Anschrift für Redaktion und Verlag:** Hedderheimer 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](mailto:abodienste@bund-verlag.de)

**Layoutkonzept:** Sandra Kimmel, [www.fraukimmel.de](http://www.fraukimmel.de)

**Gestaltung und Satz:**  
felixschramm Visuelle Kommunikation, Bochum

**Bildkonzept:** Katja Oberländer, [www.einzigartig.de](http://www.einzigartig.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: ©einzigartig | S.31: Wikipedia, cc-by-sa 2.0, Stefan Frerichs | S. 32: fotolia.com/© Kzenon | S. 43 Wikimedia Commons | S. 44, 45: © Holger Rößler | S. 61, 62: ©Hermann Schmid;

Composing einzigartig unter Verwendung: Titelbild & S. 6: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & Westend61 | S. 4: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©panthermedia.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