

# Abhandlungen

Martin Eisele, Düsseldorf /  
Carolin Herzke, Düsseldorf / Dr. Judith  
Kerschbaumer, Berlin / Christian Pauly,  
Frankfurt / Dr. Norbert Reuter, Berlin /  
Martin Thiesen, Frankfurt

## Das erste Sozialpartnermodell nimmt seine Arbeit auf

Mit der Einführung der reinen Beitragszusage (rBZ), umgesetzt in sog. Sozialpartnermodellen, wurde in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) Neuland betreten. Eine betriebliche Altersversorgung ohne Arbeitgeberhaftung und ohne Garantien, dafür mit der Aussicht auf eine höhere Versorgung im Alter, stellt die Beteiligten vor große Herausforderungen. Die Initiative für dieses erste Sozialpartnermodell ging dabei von den Beschäftigten aus, die ihre bereits bestehende arbeitgeberfinanzierte bAV, aufkommensneutral für den Arbeitgeber, rentierlicher gestalten und dazu die neue Gestaltungsmöglichkeit rBZ nutzen wollten. Bei den Verhandlungen des Tarifvertrages, für den es noch kein Muster gab, ging es nicht nur darum, die vielfältigen gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen. Auch die zeitlichen Verzögerungen durch die Corona-Krise erschwerten die komplexen Verhandlungen. In Pionierarbeit wurde die rBZ in die Praxis umgesetzt. Das erste Sozialpartnermodell nimmt nun seine Arbeit auf.

### I. Einleitung

Die Sozialpartner, bestehend aus der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Industriegewerkschaft IG BCE einerseits, dem Konzern Uniper SE, dem Arbeitgeberverband energie- und wasserwirtschaftlicher Unternehmungen e.V. (AVE) und der Arbeitgebervereinigung Bayerischer Energieversorgungsunternehmen e.V. (AGV Bayern) andererseits, verständigten sich Ende Mai 2022 auf einen gemeinsamen Tarifvertrag zur Umsetzung der reinen Beitragszusage in der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) im Rahmen eines Sozialpartnermodells (SPM). Als durchführende Einrichtung einigten sich die Beteiligten auf den Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG (MSPF), deren Pensionsplan Metzler rBZ 1 von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) Ende September 2022 die erforderliche Unbedenklichkeitserklärung antragsgemäß erhielt. Der Sozialpartnerbeirat konstituierte sich am 7.11.2022 und nahm seine Arbeit auf. Mit diesem unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag geht nun nach umfangreichen Vorarbeiten das erste SPM zum 1.1.2023 an den Start bei den Beschäftigten.

Viele Akteure in der bAV veröffentlichten nach Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) Vorschläge, wie die Tarifvertragsparteien und Sozialpartner die reine Beitragszusage erfolgreich umsetzen können. Die Erfahrungen bei der Gestaltung des ersten SPM zeigen, dass Änderungen, Ergänzungen und Konkretisierungen hilfreich und erforder-

lich sind, um der Umsetzung der rBZ zu einem breiten Erfolg zu verhelfen und damit die bAV und die Alterssicherung insgesamt zu stärken.

Auch deshalb luden das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gemeinsam mit dem Bundesministerium der Finanzen Anfang Oktober 2022 zu einem Fachdialog ein, der als ergebnisoffener Diskussionsprozess auf Arbeitsebene angelegt ist und in ein Gesetzgebungsverfahren münden soll.

Es ist keine Überraschung, dass die Beschäftigten, die für ein SPM gewonnen werden sollen, ein gewisses Misstrauen gegenüber kapitalmarktbasierenden Produkten haben – zumal sie künftig ohne Garantien auskommen müssen. Diese Bedenken müssen ernst genommen werden, soll das SPM eine flächendeckende Verbreitung finden. Eine der herausforderndsten Aufgaben ist deshalb eine transparente und verständliche Information an die Beschäftigten und Versorgungsempfänger. Weiteres Ziel des SPM ist, rentierlicher zu sein als bAV-Produkte mit Garantien. Deshalb gilt es, ein besonderes Augenmerk auf die Kosten zu legen. Dauerhaft niedrige Kosten setzen eine schlanke und effiziente Verwaltung und Anlagemanagement voraus.

Erfolgreiche SPMe tragen zur notwendigen und allseits gewünschten Stärkung der bAV bei. Allerdings steht die bAV in der zusätzlichen, kapitalgedeckten Altersvorsorge nicht konkurrenzlos da. Wenn auch nur als Prüfauftrag ausgestaltet, sieht der Koalitionsvertrag das Angebot eines öffentlich verantworteten Fonds mit einem effektiven und kostengünstigen Angebot mit Abwahlmöglichkeit sowie die gesetzliche Anerkennung privater Anlageprodukte mit höheren Renditen als bei Riester-Produkten vor. Auch hier soll Förderung Anreize für untere Einkommensgruppen schaffen, diese Produkte in Anspruch zu nehmen. Gerade dieser Personenkreis wird angesichts der steigenden Lebenshaltungskosten und der hohen Inflation jedoch wenig Geld zur Verfügung haben, um zusätzliche Vorsorge zu betreiben. Auch die Lohnabschlüsse der nächsten Zeit werden sich in erster Linie auf Realeinkommenssicherung konzentrieren, um die Inflation abzufedern. Auch aus diesem Grunde erscheinen SPMe mit der Möglichkeit der umfassenden Förderung durch die Arbeitgeber als die bessere Alternative.

