

Kurz notiert

Betriebliche Altersversorgung – Auslaufmodell oder Renaissance?

Elftes Göttinger Forum zum Arbeitsrecht

Am 30. Oktober 2013 fand in Göttingen bereits zum elften Mal die jährliche Veranstaltungsreihe „Göttinger Forum zum Arbeitsrecht“ statt. Der Einladung des *Vereins zur Förderung der Arbeitsrechtsvergleichung und des internationalen Arbeitsrechts e.V.* und des *Instituts für Arbeitsrecht der Georg-August-Universität Göttingen* folgten in diesem Jahr rund 120 interessierte Teilnehmer aus Wissenschaft und Rechtspraxis.

Zur Einführung in die Veranstaltung zeigte Prof. Dr. *Hansjörg Otto* (Institut für Arbeitsrecht der Universität Göttingen und Vorsitzender des Fördervereins) die besondere Aktualität des Themas auf, dem sich jüngst auch der *Spiegel* in der Ausgabe 19/2013 mit einer Titelstory widmete.

Peter Görgen (Leiter des Referats „Zusätzliche Altersvorsorge“, BMAS) zog in dem ersten Referat des Tages eine vorsichtig optimistische Zwischenbilanz der Entwicklung der Betriebsrenten in Deutschland. Zunächst zeichnete er die grundlegenden Reformen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersvorsorge seit 2001 nach. Im Anschluss zeigte *Görgen* die Entwicklung der Zahl der Rentenanwartschaften und der Anzahl der Beschäftigten mit betrieblicher Altersvorsorge seit 2001 auf. Die Zahl der aktiven Anwartschaften sei zwischen 2001 und 2011 von 14,56 Millionen auf 19,58 Millionen angestiegen. Derzeit besäßen schätzungsweise 60 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine betriebliche Altersvorsorge bei ihrem aktuellen Arbeitgeber. Positiv hob *Görgen* dabei hervor, dass die Möglichkeiten zur zusätzlichen Absicherung durch betriebliche Altersvorsorge und Riester-Rente insbesondere von jüngeren Arbeitnehmern angenommen würden. Kritisch sei dagegen die relativ geringe Verbreitung von Betriebsrenten in kleineren und mittleren Unternehmen und bei Geringverdienern mit einem Einkommen von 1.500 Euro und weniger zu sehen.

Eine wesentliche Aufgabe für die Zukunft sei es daher, für eine noch höhere Verbreitung zu sorgen. Hierzu könne laut *Görgen* z.B. über die Einführung eines Opting-Out-Systems nachgedacht werden. Außerdem könnten die Beschäftigten noch besser über die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten der Altersvorsorge informiert und die Regelungen insgesamt transparenter gestaltet werden.

In dem zweiten Beitrag des Tages widmete sich Prof. *Klaus Bepler* (Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a.D. und Honorarprofessor der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg) zentralen Aspekten der aktuellen Rechtsprechung des BAG. Zunächst ging *Bepler* auf aktuelle Entwicklungen in der Rechtsprechung in Bezug auf die Betriebsrentenanpassung nach § 16 BetrAVG ein. Dabei hob er insbesondere das Urteil vom 25. 1. 2013 (– 3 AZR 638/10 –) hervor, durch das das BAG seine Rechtsprechung zum sog. Berechnungsdurchgriff änderte. Diese Rechtsprechungsänderung sei durch zwei Urteile des BGH zur Haftung im qualifiziert faktischen Konzern

(Urt. v. 16.7.2007 – II ZR 3/04 –; Urt. v. 28.4.2008 – II ZR 264/06 –) notwendig geworden.

Im weiteren Verlauf befürwortete *Bepler* die Änderung der Rechtsprechung in Bezug auf die sog. gespaltene Rentenformel, die das BAG durch die Entscheidung vom 23.4.2013 (– 3 AZR 475/11 –) vollzog. Habe der III. Senat bisher (– 3 AZR 471/07 –; – 3 AZR/695/08 –) auf die außerplanmäßige Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze im Jahr 2009 mit einer ergänzenden Vertragsauslegung von Versorgungsvereinbarungen mit gespaltener Rentenformel reagiert, komme nun nach der oben genannten Entscheidung nur noch ein Anspruch auf Vertragsanpassung nach den Regeln über die Störung der Geschäftsgrundlage gem. § 313 BGB in Betracht. In einer weiteren umstrittenen Entscheidung (Urt. v. 15.5.2012 – 3 AZR 11/10 –) habe das BAG zu Recht entschieden, dass eine vor Anpassung des gesetzlichen Rentenzugangsalters geschaffene Versorgungsordnung, die für den Eintritt des Versorgungsfalls auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellt, regelmäßig so auszulegen sei, dass auf die Regelaltersgrenze nach dem SGB VI abzustellen sei.

