

Konzeptionelle Überlegungen zu einem Tarifrentenmodell

Diether Döring
Hermann Henrich

Konzeptionelle **Überlegungen** **zu einem** **Tarifrentenmodell**

**Unter besonderer
Berücksichtigung
des Bausektors
und bauverwandter
Branchen**

**Gutachten im Auftrag
der Hans-Böckler-Stiftung
Mit einem Geleitwort von
Ernst-Ludwig Laux
(Stellvertr. Bundesvorsitzender
der Industriegewerkschaft
Bauen-Agrar-Umwelt)**

edition der Hans-Böckler-Stiftung 44

Zu den Autoren:

Diether Döring ist Professor für Sozialpolitik und Finanzwissenschaft
(Frankfurt a.M.)

Hermann Henrich ist Experte für Arbeitsrecht und das Recht der betrieblichen
Altersversorgung (Wiesbaden)

© Copyright 2000 by Hans-Böckler-Stiftung

Bertha-von-Suttner-Platz 1, 40227 Düsseldorf

Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Der Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Printed in Germany 2000

ISBN 3-935145-16-0

Bestellnummer: 13044

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

GELEITWORT	7
1. WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALPOLITISCHE AUSGANGSBEDINGUNGEN TARIFLICHER ZUSATTSICHERUNGSSTRATEGIE	17
1.1 Veränderte künftige Rahmenbedingungen der Alterssicherung in Deutschland	17
1.1.1 Veränderte wirtschaftliche Ausgangslagen	17
1.1.2 Erwerbsformenwandel und Alterssicherung	19
1.1.3 Wertewandel und Altersversicherung	22
1.1.4 Veränderung der Lebensformen und Alterssicherung	23
1.1.5 Veränderung der Altersstruktur	24
1.1.6 Zuwanderung und Alterssicherung	26
1.2 Einige Besonderheiten der Situation im Bausektor und den baunahen Bereichen	27
1.3 Zur künftigen Versorgungslücke in der gesetzlichen Rentenversicherung	28
1.4 Perspektiven der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland	31
1.5 Betrachtung der bestehenden tariflichen Zusatzsicherung des Baugewerbes und in baunahen Branchen	35
1.6 Einige Probleme des bestehenden Modells aus sozialpolitischer Sicht	37
2. SOZIALPOLITISCHE LEITVORSTELLUNGEN FÜR EIN NEUES TARIFLICHES ZUSATZRENTEN- MODELL	39
2.1 Eckpunkte für das tarifliche Zusatzrentenmodell (TZR-Modell)	39
2.2 Allgemeine Grundsätze hinter dem TZR-Modell (grundlegende Anschauungen)	41
2.3 Einige allgemeine gesellschaftspolitische Betrachtungen zu den angedachten Tarifrentenstrategien	42

3.	RECHTLICHE KONZEPTION EINER INDIVIDUELLEN TARIFLICHEN ZUSATZRENTE	45
3.1	Rechtsprobleme der betrieblichen Altersversorgung	45
3.2	Grundsätze für eine Neuregelung	50
3.3	Erläuterung der Grundsätze und ihre Konsequenzen	50
3.3.1	Erste Voraussetzung: Vorsorgeregelungen müssen für den Arbeitgeber dauerhaft zu überschaubaren finanziellen Verpflichtungen führen	51
3.3.2	Zweite Voraussetzung: Die Aufwendungen müssen dem einzelnen Arbeitnehmer unmittelbar zugute kommen. Pauschalverfahren sind abzulehnen	60
3.3.3	Dritte Voraussetzung: Die Aufwendungen sollten steuer- und sozialversicherungsfrei erbracht werden können.	61
3.3.4	Vierte Voraussetzung: Große Flexibilität des Vorsorgeplans	63
3.3.5	Fünfte Voraussetzung: Eigenleistungen des Arbeitnehmers	64
3.3.6	Sechste Voraussetzung: Wahlmöglichkeiten bei der Anlage	65
3.3.7	Siebte Voraussetzung: Die Abwicklung der Versorgung muss einfach, überschaubar und kostengünstig sein	66
3.4	Modell einer individuellen tariflichen Zusatzrente	68
3.5	Abwicklung der Altersversorgung durch eine Pensionskasse	71
3.6	Abwicklung der Altersversorgung durch eine rückgedeckte Unterstützungskasse	76
3.7	Die Rückdeckungsversicherung über die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK-Bau)	83
3.8	Erläuterungen zu den im Anhang enthaltenen Tarifvertragsentwürfen	88
3.9	Zusammenfassung der rechtlichen Aspekte	94

4. KRITISCHE NACHBETRACHTUNG: WAS LÖSEN TARIFRENTENKONZEPTE NICHT? WO LIEGEN GRENZEN DER TARIFLICHEN ZUSATZRENTENSTRATEGIE?	99
4.1 Zum Zeitaspekt	99
4.2 Zum Einkommensaspekt	99
4.3 Zum Erwerbsformenwandel	100

ANHANG:

1. Entwurf eines Rahmentarifvertrages über eine Individuelle tarifliche Zusatzrente im Baugewerbe (R-TZR)	103
2. Entwurf eines Tarifvertrages über Leistungen der individuellen tariflichen Zusatzrente im Baugewerbe (TZR)	117
3. Vorschlag zur Änderung der Satzung der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG zur Einführung der Individuellen tariflichen Zusatzrente im Baugewerbe	119
4. Auszug aus der Satzung der Unterstützungskasse des Baugewerbes e. V.	123
5. Versicherungsbedingungen der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK-Bau) in der Rückdeckungsversicherung	127
6. Beispiel für Mitteilungen über den aktuellen Stand der Individuellen tariflichen Zusatzrente	131
7. Anlage zu § 8 Nr. 3 und § 20 Nr. 3 des R-TZR	134

TARIFPOLITISCHE TRADITION UND ZUKUNFT DER IG BAU IM MODELL DER TARIFLICHEN ZUSATZ-RENTE VEREINT!

*Von Ernst-Ludwig Laux**

In der aktuellen Tarifrunde des Jahres 2000 bestätigt die IG Bauen-Agrar-Umwelt die Tradition der früheren Tarifpolitik und richtet diese zugleich europäisch aus. Mit dem neuen tarifpolitischen Ansatz der Tariflichen Zusatz-Rente wird der Bogen zwischen den früheren Erfolgen und der Integration in die europäischen Leitvorstellungen der Tarifpolitik gespannt und dies für einen Sektor, der durch mobile Arbeitsstätten, von Arbeitnehmerwanderung über europäische Grenzen und kleinbetriebliche Branchenstruktur gekennzeichnet ist.

In der aktuellen tarifpolitischen Diskussion, aber auch in der praktischen Tarifpolitik geht die IG BAU den alten Weg konsequent weiter, dass Zusatz-Renten für die Beschäftigten unserer Branchen über einen Tarifvertrag abgesichert werden.

Im Unterschied zu anderen Gewerkschaften hatte die Baugewerkschaft noch nie ideologische Probleme auch mit der Tarifpolitik eine Zusatzversorgung zur gesetzlichen Rente zu regeln. Für die kleinbetrieblich strukturierte Branche geschieht dies über Branchenfonds, den tariflichen Sozialkassen. Impulse daraus auf die tarifliche Strategie anderer Gewerkschaften sind schon sichtbar.

In den weiteren Gesprächen im Bündnis für Arbeit, aber ich denke auch in den Tarifrunden anderer Branchen wird dies ebenfalls zum allgemeinen tarifpolitischen Thema werden, bei den einen früher, bei anderen später. Deshalb hat sich die IG BAU frühzeitig darauf vorbereitet und erste konzeptionelle Vorschläge schon in den Tarifverhandlungen 1999 eingebracht.

Um es klar und deutlich zu sagen: Wir wollen das Instrument der **Tariflichen Zusatz-Rente** konsequent als **Zusatz-Rente zur gesetzlichen Rente** aufbauen. Unser Ziel ist es neben der gesetzlichen Rente die betrieblichen und individuellen Ansätze zur Verbesserung des Rentenniveaus mit Hilfe der Tarifpolitik zu stärken und zu verbessern.

Dieser Weg ist für uns nicht neu, denn bereits in den 50iger Jahren haben wir **tarifliche Sozialkassen** gegründet, in denen

- eine tarifliche Zusatzversorgung zur gesetzlichen Rente,
- die Sicherung des Urlaubs,

* Stellv. Bundesvorsitzender Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.

- Regelungen zur Problematik der witterungsbedingten Arbeitsausfälle, aber auch
- zur Berufsbildung oder
- Jahressonderzahlungen abgewickelt wird.