Deshalb sollte nun alles getan werden, um den Beschäftigten eine gute und rentable bAV möglichst flächendeckend anzubieten. Das SPM bietet dazu vielfältige Möglichkeiten.

Im Folgenden werden die wesentlichen Inhalte, aber auch die Motivation und die Vorstellungen der Tarifvertragsparteien und Sozialpartner sowie der durchführenden Einrichtung erläutert – was gleichzeitig eine Blaupause für weitere SPMe darstellt.

### II. Das erste Sozialpartnermodell nimmt seine Arbeit auf

#### 1. Die Vorstellungen der Tarifvertragsparteien

Die Gewerkschaft ver.di sieht gute und mit einem essentiellen Beitrag von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern finanzierte Betriebsrenten als einen wichtigen Baustein für die Altersversorgung der Beschäftigten an. Noch gibt es keine flächendeckende Verbreitung von Betriebsrenten. Insbesondere Beschäftigte im Niedriglohnbereich, in kleinen und mittelgroßen Unternehmen (sog. KMU) und Frauen beziehen vielfach keine oder nur eine sehr kleine Betriebsrente, die sie sich oft auch noch bei Arbeitgeberwechsel auszahlen lassen. Ein wesentliches Ziel des BRSG war es jedoch, genau diesen Personenkreis zu erreichen. Hierzu heißt es im Gesetzentwurf ausdrücklich: „Besonders in kleinen Unternehmen und bei

*Beschäftigten mit niedrigem Einkommen besteht noch erhebliches Verbreitungspotential für die betriebliche Altersversorgung. [...] sind weitere Anstrengungen und neue Wege notwendig, um eine möglichst hohe Abdeckung der betrieblichen Altersversorgung und damit ein höheres Versorgungsniveau durch zusätzliche Altersvorsorge zu erreichen<sup>1</sup>.*

Die durch das BRSG möglichen Abschlüsse von SPMen in Tarifverträgen bieten eine gute Möglichkeit, auch unter den gegenwärtigen Bedingungen einer anhaltenden Niedrigzinsphase, später mit einer Betriebsrente das Alterseinkommen aus der gesetzlichen Rente deutlich aufzubessern. Deshalb ist ver.di diesen Weg mitgegangen und hat zusammen mit der IG BCE das erste SPM an den Start gebracht. Dabei war es ver.di besonders wichtig, dass

- es zu keiner verschlechternden Ablösung bestehender Betriebsrentenmodelle kommt,
- die Arbeitgeber sich finanziell an der bAV beteiligen,
- die Finanzanlagen ökologischen, ethischen und sozialen Nachhaltigkeitskriterien, sog. ESG (Environment, Social, Governance)-Kriterien entsprechen,
- eine gute Einbindung der Gewerkschaften bei der Durchführung und Steuerung erreicht wird und
- die verschiedenen Fördermöglichkeiten, wie die Niedrigverdiener- und Zulagenförderung, genutzt werden können.

Mit dem ersten SPM wurden die tarif- und sozialpolitischen Vorgaben von ver.di erfolgreich umgesetzt und die Chance genutzt, auch in Zukunft vor dem Hintergrund volatiler Zinsmärkte attraktive Betriebsrenten für die Beschäftigten bei größtmöglicher Sicherheit erreichen zu können. Dazu wurde ein Höchstmaß an innerorganisatorischer Mitbestimmung und Beteiligung durch einen Sozialpartnerbeirat bei umfassenden Wahlmöglichkeiten der Beschäftigten umgesetzt.

Auch die Arbeitgeberseite dieses ersten SPM ist von den Möglichkeiten der rBZ überzeugt. Für die Beschäftigten eine neue, innovative und moderne bAV mit der Chance auf eine attraktive Rendite und einem Maximum an Flexibilität umzusetzen und gleichzeitig die bAV-Landschaft in Deutschland aktiv mitzugestalten und weiterzuentwickeln, war Anlass, in das SPM-Projekt einzusteigen. Die Möglichkeit einer Partizipation an der Entwicklung der Kapitalmärkte und die in der rBZ vorgesehenen Puffermechanismen bieten auch aus Arbeitgebersicht einen echten Mehrwert für die Altersversorgung der Beschäftigten.

Die Beitragsleistung als einzige Verpflichtung des Arbeitgebers stellt eine starke Vereinfachung im laufenden Betrieb dar und erhöht die Planbarkeit der bAV. Aus Arbeitgebersicht ist eine rBZ auch eine Möglichkeit, aktives Risikomanagement zu betreiben. Durch die Ausgestaltung der Zusage können Risiken wie beispielsweise die Entwicklung des Planvermögens, das Zinsrisiko der Verpflichtungen sowie Langlebighkeitsrisiken schrittweise reduziert werden. Die Größe der Effekte dieses „De-Riskings“ sowie die Motivation aus Arbeitgebersicht sind von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Sie ergeben sich im Wesentlichen aus dem Verhältnis der neuen garantiefreien Zusage zu den bestehenden (leistungsorientierten) Versorgungssystemen. Je größer beispielsweise der Geltungsbereich des Tarifvertrags, je verpflichtender die Regelungen zum Wechsel in die garantiefreie bAV sind und je nach Höhe der Garantien in den Bestandssystemen, kann die risikoreduzierende Wirkung höher oder geringer ausfallen.