Im Anschluss gab Prof. Dr. *Christine Trampusch* (Lehrstuhl für International Vergleichende Politische Ökonomie und Wirtschaftssoziologie der Universität zu Köln) einen Überblick über die Strukturen der Altersvorsorge im Ausland am Beispiel einiger ausgewählter Staaten, wie bspw. den Niederlanden, Schweden und Frankreich.

Die Vorteile kollektiver Systeme lägen laut *Trampusch* insbesondere in einem höheren Abdeckungsgrad, niedrigen Verwaltungskosten und (zumindest national) hoher Portabilität und Mobilität. Die Vorreiterrolle in Bezug auf Tarifrenten würden die Niederlande spielen. Das dortige System sei geprägt durch einen hohen Verbreitungsgrad tariflicher Renten (ca. 91 % der Beschäftigten), eine aktive Rolle des Staates und einer starken Verbindung der Tarifrenten zur Lohnpolitik.

Anschließend zeigte *Trampusch* auf, welche Faktoren dazu geführt haben, dass sich die Systeme der betrieblichen Altersvorsorge in den dargestellten Ländern so stark unterscheiden. So habe insbesondere das Timing und Ausmaß der staatlichen Altersvorsorge auch Auswirkungen auf das System der Betriebsrenten. Beispielsweise habe die betriebliche Altersvorsorge in Bismarckländern grundsätzlich eine andere Entwicklung genommen als in den skandinavischen Beveridge-Ländern. Außerdem gebe es in den Niederlanden eine lange Tradition, dass die Tarifpartner auch sozialpolitische Regelungen trafen. Weiterhin spiele es eine Rolle, wie aktiv der Staat am Aufbau des Betriebsrentensystems teilgenommen habe, wie komplex das System des Arbeits- und Sozialrechts sei und ob es in dem betreffenden Land strenge Rechnungsvorschriften gebe.

Diese unterschiedlichen Grundvoraussetzungen in den Vergleichsländern würden dazu führen, dass sich das Betriebsrentensystem des „Spitzenreiters“ Niederlande auch nicht einfach auf andere Länder übertragen ließe.

Es folgte ein Beitrag von *Wolfgang Koberski* (Vorstandsmitglied SOKA-Bau) zu geplanten Reformen der EU-Kommission und deren möglichen Auswirkungen.

Im Mittelpunkt seiner Darstellung stand der Vorschlag für eine Richtlinie über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen („Portabilitätsrichtlinie“). Zwar sei der Anwendungsbereich der Richtlinie nach mehrfacher Änderung nunmehr auf grenzüberschreitende Sachverhalte beschränkt worden. Koberski betonte, dass dadurch allerdings Druck auf die Mitgliedstaaten erzeugt werden würde, ihre innerstaatlichen Regelungen entsprechend anzupassen.

Außerdem ging Koberski auf die von der Kommission geplante Überarbeitung der Richtlinie 2003/41/EG vom 3. Juni 2003 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV-Richtlinie) ein, durch die einheitliche aufsichtsrechtliche Mindeststandards für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung verschärft werden sollen. Er betonte, dass bei der Überarbeitung der umstrittene Plan der Kommission, die Einrichtungen der bAV einem strengen Eigenkapitalregime zu unterwerfen, mittlerweile (vorläufig) zurückgestellt worden sei.

Danach widmete sich Heribert Karch (Vorstandsvorsitzender der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V., aba) in seinem Beitrag dem Reformbedarf und möglichen Reformansätzen in Deutschland. Die betriebliche Altersvorsorge habe durch die Rentenreform von 2001 eine bisher nicht da gewesene Bedeutung erlangt und sei so durch staatlichen Eingriff mittlerweile von einer zusätzlichen Sozialleistung zu einem gewollten Subsystem im Rahmen der Altersvorsorge geworden. Um dieser Bedeutung gerecht zu werden, müsse in Zukunft für eine größere Verbreitung von Betriebsrenten und eine Erhöhung der Erträge gesorgt werden.