Seit den 50iger Jahren bereits sind die paritätischen Sozialkassen in unserer Branche ein **Ort des Sozialen Dialogs**, übrigens wie in vielen anderen europäischen Nachbarstaaten auch (z. B. Niederlande, Österreich, Italien). Wir wollen mit unserem Vorstoß den Sozialen Dialog in Europa, aber auch in der Bundesrepublik Deutschland, ausbauen, um im neuen Jahrtausend mit neuen paritätischen Ansätzen die Tarifpolitik zu befruchten.

Ob dies mit einem konfliktorischen oder einem sozialpartnerschaftlichen Ansatz besser zu verwirklichen ist, bleibt abzuwarten. Fest steht jedoch, dass erst zum Schluß Bilanz gezogen wird. Es ist wichtig darauf zu achten, dass die veränderten wirtschaftlichen Bedingungen, aber auch das veränderte politische und gewerkschaftliche Bewußtsein der Beschäftigten in unserem Lande und auch im gemeinsamen Europa in Rechnung gestellt wird.

In unseren Kernbranchen brauchen wir nichts völlig neues zu schaffen. Wir müssen auch keine neue Kraft aufwenden, um Institutionen zu gründen, die paritätisch ausgestattet sind und in denen Betriebe und Arbeitnehmer erfasst werden, damit Geldströme kanalisiert bzw. mit optimaler Rendite und Sicherheit verwaltet werden. Dass dies aufgrund von Tarifverträgen nur **paritätisch** geschehen kann wird wohl jedem Sachkenner einleuchten, auch wenn selbstverständlich der Gesetzgeber mit Rahmenbedingungen positiv oder negativ eingreifen kann. Die paritätische Selbstverwaltung durch demokratisch konstituierte Verbände hat den Vorzug vor einer Fachkontrolle großer Fonds.

In diesem Zusammenhang ist der Vollständigkeit halber nur zu erwähnen, dass uns auch das Instrument der Allgemeinverbindlichkeit seit Jahrzehnten vertraut ist, das übrigens in fast allen Nachbarländern im Rahmen der »Erga-Omnes«-Bedingungen oft eingesetzt wird.

WARUM HAT DIE BAUGEWERKSCHAFT 1957 DEN ANSATZ GEWÄHLT, EINE RENTENVERBESSERUNG DURCH TARIFVERTRAG FÜR IHRE MITGLIEDER ZU ERREICHEN?

Die Hauptbegründung war und sie ist es auch heute (aktueller denn je), dass durch viele Zeiten der Arbeitslosigkeit (vor allem in den Wintermonaten und auch bei Beendigung von großen Bauobjekten), die gesetzliche Rente geschmälert worden ist. Im Unterschied zu anderen Branchen konnten wir Lösungen nicht betrieblich erreichen,

da durch die zersplitterte Branchenstruktur im Bauhaupt- und Bauausbaugewerbe die Durchschnittsgröße der Betriebe sehr gering ist. Wenn man davon ausgeht, dass im Bauhaupt- und Bauausbaugewerbe nahezu 100.000 Betriebe bestehen und fast 50 % dieser Betriebe weniger als 20 Beschäftigte haben, davon ein Großteil unter 10 Beschäftigte und wenn man weiß, dass die 10 großen Baubetriebe nur einen sehr geringen Marktanteil an der unmittelbaren Bauleistung haben, dann weiß man, dass für einen solch zersplitterten klein- und mittelbetrieblich strukturierten Wirtschaftszweig nur eine Branchenlösung über Tarifvertrag dauerhaft wirken kann.

Unsere aktuellen Vorstellungen zu einer Tariflichen Zusatz-Rente, unsere Strategie, die Tarifpolitik auch für eine Verbesserung der Alterssicherung zu nutzen, hat uns von den gewerkschaftlichen Sozialpolitikern Kritik eingetragen. Die Kritiker unseres Weges sagen, die IG BAU höhle mit ihrem tariflichen Ansatz das gesetzliche Rentensystem aus, sie ermuntere damit die Bundesregierung zu weiteren massiven Einschnitten ins Rentensystem, zur Absenkung des Rentenniveaus und zur Veränderung der Rentenstruktur insgesamt. Diese Position verkennt jedoch zweierlei:

Einerseits sind wesentliche Veränderungen des Rentensystems längst erfolgt, andererseits zeigen sich längst Probleme in der klassischen betrieblichen Altersversorgung, die in den Betrieben die Bereitschaft zur Alterssicherung massiv eingeschränkt hat.

Ich weiß, dass unser tarifpolitischer Sonderweg von den Tarif- und Sozialpolitikern der Gewerkschaften noch deutlicher diskutiert werden muss, aber ich sage genauso deutlich, dass durch unseren mutigen Schritt das Rentensystem auf gesetzlicher Basis nicht ausgehebelt wird, wie übrigens auch nicht durch andere bestehende tarifvertragliche oder betriebliche Zusatz-Rentensysteme.

Ich kann nicht erkennen, dass die betroffenen Betriebsrentensysteme, insbesondere in großen Betrieben der Metall- und Chemiebranche, aber auch in Versicherungen, Banken und Handelskonzernen, die im Normalfall viel höhere Renten als unsere tarifliche Zusatzversorgung zahlen, das gesetzliche Rentensystem in den letzten 30 Jahren beeinflusst hätten.

Insbesondere auch das viel komfortablere Zusatzrentensystem in nahezu allen Bereichen des öffentlichen Dienstes hat bisher keinen Druck auf den Gesetzgeber ausgelöst, sich über ein verändertes Rentensystem Gedanken zu machen.

Aus meiner Sicht ist die aktuelle Rentendiskussion der neuen wie übrigens auch der alten Bundesregierung dadurch geprägt, dass durch die **hohe Arbeitslosigkeit**, das **schlechte Wirtschaftswachstum**, die **zunehmende Zahl der Rentner** bei künftig **abnehmender Zahl von Einzahlern** das Rentensystem auf dem Prüfstand steht. Und nicht, weil es einige Tarifverträge für eine Zusatz-Rente gibt, sondern weil schlicht und einfach im Generationsvertrag höhere Kosten für die Aktiven droht. Hinzu kommt, von

allen Gewerkschaften, auch von der SPD, den Grünen und anderen sozial verantwortlichen Institutionen immer wieder kritisiert, dass das Rentensystem eindeutig überfrachtet worden ist, dass viele Milliarden in den letzten Jahren aus dem Rentensystem herausgezogen worden sind, die normalerweise durch Steueraufkommen hätten abgedeckt werden müssen. Dem Rentensystem wurde nach der Grenzöffnung im Osten und die verstärkte Anzahl der Spätaussiedler einiges aufgebürdet, das normalerweise durch Steuern finanziert werden müsste, wie übrigens in unseren Nachbarstaaten auch.

Wenn ein Freiberufler oder Beamter sich an den Wiedervereinigungskosten in der BRD nicht beteiligen muss, ein Maurer, Baggerführer oder Dachdecker dies jedoch zwangsweise tun muss, ist in der gesamten Rentendiskussion bzw. sozialen Absicherung etwas falsch. Hier ist die jetzige Bundesregierung aufgefordert zu handeln. Die IG BAU hat im übrigen Vorschläge zur Reform des Rentensystems ausgearbeitet.

Dass viele Banken und Versicherungen, gestützt durch liberale Ideologien in unserem Lande einen verstärkten individuellen Weg in der Alterssicherung gehen wollen, unterscheidet sich fundamental von dem Vorgehen unserer Organisation und unseren tarifpolitischen Ansätzen. Wir wollen **Branchenlösungen**, die für **unsere Mitglieder** gelten, per Tarifvertrag regeln.

Insgesamt gesehen warne ich vor einem neuen Glaubenskrieg in der gewerkschaftlichen, insbesondere der tarifpolitischen, Debatte, wie sie in den scharfen Kontroversen der 60iger Jahre zwischen den Gewerkschaftsvorsitzenden Leber und Brenner vorge tragen worden sind.

Insbesondere warne ich auch vor einer heftigen Diskussion und Neubelebung des sozialpartnerschaftlichen Redens, denn es ist zwar richtig, dass in der Bauwirtschaft in den letzten 40 Jahren kaum Streiks durchgeführt worden sind, aber dies nur auf die tariflichen Sozialkassen und die Sozialpartnerschaft zurückzuführen verengt den Blickwinkel. Auch in vielen anderen Gewerkschaften und Branchen, die keine Sozialkassen haben, sind keine Arbeitskämpfe durchgeführt worden.

Auch Mitte der 80iger Jahre gab es in den Gewerkschaften eine große kontroverse Diskussion, die mit den Themen **Vorruhestand** oder **35-Stunden-Woche** zu etikettieren ist. Obwohl zugespitzt 1985 von Kohl und Blüm unterstützt eine kontroverse Diskussion die Gewerkschaften fast zu zerbrechen drohte ist heute festzustellen, dass alle Gewerkschaften beide Wege gegangen sind, nämlich die Arbeitszeitverkürzung und den verbesserten Vorruhestand, je nach Situation der einzelnen Branche.