<sup>1</sup> Regierungsentwurf zum BRSG, BT-Drucksache 18/11286, S. 31; vgl. auch BetrAV 7/2017 S. 579.

## 2. Die konkrete vertragliche Umsetzung

### a) Allgemeines

Der Tarifvertrag konnte mit 14 Paragraphen schlank und damit auch verständlich gehalten werden. Das Vertragswerk des SPM besteht neben dem Tarifvertrag aus einem Pensionsplan, der die Einzelheiten der Versorgungsleistungen, deren Voraussetzungen und die abgesicherten Versorgungsfälle näher beschreibt. Der Pensionsplan bedarf einer Feststellung der Unbedenklichkeit (§§ 237 Abs. 1 i.V.m. 234 Abs. 2 Satz 3 VAG). Neben dem Pensionsplan ist die Geschäftsordnung des Sozialpartnerbeirats (GO SPB) wichtiger Bestandteil des Vertragswerks. Pensionsplan und GO SPM sind Anlagen zum Tarifvertrag. Ein Durchführungsvertrag ist Rechtsgrundlage zwischen den Sozialpartnern und der durchführenden Einrichtung.

Die Tarifvertragsparteien des ersten SPM haben sich auf den Durchführungsweg Pensionsfonds verständigt, da er die attraktivste und flexibelste Möglichkeit der Kapitalanlage bietet. Dabei richten sich die Versorgungsansprüche der Beschäftigten ausschließlich gegen den Pensionsfonds (§ 2 Abs. 3 TV rBZ, § 2 Abs. 3a BetrAVG). Als durchführende Einrichtung verständigte man sich auf die „Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG“ (MSPF). Uniper und Metzler Pension Management schauen bereits auf eine langjährige Zusammenarbeit zurück.

Der TV rBZ tritt am 1.1.2023 in Kraft und kann erstmals zum 31.12.2032 gekündigt werden (§ 14 TV rBZ).

Der Pensionsplan ist nach dem Tarifvertrag das wichtigste Dokument in der rBZ. Stellt der Tarifvertrag die Grundlage für die rBZ dar und definiert die Finanzierung (Bestimmung der Beiträge und des Sicherheitsbeitrags), so beinhaltet der Pensionsplan die „Versorgungsordnung“. Im Pensionsplan sind die möglichen Leistungsarten und deren Leistungs Voraussetzungen genauso definiert wie die versicherungsmathematischen Formeln zur Ermittlung der Leistungen und deren Anpassungen im zeitlichen Verlauf. Insbesondere in der Rentenkürzung wird explizit auf die Verwendung des Sicherheitsbeitrags (s. Abschnitt 2.d) eingegangen, der nicht nur lebenslang, sondern – deutlich effizienter – auch nur temporär zur Minderung oder zeitlich eingeschränkt zur gänzlichen Vermeidung von Rentenkürzungen eingesetzt wird. Der Pensionsplan ist in seinen Regelungen ausschließlich auf die Stabilisierung der lebenslangen Rente fokussiert und verwendet weder in der Ansparphase noch im Rentenübergang Sicherheitsbeiträge, die in der Rentenphase evtl. dringend benötigt werden. Für den Fall, dass die Sicherheitsbeiträge in einem positiven Marktumfeld langfristig nicht benötigt werden, ist ein Mechanismus integriert, der einen Teil der Sicherheitsbeiträge direkt den Versorgungsanwärtern zugutekommen lässt.

### b) Keine verschlechternde Ablösung bestehender Betriebsrentensysteme durch ein Wahlrecht der Beschäftigten

Ein wesentlicher Grund für die zögerliche Haltung der Gewerkschaften gegenüber der Idee der rBZ war und ist die Befürchtung, dass ein Run auf die für Arbeitgeber haftungsfreie rBZ einsetzen und damit bestehende bAV-Systeme zum Nachteil der Beschäftigten abgelöst werden könnten, sobald sich die ersten SPM etabliert haben.

Das Kapitalanlagerisiko in der rBZ liegt ausschließlich bei den Beschäftigten. Eine Garantie darf in der rBZ nicht gegeben werden (§ 22 Abs. 1 S. 2 BetrAVG). Deshalb ist die Gefahr, dass Arbeitgeber bestehende Betriebsrentensysteme

mit Garantiezins verschlechternd ablösen wollen, nicht von der Hand zu weisen. Um dennoch die Chancen des SPM zu nutzen, verständigten sich die Tarifvertragsparteien auf ein umfassendes Wahlrecht (§ 3 TV rBZ).