Ein Grund für den nicht zufriedenstellenden Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung sei, dass das deutsche System für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu kompliziert sei. Deshalb müsse ein mögliches Maßnahmenpaket zur Verbesserung der momentanen Situation zunächst an diesem Punkt anknüpfen und die Betriebsrenten vereinfachen. Außerdem zeige ein Vergleich mit anderen – im Hinblick auf die Verbreitung von Betriebsrenten erfolgreicheren – Ländern, dass in diesen Ländern mehr Freiheiten in der Kapitalanlage bestünden. Es müsse daher in Deutschland ein eigenes Aufsichtsrecht für versorgungsrechtliche Institutionen geschaffen werden, dass den Beteiligten insgesamt mehr Luft zum Atmen lasse.

Im letzten Beitrag des Tages stellten Michael Mostert (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, IG BCE) und Frank Racky (Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V., BAVC) die Situation der Betriebsrenten in der chemischen Industrie dar. Mostert gab einen einleitenden Überblick über die Entwicklung der tariflichen Altersvorsorge in der chemischen Industrie, angefangen mit dem ersten Tarifabschluss zur betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung im Jahre 1998.

Im Anschluss stellte Racky die Grundgedanken und Systematik der tariflichen Altersvorsorge in der chemischen Industrie dar. Durch Arbeitgeberzuschüsse würden Anreize für Arbeitnehmer gesetzt, die Möglichkeit der Brutto-Entgeltum-

wandlung wahrzunehmen. Jedem Arbeitnehmer der Chemie-Branche stünde ein tariflicher Anspruch auf einen Entgeltumwandlungsgrundbetrag in Höhe von 478,57 Euro zu. Bei Inanspruchnahme dieses Grundbetrags erhielten die angemeldeten Arbeitnehmer einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 134,98 Euro (Chemie-Tarifförderung I). Außerdem könnten die Arbeitnehmer einen weiteren Betrag (bspw. das zusätzliche Urlaubsgeld) in ihre Altersversorgung einbringen und erhielten hierfür von ihrem Arbeitgeber für jede 100 Euro, einen zusätzlichen Zuschuss in Höhe von 13 Euro (Chemie-Tarifförderung II). Diese Anreize zeigten Wirkung. So sei die Anzahl der Beschäftigten mit betrieblicher Altersvorsorge in der chemischen Industrie von 22% im Jahre 2002, auf mittlerweile 80% der Beschäftigten gestiegen.

Mit diesem Verbreitungsgrad zeigte sich Mostert grundsätzlich zufrieden. Allerdings müsse sich die jährliche Beitragshöhe noch steigern. Der momentan durchschnittlich eingesetzte Betrag reiche für die meisten Arbeitnehmer nicht aus, um ihre Versorgungsglücke schließen zu können.

Das Schlusswort oblag Wolfgang Goos (Hauptgeschäftsführer des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie e.V., BAVC), der sich bei den Referenten und dem interessierten Fachpublikum für informative Beiträge und eine lebhaft Diskussionen bedankte.

Wissenschaftlicher Mitarbeiter Marten Fleig,
Institut für Arbeitsrecht, Universität Göttingen

Schrifttum

Jahrbuch des Arbeitsrechts – Dokumentation für das Jahr 2012, Band 50, 2013

Herausgegeben von Ingrid Schmidt, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts, Erich Schmidt Verlag
ISBN 978-3-503-15416-6, Euro (D) 144,00

Auch im 50. Jahr ist das aus dem Erich Schmidt Verlag stammende, von der Präsidentin des Bundesarbeitsgericht herausgegebene Werk wieder „up to date“. Das aktuelle Jahrbuch des Arbeitsrechts bietet viel Information auf engem Raum. Die Auswahl der Beiträge ist gelungen und beleuchtet neben dem 2012 medial sicherlich präsentesten Thema, dem Arbeitskampf in kirchlichen Einrichtungen, z. B. die Rechtsprechung zu Kettenbefristungen. Auch die sich immer weiter internationalisierenden (arbeits-)rechtlichen Beziehungen werden durch einen Beitrag zum internationalen Arbeitsvertragsrecht berücksichtigt. Kurz: Der 50. Band des Jahrbuchs des Arbeitsrechts bietet in bewährter Manier einen Überblick über die Themen, die die arbeitsrechtliche Welt im Jahre 2012 bewegt haben.