Auch die alte Frage, ob die **Vermögensbildung (Idee der Baugewerkschaft)** uns vom richtigen tarifpolitischen Weg in den Gewerkschaften Westdeutschlands abbringt, ist gelöst, denn nahezu alle Branchen haben Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen abgeschlossen.

In der heutigen Zeit, in der so gut wie keine machbaren Antworten zur Verringerung der Arbeitslosigkeit in unserem Lande vorliegen und in einer Zeit, in der es kaum Ansätze zur Verbesserung der Rentensystematik gibt, sollte jeder Ansatz auf den tarifpolitischen Prüfstand gestellt werden. Dazu kann ich nur alle Gewerkschaften, aber auch alle Arbeitgeberverbände ermuntern.

UNSER ZIEL:

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt hat in den abgeschlossenen Tarifverhandlungen 1999 und 2000 erste Schritte zu einer Tariflichen Zusatz-Rente mit den Arbeitgeberverbänden vereinbart,

- die beitragsorientiert pro Monat oder Jahr organisiert wird,
- in die Arbeitgeber und Arbeitnehmer unmittelbar oder durch Gehaltsumwandlung einzahlen können,
- bei der eine Freistellung dieser Beiträge von der unmittelbaren Steuerbelastung eintritt
- eine nachgelagerte Besteuerung möglich ist,
- die Verwaltung dieser Gelder in paritätischen Sozialkassen auf dem Fundament von Tarifverträgen geschieht,
- diese wenn möglich allgemeinverbindlich sind,
- die unterstützt wird durch eine moderne Steuergesetzgebung bzw. Anreizsysteme des Staates, wie dies in anderen europäischen Nachbarstaaten auch geschieht.

Bei all diesen Wegen haben wir eine europäische Ausrichtung in unsere Strategie eingebaut. Wir orientieren uns im Vorgehen an tarifvertraglichen Lösungen, die in anderen europäischen Ländern für unsere Branchen existieren.

Jahrelang wurde uns von der alten und jetzt auch der neuen Bundesregierung vorgehalten, dass wir Regelungen in den Nachbarländern studieren sollten, um einen sozialpolitischen und ggf. gesamtpolitischen Beitrag für die Bundesrepublik Deutschland zu leisten.

Wir haben unsere Hausaufgaben gemacht, haben die Rentensysteme der Nachbarländer analysiert und fordern gerade deshalb den von mir skizzierten Weg nun auch in Deutschland zu gehen.

Und alle diskutieren nur darüber,

- wie dies alles zu bezahlen ist und
- wer welche Beiträge einzubringen hat,
- ob eine moderate Lohnerhöhung ggf. gar keine Lohnerhöhung stattfinden soll,

- welche anderen Leistungen abgebaut werden müssen, damit eine Zusatz-Rente etabliert werden kann und vieles andere mehr.

Auch da ist auf unsere Nachbarn in Europa zu verweisen, denn als z. B. in den Niederlanden moderate Lohnerhöhungen stattgefunden haben, die uns jetzt überall vorgehalten werden, sind jeweils Prozentpunkte in der Einkommensrunde aus dem Verteilungsspielraum in ein System der Tariflichen Zusatz-Rente geflossen. Und genau darüber kann man mit uns diskutieren. Wir sehen unsere tarifliche Strategie als einen Beitrag zur Verwirklichung einer europäischen Tarifpolitik an.

Konstruktive Tarifpolitik – und dies mein Appell an alle Politiker – findet im Ausgleich der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen am Verhandlungstisch Lösungen. Tarifpolitiker haben einen Einigungszwang von Jahr zu Jahr. Spiegelfechterei am Tariftisch ist in der Tarifpolitik aus Zeitdruck nicht möglich; sie würde sich in späteren Verhandlungen rächen.

Wenn aber alle Politiker in den letzten 10 Jahren auf Tausenden von Plakaten und in Hunderten von Talkshows, in vielen Reden auf den Marktplätzen und in Parteiprogrammen beschrieben haben, dass unsere Rente sicher ist, gleichzeitig aber in den entsprechenden Ministerien und Politikerrunden über Lösungsmöglichkeiten nachgedacht wird, um das Rentensystem auch in diesem Jahrtausend noch zu erhalten, ist dies fragwürdig. Dies übt eine große Verunsicherung auf die Beschäftigten, übrigens alle Menschen in unserem Lande, aus und führt zu Politikverdrossenheit, so dass zu befürchten ist, dass nur noch Minderheiten ihre Politiker wählen, die große Masse aber zu Hause bleibt und individuelle Lösungen sucht.

Dies wollen wir nicht, denn wir wollen als Gewerkschaft die Kraft der Solidarität der Mitglieder einer Branche für tarifliche Lösungen einsetzen.

Hinter unserem Modell Tarifliche Zusatz-Rente verstecken sich auch Beschäftigungseffekte, denn logischerweise kann die Tarifliche Zusatz-Rente auch für einen **Rentenbezug mit 60 Jahren** genutzt werden, um vorhandene Abschläge des Rentenniveaus auszugleichen. Das Tarifliche Zusatz-Renten-Modell hat aber auch eine soziale Komponente, denn im Falle der Erwerbsunfähigkeit und niedrigen Rente wird man nicht zum Sozialfall.

Verbunden mit einem optimal ausgerichteten Modell der Altersteilzeit ab 55 Jahren könnten insbesondere die bestehenden tariflichen Sozialkassen zu einem umfassenden Leistungsträger für unsere Branche werden. So kann dem alten Motto, lieber ein älterer Kollege in den wohlverdienten Ruhestand und damit Platz für einen jüngeren Arbeitnehmer, Vorschub geleistet werden. Dies ist die Bringschuld der Arbeitgeber, denn wer nur alte Arbeitnehmer aussortieren will, möglichst auch noch von der Allgemeinheit bezahlt, um damit die Produktivität der Betriebe zu erhöhen, versündigt sich an den sozialen Leitvorstellungen unserer Gesellschaft.

Ohne auf weitere Einzelheiten der Organisation und tarifvertraglichen Regelungen einzugehen möchte ich zusammenfassend **unsere Forderungen an Regierung, Arbeitgeber und Arbeitnehmer präzisieren.**

Von der **Bundesregierung** in der aktuellen Diskussion im **Bündnis für Arbeit** sowie in der Gesetzgebung erwarten wir,

- dass sie ihre Programme, Zielvorstellungen und die Regierungserklärung einhält und
- Rahmenbedingungen schafft, die eine Tarifliche Zusatz-Rente möglichst attraktiv macht (eventuell für bestimmte Einkommensgrößen),
- das Steuersystem in diesen Bereichen auf eine attraktive Lösung einstellt,
- Anreizsysteme z. B. über eine Modernisierung der vermögenswirksamen Leistungen schafft und
- das Instrument der Allgemeinverbindlichkeit nutzt, wo es notwendig ist.

Von den **Arbeitgebern** unserer Branche erwarten wir, dass sie die

- neue Tarifpolitik, wie von ihnen selbst oft gefordert, mitgehen,
- dass sie den mutigen Schritt zur konstruktiven Tarifpolitik der IG BAU belohnen,
- dass sie den Beschäftigungseffekt ausschöpfen, den die Rente mit 60 oder eine konsequente Altersteilzeitregelung zulässt,
- dass sie somit eine Chance für eine Berufsausbildung im ebenfalls sozialpartnerschaftlichen System unserer Branchen neu eröffnen und
- indem Lebensarbeitszeitkonten stärker in die Betrachtung einbezogen werden und nicht nur die unmittelbar geforderte Leistung von Überstunden und das Abfeiern dieser Überstunden aufgrund betriebsbedingter oder witterungsbedingter Gründe.

Für die **Arbeitnehmer** unserer Branche wünsche ich,

- dass sie die attraktive Lösung am Ende ihres Berufslebens mit Geist erfüllen,
- erkennen, dass ein positiver Ansatz zur Arbeitszeitflexibilisierung möglich ist,
- die finanzielle Sicherheit im Alter zunimmt,
- sie mit einem Branchensystem Anteil an einer guten Rendite haben und auch Steuervorteile für normale Arbeitnehmer möglich werden.

Alles in allem ein tarifpolitischer Ansatz, der in die Zukunft weist, europäisch ausgerichtet ist, die Tradition der früheren Tarifpolitiker der IG BAU aufgreift und die Arbeitgeber unserer Branchen sowie den Staat zu einem offenen Dialog mit uns zwingt, um Lösungen zu finden.