Grundsätzlich haben alle Beschäftigten, die in den Geltungsbereich des TV rBZ fallen, einen Anspruch auf Teilnahme am SPM (§ 3 Abs. 1 TV rBZ). Mitarbeitende in einem bestehenden Arbeitsverhältnis können sich einmalig entscheiden, ob sie in ihrer bisherigen Versorgung verbleiben oder in das SPM wechseln wollen. Das Wahlrecht kann einmalig ausgeübt werden. Den Zeitraum regeln die Betriebsparteien per Betriebsvereinbarung (§ 3 Abs. 2 TV rBZ). Neu eintretende Beschäftigte haben ebenfalls ein Wahlrecht zwischen dem bestehenden System und dem SPM. Der TV rBZ verpflichtet den Arbeitgeber, den neu eintretenden Beschäftigten über beide bAV-Systeme und das Wahlrecht zu informieren. Das Wahlrecht ist binnen eines Monats ab Arbeitsbeginn auszuüben. Erfolgt keine Wahl, gilt das SPM als gewählt (§ 3 Abs. 4 TV rBZ). Das Wahlrecht kann im Hinblick auf den arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Teil der bAV jeweils unabhängig voneinander ausgeübt werden. Damit wurde der Wunsch der Beschäftigten nach größtmöglicher Flexibilität umgesetzt (§ 3 Abs. 5 TV rBZ).

Für Wechselnde aus den Altsystemen bleiben die bisher eingezahlten Beträge in dem jeweiligen System erhalten und sind somit nicht vom Wahlrecht betroffen. Bestehende bAV-Systeme und das SPM bleiben nebeneinander bestehen, sodass es zu keiner verschlechternden Ablösung kommt.

#### c) Finanzierung der reinen Beitragszusage

Das SPM wird für arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Beiträge eingerichtet. Einer der wesentlichen Punkte ist die Frage, wer welche Beiträge zur bAV der Beschäftigten leistet. Für ver.di war und ist es ein zentrales Ziel, dass ein SPM nicht nur die Entgeltumwandlung der Beschäftigten, also die Finanzierung der bAV aus dem eigenen Entgelt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelt, sondern auch der Arbeitgeber einen Beitrag leistet. Der TV rBZ sieht zwar auch eine Teilnahme im SPM ausschließlich durch Entgeltumwandlung vor; jedoch nur unter der Bedingung, dass eine arbeitgeberfinanzierte bAV besteht und sich die Beschäftigten im Rahmen ihres Wahlrechts auch dafür entschieden haben (§ 5 Abs. 1 TV rBZ).

Mit dem TV rBZ und damit mit dem ersten SPM ist es gelungen, mehrere arbeitgeberfinanzierte Beiträge zu vereinbaren. Der tarifliche Arbeitgeberbeitrag besteht aus:

- (1) einem Grundbeitrag in Höhe von 2% des regelmäßigen Bruttojahresgehalts (§ 5 Abs. 2 TV rBZ),
- (2) einem Matchingbeitrag (1/3 des Grundbeitrags), abhängig von einem Mindesteigenbeitrag der Mitarbeitenden durch Entgeltumwandlung (§ 5 Abs. 3 TV rBZ) sowie
- (3) einem Kosten- und Sicherungsbeitrag, insgesamt 7% der geleisteten Beiträge (§ 5 Abs. 7 und 8 TV rBZ).

Die Tarifierung eines Sicherungsbeitrags war ein zentraler Punkt für die Verhandlung der rBZ, die Garantien ausschließt. Durch den Verzicht auf Garantien können die Renditechancen und damit die späteren Betriebsrenten deutlich höher ausfallen. Denn Garantien gehen immer zulasten der Rendite. Hohe Garantien und hohe Renditen schließen sich in Zeiten eines volatilen Zinsumfeldes aus. Grund dafür ist, dass hohe Garantien sichere Anlagen erzwingen, die aktuell eine minimale oder sogar (zeitweise) negative Rendite abwerfen. Garantien sind aber nicht der einzige Weg, um Sicherheit zu erreichen. Vielmehr kann Sicherheit dort, wo Garantien nicht gegeben werden (dürfen), auch durch neue,

die Volatilität des Versorgungsvermögens abmildernde und durch Sicherungsbeiträge der Arbeitgeber finanzierte Puffer-Mechanismen erreicht werden. Im vorliegenden SPM wurde ein solcher Sicherungspuffer vereinbart, gespeist durch Sicherungsbeiträge der Arbeitgeber.

Zusätzlich können die Mitarbeitenden eigenes Entgelt umwandeln. Soweit der Arbeitgeber dadurch Sozialversicherungsbeiträge einspart, kommen bis zu 15% des umgewandelten Betrags im Rahmen einer Spitzabrechnung hinzu (§ 5 Abs. 4 TV rBZ).

#### d) Sicherheit durch Pufferbildung

Grundsatz der rBZ ist bekanntlich das Verbot jedweder Garantien. Rentenhöhen können nach Übergang in die Rentenphase folgerichtig nicht mehr „sicher“ bis zum individuellen Lebensende gezahlt werden, sondern unterliegen gegebenenfalls einer Volatilität, die im Wesentlichen durch den Kapitalmarkt positiv wie negativ beeinflusst wird. Technisch und real liegt das Kapitalanlagerisiko somit beim Versorgungsberechtigten. Doch das ist in der Ansparphase zunächst positiv. Die in der gemeinsamen Pressebroschüre (Oktober 2022) gezeigten Simulationen unterstreichen, dass bei gleicher Beitragshistorie die Rentenhöhe in der rBZ nahezu doppelt so hoch sein kann wie zuletzt in der klassischen Lebensversicherung mit der Restriktion auf einen geringen Garantiezins. Abgesehen von diesen Chancen im Kapitalaufbau ergeben sich allerdings auch Risiken in der Rentenbezugsphase – einmal mitgeteilte Rentenhöhen können und müssen gesetzlich vorgeschrieben angepasst werden, wenn das kollektive Rentnervermögen zur Finanzierung der barwertigen zukünftigen Rentenzahlungen nicht mehr ausreicht. Im positiven Kapitalmarktumfeld besteht allerdings auch die Möglichkeit, dass die zu Anfang mitgeteilte Rente nach oben angepasst wird und somit z.B. der aktuell wichtige Inflationsausgleich indirekt berücksichtigt werden kann.

#### Renten Kürzung und Verwendung des Puffers

Reicht das vorhandene kollektive Rentnervermögen nicht mehr aus, um den Barwert der Rentenzahlungen zu finanzieren (Kapitaldeckungsgrad unter 100%), so muss die Rente gekürzt werden. Die Kürzung wird so weit vorgenommen, bis der kollektive Kapitaldeckungsgrad wieder bei 100% ist. Zur Reduktion der Kürzung kann nun im ersten SPM der Sicherungspuffer verwendet werden. Woraus begründet sich aber die erhöhte Effizienz der Verwendung?

Grundsätzlich kann in allen Modellen der Sicherungspuffer zur Milderung der Rentenkürzungen verwendet werden, aber in diesem Modell wird dies nur temporär vorgenommen. Das Modell vertraut auf die solide Strategische Asset Allokation (SAA) und die mittelfristige Erholung des Kapitalmarktes nach schweren Krisen. Der vorhandene Puffer soll also nur so lange verwendet werden, bis die Performance des Portfolios eigenständig ausreicht, um die Finanzierung der Rentenzahlungen zu ermöglichen.

Die Rentenkürzungen werden also erst vollständig durchgeführt und dem Versorgungsempfänger transparent kommuniziert. Gemäß Beschluss des Sozialpartnerbeirats werden gleichzeitig Mittel aus dem Sicherungspuffer umgebucht, um die temporäre Gewährung einer Ausgleichszahlung zur vollständigen oder teilweisen Minderung der Rentenkürzung zu ermöglichen. Auch hier zeigen Simulationen, dass damit der Sicherungspuffer sehr schonend verwendet wird, indem er nicht lebenslang eine Rentenkürzung gegenfinanziert, sondern nur so lange, bis der Kapitalmarkt die vorhandene Lücke wieder geschlossen hat und die Mittel faktisch nicht mehr benötigt werden.

## Obergrenze als Instrument zur Kapitaleffizienz

Die erreichte Effizienz in der Verwendung des Puffers kommt durch die vereinbarte Obergrenze direkt den Versorgungsberechtigten zugute. Ist die Obergrenze des Sicherungspuffers erreicht, werden weitere von den Arbeitgebern geleistete Sicherungsbeiträge als zusätzliche Arbeitgeberbeiträge direkt den Konten der Versorgungsberechtigten in der Ansparphase gutgeschrieben. Der Grundsatz, dass Kapital nicht „ungeutzt“ im System akkumuliert wird, sondern zeitnah den Versorgungsberechtigten wieder zugutekommen soll, wird in diesem Modell damit eindrucksvoll umgesetzt. Diese auf der Beitragsebene geregelte Obergrenze bietet zusätzliches Potenzial, das angesprochene deutlich höhere Niveau der Startrente nochmals signifikant zu erhöhen.

Zusätzlich kommt hier auch die anfänglich berechnete „Orientierungsgröße“ für die Rentenzahlungen ins Spiel. Grundsätzlich werden die Renten nach oben wie nach unten streng nach den gesetzlichen Vorschriften angepasst. Durch dieses stringente Vorgehen soll vermieden werden, dass durch verfrühte Rentenerhöhungen (bereits, wenn der Kapitaldeckungsgrad über 110%, aber noch unter 125% liegt) hohe Renten entstehen, die dann zukünftig tendenziell zu häufigeren Rentenkürzungen führen können. Einzige Ausnahme von dieser Regel besteht, wenn die aktuell gezahlte Rente durch vorausgegangene Rentenkürzungen unterhalb der zum Renteneintritt berechneten „Orientierungsgröße“ liegt. Ist dies der Fall und der Kapitaldeckungsgrad des Kollektivs liegt oberhalb von 110%, werden die Renten unterhalb der „Orientierungsgröße“ maximal bis zur selbigen angehoben. Dies minimiert die Wahrscheinlichkeit, dass die gezahlte lebenslange Rente unterhalb der „Orientierungsgröße“ stagniert.

Grundsatz des ersten SPMs ist, trotz fehlender Garantien und damit deutlich höherer Startrenten eine Stabilisierung der gezahlten Renten zu erreichen und somit die Planungssicherheit der Rentner zu erhöhen.

### e) Startrente und Kapitalanlage

Das erste SPM hat sich für eine individuelle Beitragsphase entschieden, damit dem Versorgungsberechtigten, bezogen auf seine Beiträge, der gesamte Erfolg der Kapitalanlage zum Aufbau seines individuellen Vermögens zugutekommt. Die Entscheidung, sich einer einheitlichen Kapitalanlage zu bedienen, ermöglicht für die Hochrechnung der Zielrente und die Bestimmung der Startrente, einen identischen Zins zu verwenden. Die Versorgungsberechtigten müssen sich nicht an unterschiedliche Anlagestrategien in den verschiedenen Phasen der rBZ gewöhnen – ein weiteres Zeichen von Verlässlichkeit und Stabilität.