AKTUELLER STAND DER ENTWICKLUNG IM OKTOBER 2000:

Seit Mai dieses Jahres findet in der Bundesrepublik Deutschland eine heftige Renten-debatte statt. Für den normalen Bürger, aber auch für Spezialisten, ist kaum mehr erkennbar was die einzelnen Interessengruppen und Parteien befürworten, welche grundsätzlichen Strategien zur Neuregelung der Renten sie an den Tag legen und welche differenzierten Ziele sie damit verfolgen.

Schon längst sind die großen Versicherungskonzerne und Banken, aber auch internationale Fondsgesellschaften, aktiv an die Öffentlichkeit getreten. Mit massiver Lobbyarbeit sind sie an Politiker und Interessenvertreter aller Parteien herangetreten, um ihre Produkte anzubieten und bei den Neuregelungen der Gesetze Öffnungen und Regelungen aus ihrer Sichtweise zu erhalten.

Trotz all dieser Debatten haben wir an unserer Konzeption der Tariflichen Zusatz-Rente weitergearbeitet, da wir diese Form der tariflichen Rentenzusagen in Verbindung mit unseren tariflichen Sozialkassen als weitere eigene Säule ausbauen wollen.

Wichtig scheint mir für die aktuelle Debatte zu sein, dass – ich betone es ausdrücklich – die Tarifliche Zusatz-Rente als **Zusatzrente** konzipiert worden ist und in jedem Falle auf die bestehende oder veränderte gesetzliche Rentenversicherung aufbaut. Wir wollen unsere tariflichen Sozialkassen stärken und auch in den nächsten Jahren einen Beitrag der Tarifpolitik zur Rentendebatte leisten.

Zieht man im Oktober 2000 eine erste Bilanz, so ist festzuhalten, dass bisher 10 Tarifverträge in unserem Organisationsbereich abgeschlossen worden sind. 3 Tarifverträge heben sich deutlich gegenüber den anderen ab, da sie zwingende Vorschriften in Verbindung mit den tariflichen Sozialkassen beinhalten. Dies sind die Tarifverträge für das Baugewerbe und das Dachdeckerhandwerk auf Bundesebene sowie für die Steinerden-Industrie Bayern.

In allen drei Fällen müssen die Arbeitgeber Beiträge für die Arbeitnehmer an unsere tariflichen Sozialkassen abführen. Dies ist nun in der weiteren Formulierung der Verfahrenstarifverträge zu bearbeiten.

Im Baugewerbe wird im Augenblick mit Hochdruck an der Ausgestaltung gearbeitet. Dies geschieht mit Hilfe von zwei namhaften Instituten in Verbindung mit einem Lenkungsausschuss, der durch die Tarifvertragsparteien gebildet wird.

Der Zeitplan sieht vor, dass möglichst im Oktober 2000 eine Konzeption vorliegt, so dass das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen die Prüfung beginnen kann. Im September 2000 ist bereits die rückgedeckte Zusatzkasse im Baugewerbe gegründet worden. Danach soll eine Marketingstrategie für Herbst und Winter 2000/2001 ein-

setzen, um insbesondere die Gewerkschaftsmitglieder über die Tarifliche Zusatz-Rente zu informieren und die Wege darzustellen, wie man Verträge abschließt bzw. welche Leistungen zu erwarten sind.

Zwischen den beauftragten Instituten und den Tarifvertragsparteien sind einige **Eckpunkte** vereinbart worden, die wie folgt zusammengefasst werden können:

- **Die Regelung der Tariflichen Zusatz-Rente soll möglichst einfach und für alle Mitglieder nachvollziehbar sein,**
- **die Tarifliche Zusatz-Rente soll beim normalen Renteneintritt sowie nach Wahl zusätzlich bei Beginn der Erwerbsunfähigkeitsrente greifen,**
- **wahlweise soll auch eine Auszahlung an Hinterbliebene vereinbart werden können,**
- **eine Einmalzahlung im Rentenfall ist nicht vorgesehen,**
- **im Konzept ist eine Steuerfreiheit und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge vorgesehen, entweder durch die nachgelagerte Besteuerung oder Gründung einer rückgedeckten Unterstützungskasse,**
- **die Tarifliche Zusatz-Rente soll wie eine betriebliche Altersversorgung wirken,**
- **eine Marketingstrategie für die TZR wird vorbereitet verbunden mit dem Ziel, Mitglieder der IG BAU besser zu stellen.**

Durch die zögerliche Umsetzung der gesetzlichen Rentenreform wird immer wieder das Projekt TZR behindert. Ich gehe aber davon aus, dass die Bundesregierung im Herbst 2000 Eckwerte festlegt, so dass unsere Konzeption darauf ausgerichtet zum 01.04.2001, wie in den Tarifverträgen vereinbart, greifen wird.

Wenn ich abschließend einen mutigen Ausblick in die Zukunft richte, dann deshalb, um eine Tür für die anderen Gewerkschaften zu öffnen.

Auch wenn nahezu alle anderen Gewerkschaften uns im Augenblick kritisieren, so gehe ich davon aus, dass unser Modell in den nächsten zwei Jahren auch in anderen Branchen umgesetzt wird. Meine Erfahrungen des Jahres 1999 und 2000 zeigen mir, dass unser Modell sehr populär bei den Gewerkschaftsmitgliedern und darüber hinaus allen Beschäftigten ist. Deshalb sind wir gut beraten, diesen Weg weiter zu gehen. Ausserdem haben uns europäische Nachbarstaaten diese Schritte vorweg getan.

Deshalb denke ich, dass das Gutachten der HBS nicht im Schrank verschwinden, sondern als Grundlage für die Tarifpolitik, Rentenpolitik und allgemeine Politik in den nächsten Jahren herangezogen wird.

Abschließend möchte ich mich bei Prof. Dr. Diether Döring und Dr. Hermann Henrich für die mühevollen Pionierarbeit auf diesem Gebiet bedanken. Sie haben die tarifpolitischen Ideen mit sozialpolitischen und juristischen Argumenten unterbaut und gezeigt, dass ein solcher Weg machbar ist.

Der HBS ist zu danken, dass sie den Mut hat, auch auf zum Teil »vermintem Terrain« wissenschaftliche Unterstützung zu leisten und ich bin fest davon überzeugt, dass das alte Sprichwort »Wer wagt gewinnt« auch diesmal zutreffen wird.

Frankfurt am Main, Oktober 2000

1. WIRTSCHAFTLICHE UND SOZIALPOLITISCHE AUSGANGSBEDINGUNGEN TARIFLICHER ZUSATZSICHERUNGSSTRATEGIE

1.1 VERÄNDERTE KÜNFTIGE RAHMENBEDINGUNGEN DER ALTERSSICHERUNG IN DEUTSCHLAND¹

Das Funktionieren eines Alterssicherungssystems lässt sich nicht allein durch die Analyse seiner institutionellen Struktur aufzeigen, sondern erfordert die Zusammenschau von demographischer, ökonomischer und sozialer Realität und Systemkonstruktion. In dieser Studie interessieren besonders die Rückwirkungen *zukunftsbezogener* Veränderungen auf die Alterssicherung.

1.1.1 Veränderte wirtschaftliche Ausgangslagen

Die dramatischste Veränderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist der fortschreitende Zerfall der Vollbeschäftigungssituation seit Mitte der 70er Jahre. Die Arbeitslosigkeit hat Folgen ebenso für die soziale Sicherheit der Beschäftigten wie für die Finanzierbarkeit des Systems. Die negativste Wirkung tritt bei jungen Arbeitnehmern ein, denen nach der Ausbildung der Einstieg in Beschäftigung nicht gelingt. Dies ist in unserem Rentensystem die Voraussetzung für den Erwerb von Ansprüchen. Arbeitslosigkeit im späteren Berufsleben belässt die Betroffenen dagegen in der Regel im Schutz der Rentenversicherung; wenn auch u. U. mit gewissen Einbußen.

Die Rückwirkungen von Unterbeschäftigung auf die Finanzen der Rentenversicherung sind massiv. Der Zuwachs bei den Beitragseinnahmen fällt geringer aus; im Extremfall sinken sie sogar absolut. Die vorgeschriebenen Beiträge der Arbeitslosenversicherung an das Rentensystem liegen unter dem Niveau der Beiträge für versicherungspflichtige Beschäftigte (und wurden aufgrund des Sparpakets der Regierungskoalitionen vom November 1999 erneut abgesenkt)². Hinzu kommt, dass bei Verschlechterungen der Beschäftigungslage die Lohndynamik schwächer wird. Zugleich steigen ten-

1 Angelehnt an Döring: Soziale Sicherheit im Alter? Rentenversicherung auf dem Prüfstand, Berlin 1997.

2 Ohne Leistungsbezug entfallen sie ganz.

denziell die Belastungen in der Invaliditätssicherung, da die Chancen der Verwertung einer gesundheitlich eingeschränkten Erwerbsfähigkeit bei Unterbeschäftigung geringer sind. Dies gilt jedenfalls, solange es ein Fortgelten der konkreten Betrachtungsweise gibt. Ausserdem tendieren mehr ältere Arbeitnehmer dazu, die noch gegebenen Möglichkeiten für den vorgezogene Ruhestand in Anspruch zu nehmen; teils nicht ganz freiwillig bei betrieblichen Personalabbaumaßnahmen, teils weil für ältere Arbeitslose zumeist schlechte Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt bestehen. Umgekehrt sind die Wirkungen bei einer eventuellen kräftigen Verbesserung der Beschäftigungslage. Steigende Einnahmen sind dann mit schwächeren Belastungen für das Rentensystem verbunden. Die tatsächliche künftige Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt lässt sich nicht präzise vorhersagen. Wichtige Einflussfaktoren werden voraussichtlich sein:

- Der *demographische Wandel* dürfte zu einem weiteren Entzug von Erwerbspersonen beitragen. Die Berufsanfängerzahlen bleiben voraussichtlich auf dem niedrigen, auf den Geburtenrückgang seit Ende der 60er Jahre zurückgehenden Niveau. Ab etwa 2010 kommt es mit großer Wahrscheinlichkeit zu einem erneuten Absinken der Berufsanfängerzahlen.
- Die *Zuwanderung* von Personen im erwerbsfähigen Alter bildet ein gegenläufiges Element. Alle Prognosen sprechen für eine weitere Zuwanderung (vorrangig aus Osteuropa und der Dritten Welt). Die Größenordnung ist hochgradig unsicher und wird zudem von der staatlichen Politik bei uns und Vorgängen in den Herkunftsländern beeinflusst.
- Der *Lebensformenwandel* (vor allem die zurückgehende Bedeutung von Ehe und Familie) bringt eine Steigerung der Erwerbsneigung vor allem von Frauen mit sich. Dieser Trend dürfte sich fortsetzen.
- Der *Altersgrenzenaufschub* in der Rentenversicherung, der seit 1997 läuft, hält Erwerbstätige länger im Arbeitsmarkt.
- Umstritten ist, wie sich der durchschnittliche *Berufseinstieg* entwickeln wird. Seit den 50er Jahren haben gewachsene Bildungsbedarfe und Bildungswünsche zu einem starken schrittweisen Altersanstieg beigetragen. Diese Veränderung hat die durchschnittliche Erwerbsdauer stärker reduziert als der vielzitierte frühere Ausstieg am Ende der Erwerbsphase.

In den kommenden Jahren dürfte trotz der gegenläufigen Bewegungen die Entzugstendenz bei den Arbeitskräften insgesamt weiter leicht überwiegen. Sie bildet den Hauptgrund für die bereits eingetretene Reduktion der Arbeitslosenzahl. Die mit dem VDR abgestimmte Langfristprognose des BMAS (2000, S. 4f) kommt deshalb zu dem Schluss, dass die Arbeitslosigkeit bis 2030 kontinuierlich abgebaut wird. Dennoch darf nicht aus den Augen verloren werden, dass die Verschärfung des wirtschaftlichen Wett-

bewerbs im Zuge der Globalisierung wie eine Peitsche auf die Arbeitsproduktivität wirkt, was tendenziell die Nachfrage nach Arbeitskräften reduziert.

1.1.2 Erwerbsformenwandel und Alterssicherung

Die *Verkürzung der Erwerbsphase* durch späteren Einstieg und früheren Ausstieg aus dem Erwerbsleben ist eine wichtige Tendenz in den Erwerbsbiographien. Zum späteren Berufsbeginn haben höhere Qualifikationsbedarfe der Wirtschaft und der Ausbau des Bildungsangebots beigetragen. Die Vorverlagerung des Ruhestandsalters ist durch die frühere Altersgrenzengesetzgebung erleichtert worden; dürfte aber letztlich mehr durch die ungünstige Beschäftigungsentwicklung, betriebliche Personalabbauprogramme und ungünstige Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer, bedingt sein. Allerdings ist die Veränderung des faktischen Ruhestandsalters nicht so dramatisch, wie dies oft behauptet wird (s. Übersicht 1). Wegen der zeitproportionalen Gestaltung der Rentenansprüche schlagen sich Verkürzungen der Erwerbsphase im Grundsatz in einer entsprechenden Reduktion nieder. Dennoch darf in Hinblick auf die Umlagefinanzierung der Renten nicht übersehen werden, dass dies nicht zeitgleich wirkt: Verkürzungen der Erwerbsphase wirken *unmittelbar* auf die Einnahmeseite, aber erst mit großer zeitlicher Verzögerung auf die durchschnittlichen Ansprüche und somit die Ausgaben. Die Rentenreformen der 90er Jahre (Reform 1992 mit späteren Korrekturen, Reform 1999) haben eine Umkehr des Trends zur Senkung des Ruhestandsalters eingeleitet, soweit die Altersgrenzengesetzgebung diesen Prozess beeinflussen kann³.

Ein weiterer Trend geht zu einem höheren Anteil von *Teilzeittätigkeiten*. Hier dürfte es sich um eine längerfristige Tendenz handeln, die durch veränderte Lebensformen, Lebensentwürfe und Werthaltungen der Menschen angetrieben wird. Individuelle Entscheidungen für Teilzeittätigkeiten schlagen sich infolge der Einkommensproportionalität der Rentenansprüche direkt auf deren Höhe nieder. Insofern geht vom Rentensystem kein Anreiz für die Aufnahme von Teilzeitarbeit aus. Allgemein kann man sagen, dass das heutige Rentensystem Arbeitnehmer eher zu hohen Arbeitszeiten anhält. Ein besonderes Problem des deutschen Systems ist, dass niedrig dimensionierte Teilzeittätigkeiten infolge der Geringfügigkeitsgrenze bis zur Neuregelung zum 01.04.1999 völlig aus der Versicherungs- und Beitragspflicht herausgefallen sind. Dies setzte kräftige

3 2012 sind alle vorgezogenen Ruhestandsregelungen vor der Regelaltersgrenze 65, auch unter Berücksichtigung der Besitzstandsregelungen ausgelaufen; verbleiben wird nur eine besondere Vorziehungsmöglichkeit für Schwerbehinderte ab 63.

wirtschaftliche Anreize für Arbeitgeber, solche Beschäftigungsformen zu bevorzugen. Die Erosion der Beitragsbasis durch geringfügige Teilzeitbeschäftigung ist durch die Neuregelung blockiert worden.

Zu auskömmlichen Ansprüchen führt die neue Beitragspflicht auch bei freiwilliger Beitragsentrichtung durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin infolge der einkommensproportionalen Ausrichtung der Rentenformel selbst bei langen Versicherungszeiten nicht.

Durchschnittliche Zugangsalter nach Zweigen

Übersicht1

Renten wegen Alters nach Geschlecht

Jahr	RV		ArV+AnV		ArV		AnV	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Alte Bundesländer								
1960	x	x	65,2	63,9	65,2	64,0	65,1	63,5
1965	x	x	65,4	63,9	65,4	64,1	65,4	63,3
1970	x	x	65,2	63,3	65,2	63,4	65,1	63,0
1971	x	x	65,2	63,2	65,2	63,4	65,2	62,8
1972	x	x	65,1	62,7	65,0	63,2	65,1	61,7
1973	x	x	64,5	63,2	64,4	63,4	64,6	62,9
1974	x	x	64,3	63,0	64,3	63,2	64,5	62,9
1975	x	x	64,1	63,0	64,0	63,2	64,2	62,7
1976	x	x	63,9	63,2	63,8	63,4	64,0	63,0
1977	x	x	63,8	63,2	63,8	63,4	63,8	62,9
1978	x	x	63,7	63,0	63,6	63,2	63,8	62,8
1979	x	x	63,4	62,6	63,4	62,8	63,3	62,3
1980	62,5	61,9	62,6	61,9	62,5	62,0	62,7	61,7
1981	62,4	61,5	62,5	61,5	62,5	61,6	62,5	61,4
1982	62,3	61,5	62,3	61,5	62,4	61,6	62,2	61,4
1983	62,4	61,6	62,4	61,6	62,3	61,6	62,5	61,6
1984	62,6	62,8	62,6	62,8	62,6	63,4	62,6	62,1
1985	62,7	62,9	62,7	62,9	62,6	63,6	62,9	62,2
1986	62,7	63,3	62,8	63,3	62,7	63,9	62,8	62,6
1987	62,8	63,6	62,8	63,6	62,8	64,2	62,9	62,8
1988	62,7	63,7	62,8	63,7	62,7	64,2	62,8	62,9
1989	62,7	63,6	62,7	63,6	62,6	64,1	62,9	63,0
1990	62,8	63,5	62,8	63,5	62,7	63,8	63,1	63,1
1991	62,8	63,4	62,8	63,4	62,7	63,7	63,0	62,9
1992	63,0	63,6	63,1	63,6	63,0	64,0	63,2	63,0
1993	62,9	63,7	63,0	63,7	62,9	64,0	63,1	62,9
1994	62,8	63,5	62,8	63,5	62,8	63,9	62,9	62,7
1995	62,6	63,3	62,6	63,3	62,7	63,9	62,6	62,3
1996	62,5	63,0	62,5	63,0	62,5	63,6	62,3	62,1
1997	62,3	62,8	62,4	62,8	62,4	63,4	62,2	61,9
1998	62,4	62,6	62,4	62,6	62,5	63,3	62,2	61,8
1999	62,4	62,6	62,4	62,6	62,5	63,3	62,3	61,9