Aus diesem Grund können für die Herleitung der Startallokation sehr langfristige Kapitalmarktannahmen herangezogen werden (gleitende Durchschnitte über mehrere Jahrzehnte). Der Fokus liegt dabei eher auf längeren Zeiträumen in der Vergangenheit und weniger auf kurzfristigen Bewertungsanomalien an den Märkten – Beispiele dafür sind Nullzinsphasen, hohe Inflation oder Staatsentschuldung.

Die Zielrendite der Kapitalanlage ist durch die Asset-Allokation und erwartete Renditen zu jedem Zeitpunkt eindeutig definiert. Insbesondere die Hochrechnung der zu erwartenden Rentenleistung zum Renteneintritt, aber auch der direkt aus der Kapitalanlage hergeleitete Rechnungszins zur Bestimmung der Rente, sollten über mehrere Kapitalmarktphasen hinweg stabil bleiben.

## Hohe Stabilität erforderlich

Soll das grundlegende Risiko-Rendite-Profil bestimmt werden, kann die Konzentration auf „klassische“ Anlageklassen wie Aktien, Anleihen, Immobilien und Gold gelegt werden. Im weiteren Vorgehen werden diese dann auf eine granulare Allokation heruntergebrochen.

Die Kapitalanlage startet mit einem bestehenden Spezialfonds im 3-stelligen Millionenbereich. Dieses Ziel-Portfolio kann mit einer konservativ geplanten Netto-Rendite von aktuell durchschnittlich 3,59% pro Jahr die von den Sozialpartnern erwartete Rendite erwirtschaften (Stand: August 2022). Mit dieser Planung lässt sich in verschiedenen Marktphasen eine stabile Entwicklung der Kapitalanlage und somit eine hohe Verlässlichkeit für die Versorgungsberechtigten erreichen.

Die Historie des oben genannten Spezialfonds im Auslagerungspensionsfonds von Metzler (Metzler Pensionsfonds AG) zeigt eindrucksvoll, dass Renditen von deutlich über 3,5% auch in der jüngsten Vergangenheit erzielt werden konnten. Und noch wichtiger: dass das solide Strategische Asset Allokation-Konzept stabil durch die letzten Krisenjahre gekommen ist. Auch wenn die vergangene Wertentwicklung des Kapitalanlagekonzeptes nichts über die zukünftige Performance aussagen mag, so zeigt es doch eine gewisse Krisensicherheit, ein gutes Risikomanagement sowie eine konsequente Nutzung der zur Verfügung stehenden Renditequellen in verschiedenen Marktphasen.

### f) Versorgungsleistungen

Eine bestimmte Höhe der Versorgungsleistungen darf in der rBZ nicht garantiert, sondern nur in Aussicht gestellt werden (§§ 22 Abs. 1 S. 2 BetrAVG, 9 Abs. 1 TV rBZ). Versorgungsleistungen werden als Altersrente, als aufgeschobene oder sofort beginnende Hinterbliebenenrente oder als aufgeschobene oder sofort beginnende Erwerbsminderungsrente erbracht (§ 8 Abs.1 TV rBZ). Die Altersrente beginnt – wie im gesetzlichen Rentenrecht – mit dem Erreichen der Regelaltersrente. Auf Antrag kann die Rente frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahrs in Anspruch genommen werden, wenn und solange ab diesem Zeitpunkt kein Arbeitsverhältnis mit dem beitragsleistenden Unternehmen besteht (§ 8 Abs. 2 TV rBZ). Ein Abschlag wie im gesetzlichen Rentenrecht muss nicht erhoben werden, da das zu Beginn der Rentenphase vorhandene Kapital verrentet wird. Wenn die Rente früher in Anspruch genommen wird, ist entsprechend weniger Kapital vorhanden und die Rente entsprechend niedriger.

Für die Erwerbsminderungsrente ist Voraussetzung, dass das Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 62. Lebensjahres endet und eine unbefristete Erwerbsminderungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wird (§ 8 Abs. 4 TV rBZ).

Neben der Krisensicherheit der investierten Kapitalanlage wird die Stabilität der hochgerechneten Rente, insbesondere nahe beim Renteneintritt, ohne einen Lifecycle erreicht. Die Versorgungsberechtigten gehen im Renteneintritt in einem Intervall von 100% bis 125% bezogen auf eine hochgerechnete Zielrente mit ihren individuellen Kapitaldeckungsgraden in das Rentnerkollektiv über. Die Zielrente wird mit einem von den Sozialpartnern festgelegten Zieldeckungsgrad bestimmt. Grundsätzlich wird innerhalb des gesetzlich vorgeschriebenen Korridors die durch langfristige Projektion der investierten Kapitalanlage hochgeschriebene Zielrente in die anfängliche Startrente umgewandelt und dient fortan zusätzlich als „Orientierungsgröße“ für den neuen Leistungsempfänger. Nur außerhalb des Korridors 100 bis 125% muss

individuell von der hochgerechneten Zielrente abgewichen werden.