Neue Bundesländer								
1993	63,8	60,6	63,8	60,6	63,5	60,8	64,3	60,4
1994	62,6	60,6	62,7	60,7	62,4	60,9	63,3	60,4
1995	61,8	60,4	61,8	60,4	61,7	60,6	62,0	60,3
1996	61,0	60,3	61,0	60,3	60,7	60,5	61,4	60,1
1997	60,9	60,4	60,9	60,4	60,6	60,6	61,4	60,3
1998	61,0	60,4	61,0	60,4	60,8	60,7	61,3	60,3
1999	61,0	60,4	61,0	60,4	60,8	60,5	61,4	60,3
Deutschland								
1993	63,1	63,0	63,2	63,0	63,0	63,4	63,4	62,2
1994	62,7	62,9	62,8	62,9	62,6	63,3	63,0	62,1
1995	62,3	62,5	62,3	62,5	62,3	63,2	62,3	61,6
1996	62,1	62,4	62,1	62,4	62,1	63,1	62,1	61,6
1997	62,0	62,3	62,0	62,3	62,0	63,0	62,0	61,5
1998	62,1	62,2	62,1	62,2	62,2	62,9	62,1	61,4
1999	62,1	62,2	62,2	62,2	62,2	62,8	62,1	61,5

Die durchschnittlichen Zugangsalter sind für jedes Jahr als Querschnitt berechnet und durch Rechtsänderungen (z. B. Einführung des flexiblen Altersruhegeldes 1973, Herabsetzung der Wartezeit für den Bezug einer Regelaltersrente im Jahr 1984) und sich im Zeitablauf ändernde Altersstrukturen beeinflusst. Vor 1980 ohne Knappschaft, da eine Geschlechtertrennung nicht möglich ist.

Quelle: VDR: Rentenversicherung in Zeitreihen, Frankfurt a.M., 2000.

Eine weitere Tendenz ist die Zunahme *selbständiger* und »*scheinselbständiger*« Tätigkeiten sowie in Verbindung damit der häufigere Wechsel zwischen abhängigen und selbständigen Tätigkeiten in den Erwerbsbiographien. Die bisherige deutsche Wirtschaftsgeschichte seit dem Beginn der Industrialisierung war zugleich eine Geschichte stetig schrumpfender Anteils selbständiger Erwerbsarbeit, vor allem infolge des Rückgangs der Erwerbstätigkeit in der Landwirtschaft. Dieser Prozess muss inzwischen als weitgehend abgeschlossen gelten.⁴ Deutliche Tendenzen einer Zunahme selbständiger Arbeit zeigen sich heute im Dienstleistungssektor wie in der Industrie. Für die Zukunft der modernen Dienstleistungs- und Kommunikationsgesellschaften wird allgemein ein höherer Stellenwert der Selbständigkeit prognostiziert,⁵ der auch vom Wertewandel her gestützt wird. Als Signal kann betrachtet werden, dass die Informations- und Kommunikationsbranche die Automobilindustrie als Erwerbsbereich bereits überholt hat.

»Echte« selbständige Tätigkeiten führen heute in der Regel – mit Ausnahme von Handwerkern, Künstlern und einigen anderen Berufsgruppen – aus der Rentenversicherungspflicht heraus. Ansprüche entstehen so naturgemäß nicht. Arbeitgeber kön-

4 Vgl. Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 1999, Wiesbaden 1999, S. 109.

5 Vgl. hierzu und zum Folgenden: Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Teil I: Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustriellen Ländern, Bonn 1996, S. 11 u. 53ff.

nen durch die Verlagerung von abhängigen Beschäftigungsverhältnissen auf beitragsfreie selbständige Tätigkeiten Kostenvorteile erreichen.⁶ Voraussichtlich entstehen durch eine massierte Ausgliederung früherer Arbeitnehmertätigkeiten und deren Übertragung auf selbständige Basis langfristig neue Probleme der Sicherung im Alter für die Betroffenen. Dies wäre nur zu vermeiden, wenn alle diese neuen Selbständigen konsequente Eigenvorsorge betrieben, was jedoch gerade bei niedrigen und instabilen Verdiensten (die gerade für den Berufsbeginn typisch sind) oft nicht zu erwarten ist. Die konsequentere Einbeziehung von Scheinselbständigen und arbeitnehmerähnlichen Selbständigen durch die rot-grüne Koalition zum 01.01.1999 mit ihren »Nachbesserungen« führt zu neuen Trennungslinien innerhalb der Selbständigkeit.

Nicht alle Entwicklungen im Erwerbssystem lassen sich mit letzter Sicherheit vorhersehen. Auf jeden Fall wird mit einem weiteren Bedeutungsverlust von »ungebrochenen« Versicherungsbiographien, also den kontinuierlichen vollzeitigen lebenslangen Arbeitnehmertätigkeiten zu rechnen sein. Eine Fortschreibung des gegenwärtigen Trends bis 2015 würde zu einem zahlenmäßigen Gleichstand des Verhältnisses zwischen Norm- und Nicht-Norm-Arbeit.

1.1.3 Wertewandel und Alterssicherung

Empirisch belegt sind deutliche Veränderungen der Werthaltungen in der Bevölkerung; insbesondere eine Bewegung von traditionellen Arbeits-, Disziplin- und gemeinschaftsorientierten Werten hin zur Orientierung auf individuelle Autonomie und Selbstverwirklichung. Deutlich nimmt im Zuge dessen die positive Bewertung individueller Entscheidungs- und Handlungsspielräume in Erwerbsarbeit und privater Lebensgestaltung zu. Dieser Prozess des Wertewandels hat vor allem bei jüngeren Erwerbstätigen deutliche Spuren hinterlassen.

Welche Folgerungen ergeben sich hieraus für die Alterssicherung? Zunächst liegt offenbar die bisherige Grundorientierung des Rentensystems auf das Versicherungsprinzip im Einklang mit dem Wertewandel und dürfte auf lange Sicht vermutlich noch stärker akzeptiert werden. Dagegen scheint die Veränderung der Werthaltungen im beschriebenen Sinne in Widerspruch zu dem Prinzip der *abgeleiteten* Absicherung zu geraten, die wir als Hauptinstrument der Sicherung nichterwerbstätiger Familienangehöriger einsetzen. Dies geschieht von beiden Seiten her: bezogen auf die Akzeptanz

6 Indirekte Kostenvorteile entstehen de facto auch durch die unterschiedliche steuerliche Behandlung (Quellenabzug vs. Veranlagung).

der familienpolitischen Umverteilung bei den Beitragszahlern einerseits und dieser Sicherungsmethode seitens der nichterwerbstätigen Ehepartner andererseits. Ein naheliegender Schluss hieraus ist, dass die gesellschaftliche Akzeptanz sich auf ein *individualisiertes*, also »eigenständiges« und langfristig auch Nichterwerbstätige einschließendes System zuläuft. Immerhin ist festzustellen, dass auch die steigende Erwerbsneigung bei Frauen in den alten Bundesländern⁷ die Ausbreitung eigenständiger Rentenansprüche vorantreibt.