### g) Durchführung & Steuerung im Sozialpartnerbeirat

Ein wesentlicher Aspekt des SPM ist das vom Gesetzgeber normierte Gebot der aktiven Mitwirkung der Sozialpartner an der „Durchführung und Steuerung“ der rBZ. Die Zusammenarbeit der Sozialpartner erfolgt dabei auf Basis von gegenseitigem Vertrauen und Offenheit (§ 10 Abs.1 TV rBZ). Dies zeigt sich an vielen Stellen, die im Tarifvertrag festgeschrieben sind. Dabei gestalten sie insbesondere die Kapitalanlage wesentlich mit und überwachen im Interesse der Beschäftigten und Versorgungsempfänger die durchführende Einrichtung. In der GO SPB sowie in § 12 TV rBZ sind die Einzelheiten der Aufgaben des paritätisch besetzten Sozialpartnerbeirats festgeschrieben. Dieser startet zu Beginn mit je drei Vertretern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Der Vorsitz wechselt jährlich.

Mit der GO SPB haben die Sozialpartner ihren breiten, vom Gesetzgeber vorgesehenen Gestaltungsspielraum erstmalig genutzt. Sie sind sich über den Lernprozess der Sozialpartnerschaft bewusst und schließen nicht aus, dass auch in der GO SPB Anpassungen und Nachjustierungen erforderlich sein können.

Der Beirat hat laufenden Zugang zum Performance-Reporting und wird regelmäßig über den Bestand des Sicherungsvermögens, über die Kapitalanlagestrategie und die Steuerungsparameter informiert.

Seine Aufgaben nimmt der Sozialpartnerbeirat im Rahmen der in dem Pensionsplan benannten Steuerungsparameter wahr. Diese sind insbesondere

- die Strategische Asset-Allokation,
- die erwartete Rendite aller Asset-Klassen,
- historische Fixings des Kapitalindex,
- der Zieldeckungsgrad und
- die Verwendung der Sicherungsbeiträge.

### h) Weitere Regelungsgegenstände

Zur Portabilität, der Mitnahmemöglichkeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wurde unter Bezugnahme auf § 22 BetrAVG vereinbart, dass die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortgesetzt oder innerhalb eines Jahres das gebildete Versorgungskapital auf eine neue Versorgungseinrichtung übertragen werden kann (§ 4 TV rBZ).

Umfassende Information ist ein besonders wichtiges Anliegen in der rBZ. Deshalb wurde im Tarifvertrag vereinbart, dass der Pensionsfonds die Versorgungsanwärter mindestens einmal jährlich über die Höhe des planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals und die Höhe der lebenslangen Zahlungen, die sich ohne weitere Beitragszahlung allein aus diesem Versorgungskapital ergäben, informieren muss (§ 9 Abs. 2 BetrAVG). Auch hier wird wieder darauf hingewiesen, dass diese Beträge nicht garantiert sind und sich bis zum Rentenbeginn und grundsätzlich auch während der Rentenphase verringern oder erhöhen können.

## III. Fazit

Die Idee der rBZ, mit chancenreicheren Anlagemöglichkeiten später höhere Betriebsrenten zu erreichen, muss sich nun mit dem Start des ersten und hoffentlich noch vieler weiterer SPMs beweisen.

Die Stärkung der bAV einerseits und die gleichzeitige beachtete Förderung des privaten Sparens andererseits können zu einem Spannungsverhältnis führen. Die finanziellen Mittel der meisten Beschäftigten reichen für beide Säulen nicht aus. Aus Arbeitnehmersicht ist die bAV eindeutig die bessere Alternative zur dritten Säule. Nicht nur, dass Arbeitgeber an der Finanzierung beteiligt werden können, realistischere Sterbetafeln gelten, die Kosten geringer und die Gestaltungsmöglichkeiten vielfältiger und transparenter sind. Sparen in großen Kollektiven ist immer renditestärker. Zudem hat der Gesetzgeber ein breites Instrumentarium an Fördermöglichkeiten geschaffen.

SPMe sind auf Dauer angelegte Sparprozesse und damit insbesondere für jüngere Beschäftigte interessant. So zeigt die Jugendstudie der MetallRente 2022<sup>2</sup>, dass junge Erwachsene im Alter von 17 bis 27 Jahren wesentlich stärkeren Wert auf die Rendite legen. Danach würden sich 57% für eine Altersvorsorge entscheiden, bei der sie die Chance auf eine höhere Rente haben und dafür auf eine garantierte Verzinsung verzichten.

Auch aus Arbeitgebersicht stellen SPMs eine sehr attraktive Möglichkeit dar, eine neue zeitgemäße bAV anzubieten. Viele Unternehmen erachten die bAV personalpolitisch als sehr wichtig und möchten ihre Attraktivität am Arbeitsmarkt erhöhen. Die Erfahrung der letzten zwei Jahrzehnte lenkte die Sicht vermehrt auf die Ertrags- und Bilanzwirkung von getroffenen Zusagen. Insbesondere international agierende Unternehmen schielten zunehmend auf den angelsächsischen Raum, wo schon seit den 70er Jahren attraktive „pay and forget“-Lösungen geschaffen wurden, die auch bilanziell als „Defined Contribution Plans“ anerkannt waren und somit keine bilanzielle Wirkung entfalteten. Dies ist nun auch in Deutschland möglich. Mit der rBZ ist nun ein Rahmen geschaffen, der sowohl Personal- und Bilanzpolitik berücksichtigt und attraktive Altersversorgung insbesondere für wenig oder noch nicht versorgte Berufsgruppen möglich macht.

Die bestehenden Gestaltungsmöglichkeiten gilt es nun zu nutzen und die Ergebnisse des Dialogprozesses im nächsten Jahr umzusetzen, um die gute Idee eines SPMs deutlich zu verbreiten und möglichst allen Beschäftigten zugänglich zu machen. Ziel ist die flächendeckende Stärkung der bAV in Deutschland.

<sup>2</sup> MetallRente Jugendstudie 2022, im Internet unter [www.metallrente.de](http://www.metallrente.de) abrufbar; vgl. auch BetrAV 4/2022 S. 282.

**Martin Eisele**, Senior Vice President, Pension Asset & Liability Management, Uniper SE



**Carolyn Herzke**, Referentin, Pension Asset & Liability Management, Uniper SE



**Dr. Judith Kerschbaumer**, Leiterin des Bereichs Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in der ver.di Bundesverwaltung



**Christian Pauly**, Prokurist, Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG



**Dr. Norbert Reuter**, Leiter der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung in der ver.di Bundesverwaltung



**Martin Thiesen**, Mitglied des Vorstands, Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG



*Dr. Bertram Zwanziger, Berlin*

# Ablösung von Versorgungszusagen und Generationengerechtigkeit

## I. Problemstellung

Die Ablösung von Versorgungsordnungen richtet sich – abgesehen von Regelungen durch Tarifvertrag, auf die hier nicht näher eingegangen werden soll<sup>1</sup> – nach dem vom Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts entwickelten dreistufigen Prüfungsschema. Danach sind den abgestuften Besitzständen der Arbeitnehmer entsprechend abgestufte, unterschiedlich gewichtete Eingriffsgründe des Arbeitgebers gegenüberzustellen. Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erdiente und entsprechend § 2 Abs. 1, § 2a Abs. 1 BetrAVG ermittelte Teilbetrag kann hiernach nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Das setzt zwingende Gründe voraus. Zuwächse, die sich – wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen – dienstzeitunabhängig aus dynamischen Berechnungsfaktoren ergeben (erdiente Dynamik), können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden. Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe. Darunter sind nachvollziehbare, anerkanntswerte und damit willkürfreie Gründe zu verstehen<sup>2</sup>. Für Eingriffe in künftige Zuwachsraten rechtfertigt sich dies zum einen daraus, dass betriebliche Altersversorgung auf das ganze Arbeitsleben (und in der Leistungsphase auch noch darüber hinaus) angelegt ist und zum anderen mit der ihr vom Gesetzgeber zugedachten sozialpolitischen Funktion als notwendige Ergänzung der gesetzlichen Rente<sup>3</sup>.

Eine Schließung des Versorgungswerkes für Neueintritte ist dagegen, weil stichtagsbezogen, ohne Weiteres möglich. Die Handlungsmöglichkeiten sind damit zwar gegenüber den im Betrieb tätigen regelmäßig älteren Arbeitnehmern größer als gegenüber den eher jüngeren neu Hinzutretenden. Darin könnte zwar eine mittelbar nachteilige Betroffenheit wegen des Alters nach §§ 1 und 3 Abs. 2 AGG liegen. Sie verstößt jedoch nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, jedenfalls weil der Vertrauensschutz für die älteren Arbeitnehmer einen Rechtfertigungsgrund nach § 3 Abs. 2 AGG darstellt<sup>4</sup>. Die Ablösung erfüllt auch keinen Mitbestimmungstatbestand etwa nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG<sup>5</sup>.

Dieser Sachverhalt lässt sich unter Gesichtspunkten der Generationengerechtigkeit natürlich problematisieren. Könnte der Arbeitgeber ohne Gründe auch in künftige Zuwächse eingreifen, entsprächen seine Rechte gegenüber den im Betrieb tätigen Arbeitnehmern denen gegenüber den neu Hinzutretenden. Er könnte künftige Zuwächse ohne Weiteres – ebenfalls mitbestimmungsfrei –<sup>6</sup> beseitigen. Die Gerechtigkeit könnte also problemlos hergestellt werden.

- 1 Dazu BAG, Urteil vom 31.7.2018 – 3 AZR 731/16 –, BetrAV 2018 S. 658, Rn. 39.
- 2 Beispielhaft BAG, Urteil vom 13.10.2020 – 3 AZR 246/20 –, BetrAV 2021 S. 161, Rn. 36 und 42.
- 3 BAG, Urteil vom 19.3.2019 – 3 AZR 201/17 –, BetrAV 2019 S. 564, Rn. 33 f.; zur Gesetzesgeschichte BT-Drs. 15/2150 S. 52 und 7/1281 S. 1919 und 26; a.A. Diller/Günther, DB 2017 S. 908 (909 ff.).
- 4 Weitergehend – Sachverhalt ist durch das AGG schon nicht erfasst –: BAG, Urteil vom 29.4.2015 – 9 AZR 999/13 –, NZA 2015 S. 1204, Rn. 26 f.
- 5 BAG, Beschluss vom 8.12.2020 – 3 ABR 44/19 –, BetrAV 2021 S. 168, Rn. 46.
- 6 BAG, Beschluss vom 8.12.2020, a.a.O. (Fn. 5).