Eine weitere wichtige Veränderung betrifft die Haltungen in unserer Gesellschaft zur *privaten Vorsorge* einerseits und zur Staatstätigkeit andererseits. Die nach 1945 im Vordergrund stehenden Erfahrungen mit zwei Weltkriegen, der galoppierenden Inflation 1922/23, der Weltwirtschaftskrise und der Brüchigkeit der privaten Vorsorge unter solchen Bedingungen erhöhten die Erwartungen an das staatlich organisierte System Rentenversicherung. Dieses konnte zugleich in den 50er Jahren besonders überzeugend seine Fähigkeit demonstrieren, nach der Katastrophe des zweiten Weltkrieges kontinuierliches wirtschaftliches Wachstum mittels des Umlageverfahrens aus dem Stand heraus in eine massive Anhebung des Sicherungsniveaus umzusetzen. Damals lagen allerdings auch außergewöhnlich günstige Rahmenbedingungen vor. Dieser für Ältere heute noch maßgebliche Erfahrungszusammenhang, ist heute bei jüngeren Erwachsenen kaum noch von Bedeutung, nachdem wir (zumindest in der alten Bundesrepublik) fast fünf Jahrzehnte stabile Rahmenbedingungen erlebt haben und damit auch ungestörtere Eigenvorsorgeaktivitäten – jedenfalls derjenigen, die über ein gutes Einkommen verfügten – möglich waren. Mit einer in mancher Hinsicht vergleichbaren Aktion des staatlich organisierten Systems wurden (und werden) auch die älteren Bürger und Bürgerinnen der früheren DDR nach der Vereinigung massiv angehoben. Dort bleibt zunächst die Angewiesenheit auf das staatliche System hoch.

1.1.4 Veränderung der Lebensformen und Alterssicherung

Im Laufe unseres Jahrhunderts ist die durchschnittliche Familiengröße stetig geschrumpft. Selbst die moderne Kleinfamilie hat Ende des 20. Jahrhunderts an Boden verloren. Der Anstieg der Scheidungsraten, die Zunahme nichtehelicher Lebensformen und die geringen Kinderzahlen zeigen dies. Zwei Drittel aller Haushalte in (West) Deutschland umfassen nur noch ein oder zwei Personen; etwa 36 % sind Einpersonen-

7 In den neuen Bundesländern gab es allerdings in den 90er Jahren einen gegenläufigen Prozess.

haushalte.⁸ Deutlich gewachsen ist auch die Zahl inkompletter Familien, also von Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern.

Diese Entwicklung hat verschiedene Rückwirkungen auf die Rentenversicherung: die geringeren Kinderzahlen ermöglichten ein Mehr an Frauenerwerbstätigkeit. Durch die größere Brüchigkeit von Ehe und Familie sind Frauen aber auch stärker auf eigene Erwerbsarbeit angewiesen. Die steigende Erwerbsneigung von Frauen kann eine entlastende Wirkung auf die zu erwartenden altersstrukturbedingten Finanzierungsprobleme des Rentensystems haben. Sie hat zudem die Folge, dass die Zahl *eigener* Sicherungsansprüche von Frauen und damit zugleich der Anteil der Rentenansprüche, die durch eigene Beiträge gedeckt sind, wächst. Damit nimmt die Angewiesenheit – jedenfalls von verheirateten – Frauen auf die Hinterbliebenensicherung ab. Es ist aber wegen des Versicherungscharakters nicht gewährleistet, dass dieser Prozess in überschaubarer Zeit zu *ausreichenden* Ansprüchen führt. Heute könnten rund 85 % der älteren verheirateten Frauen von eigenen Ansprüchen nicht leben.⁹

1.1.5 Veränderung der Altersstruktur

Soweit der heute in Deutschland bestehende Sterbeüberschuss nicht völlig durch Zuwanderung ausgeglichen wird (was unwahrscheinlich ist), führt er zu einem langfristigen Schrumpfen der Gesamtbevölkerung in Deutschland. Für die Alterssicherung folgen hieraus erhebliche Probleme, da sich innerhalb dieser schrumpfenden Bevölkerung das zahlenmäßige Verhältnis zwischen den Einwohnern im erwerbsfähigen Alter und den Älteren verschiebt. Die Zahl der erwerbsfähigen Personen wird zunehmend durch die geburtenschwachen Jahrgänge seit den 60er Jahren geprägt. Hinzu kommen schrittweise Zuwächse der Lebenserwartung, die dazu führen, dass mehr Menschen ein bestimmtes Ruhestandsalter erreichen und zudem die durchschnittliche Altersphase länger wird. Der Altenquotient wird sich bis zum Jahr 2030 etwa verdoppeln.¹⁰ Solche Vorausschätzungen sind allerdings mit Unsicherheiten verbunden. So können sich die Annahmen bezüglich der künftigen Geburten- und Sterblichkeitsentwicklung als falsch erweisen. Mit den größten Unsicherheiten sind die Annahmen hinsichtlich der Zuwanderung belastet. Trotz dieser Unsicherheit kann die *Tendenz* der Altersstrukturverschiebung als stabil gelten, zumal einige Tatbestände bereits gesetzt sind. So leben heute

8 Statistisches Bundesamt: Datenreport. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland 1995/96, Wiesbaden 1994, S. 33.

9 Vgl. Döring: Zukunft der Alterssicherung, Frankfurt a.M., 2001, S. 127.

10 Vgl. Dt. Bundestag: Enquête-Kommission Demographischer Wandel, Bonn, 1998, S. 122ff.

diejenigen Personen längst, die um 2030 in ihrer übergroßen Mehrheit in die Gruppe der Älteren eintreten werden. Besonders stark fällt der Anstieg des Anteils der älteren Menschen aus, wenn die besonders starken Jahrgänge der Zeit des bundesrepublikanischen »Wirtschaftswunders« das Ruhestandsalter erreichen. Dies wird nach 2020 der Fall sein.

Allerdings können die künftigen Finanzierungsprobleme der Rentenversicherung nicht direkt von der Entwicklung des Altenquotienten abgeleitet werden. Auch andere Einflussgrößen wirken auf das für die Finanzierung wichtige zahlenmäßige Verhältnis von *Beitragszahlern* und *Rentnern* (zum Eckrentnerquotienten vgl. Übersicht 2). Ein weiterer wichtiger Faktor ist die *Beschäftigungsentwicklung*. Sie wirkt zugleich auf die Anzahl der Beitragszahler wie auch auf die Ruhestandsentscheidungen älterer Arbeitnehmer. Beeinflusst werden letztere aber zusätzlich durch Entscheidungen der staatlichen Politik, so in der Altersgrenzengesetzgebung. Die tatsächliche Belastung der Beitragszahler ist erst bei Einbeziehung einer weiteren Relation, dem Verhältnis des durchschnittlichen beitragspflichtigen Bruttoentgelts zur durchschnittlichen Rentenhöhe berechenbar. Da das System aber auch einen Staatszuschuss erhält, wird die Belastung der Beitragszahler außerdem von finanzpolitischen Entscheidungen des Staates beeinflusst.

Entwicklung des Eckrentner-Quotienten*

Übersicht 2

Jahr	Eckrentner in Mio.	Beitragszahler und Arbeitslose in Mio.	Quotient in v.H.
1991	11,2	32,9	34,0
1992	11,6	32,8	35,4
1993	11,8	32,6	36,1
1994	12,1	32,6	37,1
1995	12,6	32,3	38,9
1996	12,8	32,3	39,8
1997	13,0	32,2	40,5
1998	13,3	32,3	41,0
1999	13,5	32,3	41,8
2000	13,7	32,3	42,5
2005	14,4	32,7	43,9
2010	14,7	33,0	44,4
2015	15,0	33,0	45,5
2020	15,7	31,9	49,3
2025	16,6	30,4	54,7
2030	17,6	29,0	60,6

Quelle: Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR): Rentenversicherung in Zahlen 2000, Frankfurt a.M. 2000.

* Definition: Anzahl der Eckrentner (Rentenausgaben dividiert durch Standardrente) auf 100 Beitragszahler und Arbeitslose.

Bei aller Differenzierung und Relativierung darf jedoch nicht verkannt werden, dass die Altersstrukturverschiebung ein *gravierender* Einflussfaktor bleiben wird. Voraussichtlich werden die Finanzierungsschwierigkeiten der Rentenversicherung wachsen. Da aus Beschäftigungsgründen die Neigung zum Erhalt stabiler Beiträge zunimmt, sind weitere Einschränkungen beim Rentenniveau wahrscheinlich (vgl. hierzu Abschnitt 1.3). Die gegenwärtige hat für die Phase bis 2020 einen maximalen Beitragsatz von 20 %, für das Jahrzehnt danach von 22 % proklamiert.

1.1.6 Zuwanderung und Alterssicherung

Deutschland ist seit den 60er Jahren unzweifelhaft Einwanderungsland. Die in den letzten Jahren unternommenen Versuche, eine Begrenzung bei der Zuwanderung aus Nicht-EU-Ländern herbeizuführen, haben zwar den Umfang reduziert, dürften aber eine weitere Zuwanderung nicht blockieren. Der Zuwanderungsdruck wird jedenfalls anhalten; vermutlich allein schon deshalb, da in der »Dritten Welt« weiterhin ein deutlich stärkeres Bevölkerungswachstum stattfindet. Zugleich sinken die Bevölkerungszahlen in Deutschland. Die großen Unterschiede in der Alterszusammensetzung der Bevölkerung und die gewaltigen Unterschiede im Wohlstandsniveau werden ein Treibsatz für Wanderungen bleiben.

Für die Finanzierung der Rentenversicherung *kann* die Zuwanderung entlastende Wirkungen haben,¹¹ wenn wir unterstellen, dass die künftigen Zuwanderer *im erwerbsfähigen Alter* kommen. Ob dies jedoch zu höheren *Beschäftigtenzahlen* führt und damit die Beitragsbasis für die Rentenversicherung vermehrt, hängt von der künftigen Arbeitsmarktlage wie von ausreichenden Bemühungen zur sozialen, kulturellen und beruflichen Integration der Zuwanderer ab.

Hinzu kommt die langfristige Problematik der Alterssicherung der Zuwanderer selbst, die dauerhaft im Lande bleiben. Die deutsche Rentenversicherung setzt für einen ausreichenden Anspruch jedoch eine dauerhafte Versicherung während des Erwerbsalters voraus. Männer und Frauen, die erst *während* des erwerbsfähigen Alters zuwandern, können nur dann »volle« Ansprüche erreichen, wenn sie ausreichende Ansprüche für die im Herkunftsland verbrachte Zeit mitbringen. Daran wird es aber fehlen, wenn erwachsene Zuwanderer im Heimatland nicht in das dortige Sicherungssystem einbezogen waren, wenn dort die Einkommen und die Sozialleistungen sehr nie-

11 Dinkel/Lebok: Könnten durch Zuwanderung die Alterung und die daraus resultierenden Zusatzlasten der sozialen Sicherung aufgehoben oder abgemildert werden? In: Deutsche Rentenversicherung, H. 6/1993.

drig waren oder erworbenen Rentenansprüche nicht völlig mobilitätsgeschützt waren. Ein relativ vollkommener Mobilitätsschutz besteht vor allem für Erwerbstätige in der Europäischen Union. Die Masse der Zuwanderer kommt aber vermutlich weiterhin aus Dritt-Staaten,¹² wo dies nicht ohne weiteres gilt. Ergebnis ist, dass Zuwanderer, die keine ausreichenden Ansprüche mitbringen, im Alter weit unterhalb der Lohnersatzraten landen, die für ein »erfülltes Arbeitsleben« (traditionell = 45 Versicherungsjahre) bei einheimischen Erwerbstätigen erreichbar sind. Daraus kann sich ein erhöhtes Risiko der Sozialhilfebedürftigkeit für diese Gruppe ergeben.

1.2 EINIGE BESONDERHEITEN DER SITUATION IM BAUSEKTOR UND DEN BAUNAHEN BEREICHEN¹³

- Im Vergleich mit den anderen Wirtschaftsbranchen besteht in der Bauwirtschaft ein überdurchschnittlich großer Anteil von Arbeitsplätzen mit *harter körperlicher Arbeit* und damit tendenziell oft frühen Einbußen an Leistungsfähigkeit. Hinzu kommen sehr hohe relative Arbeitsunfallraten sowie etwas überdurchschnittliche Wegeunfallraten, offenbar mitbedingt durch häufigere Wechsel des Arbeitsorts als in anderen Branchen. Überdurchschnittlich hoch ist auch die Rate der tödlichen Arbeitsunfälle. Während Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Wegeunfälle in der Regel durch die gesetzliche Unfallversicherung angemessen abgedeckt werden, entfällt dies für viele andere arbeitsbedingte Belastungen (erhöhter körperlicher Verschleiss, Witterungseinflüsse etc.). Sehr lange Zeiten der Erwerbstätigkeit sind am Bau- und baunahen Bereichen im allgemeinen schwerer erreichbar als in anderen Branchen. Dies stellt ein besonderes Problem vor dem Hintergrund des stattfindenden Altersgrenzenaufschubs auf die Regelaltersgrenze 65 dar. Durchschnittliches *Verrentungsalter* im ZVK-Bereich ist 57,9 Jahre (ZVK 1999). Dies liegt deutlich vor dem Verrentungsalter West von 59,7 für Männer und 60,7 für Frauen (vgl. VDR 1999, S. 65). Die durchschnittliche *Rentenzahldauer* beträgt 13,5 Jahre, ermittelt bei den 1997 verstorbenen Versicherten der ZVK. Diese Ziffer unterscheidet sich relativ wenig von der *männlichen* Ziffer in der VDR-Statistik (vgl. VDR 1999, S. 66). Da letzterer jedoch ein späteres Verrentungsalter zugrunde liegt, ergibt sich für den ZVK-Bereich eine niedrigere gruppenbezogene (Ruhestands-)Lebenserwartung.

12 Vgl. Deutscher Bundestag: Zwischenbericht der Enquête-Kommission Demographischer Wandel, Bonn 1994, S. 31ff.

13 Singgemäß zum großen Teil übertragbar auf Transport- und Lagereigewerbe, Land- und Forstwirtschaft sowie Teilbereiche industrieller Arbeit.

- Im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbranchen besteht eine überwiegend *kleinbetriebliche* Struktur. Die Durchschnittsgröße liegt bei 20 Beschäftigten¹⁴. Der Unternehmer ist in Kleinbetrieben nicht selten faktisch Mitarbeiter im Betrieb mit eigenen Sicherungsproblemen, die denen der Beschäftigten nicht unähnlich sind. Arbeitnehmer erhalten in Kleinbetrieben sehr selten Ansprüche der klassischen (Einzel)betrieblichen Altersversorgung. Die betriebliche Interessenvertretung und die hiervon angehende sozialpolitische Schutzfunktion spielt im Allgemeinen eine weit geringere Rolle als in Großbetrieben.
- Im Vergleich zu anderen Branchen ist eine relativ starke *Konjunkturabhängigkeit* gegeben. Dazu kommen starke saisonale Einflüsse auf die Wirtschaftstätigkeit. Hinzu kommt eine besondere Abhängigkeit der Branchen von der staatlichen Investitionstätigkeit. Hieraus folgt eine stark schwankende Leistungsfähigkeit in bezug auf finanzielle Lasten ebenso für Unternehmen wie für Beschäftigte. Schwankungen der Wirtschaftslage führen zudem in den Erwerbsbiographien zu starken Variationen durch Arbeitslosigkeit. Hieraus folgen Unverträglichkeiten in bezug auf alle Sicherungen mit völlig starren Belastungen. Hier ist insbesondere an Beitragsverpflichtungen in absoluter Höhe zu denken, wie sie für *private* Renten- und Lebensversicherungen typisch sind. Größer ist hier die Flexibilität bei Sozialversicherungen, die ihre Beiträge lohnbezogen erheben also Einkommensschwankungen in Rechnung stellen.

Die durchschnittliche Höhe der Rente aus der GRV bei den Leistungsempfängern der ZVK beträgt für Arbeiter ca. 1.900,- im Monat; für Angestellte ca. 2.200,- im Monat (ZVK 1999). Dabei ist zu berücksichtigen, dass hier das Ergebnis einer Positivauswahl in bezug auf die Arbeitsdauer dargestellt wird, da die ZVK-Rente hohe Zeitvoraussetzungen hat (vgl. Abschnitt 1.5).

1.3 ZUR KÜNFTIGEN VERSORGUNGSLÜCKE IN DER GESETZLICHEN RENTENVERSICHERUNG

In Übersicht 3 wird die Entwicklung des Rentenniveaus bis von der Rentenreform 1956/57 bis zur Gegenwart dargestellt.

Nach anfangs vorsichtigen Korrekturen beim Rentenniveau durch zeitweilige Abkopplung der Anpassung vom Lohn wurde im Rentenreformkonzept 2000 das Vorgehen deutlich verschärft:

¹⁴ Angaben der IG Bau 1999.

- Durch eine veränderte Anpassungsformel, die neben dem Rentenversicherungsbeitrag den empfohlenen Vorsorgebeitrag von langfristig 4 % berücksichtigt, wird das absolute Rentenniveau gesenkt.
- Durch einen Ausgleichsfaktor, der für die Neurentnerjahrgänge ab 2011 das Niveau jährlich um 0,3 % senkt. Dieser Prozess soll 2030 bei einem Niveau von 64 % zum Stillstand kommen. In der folgenden Übersicht 4 wird dieser Prozess dargestellt. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die dargestellten Niveaus bezogen auf die heutigen Nettoentgelte wegen der veränderten Nettolohnbindung nach 2008 um etwa 3 % niedriger liegen.

Da eine tariflich begründete kapitalgedeckte Zusatzsicherung eine längere Zeit des Aufbaus braucht, sollte nach dem Vorsichtsprinzip eher mit einer Nettoversorgungslücke von etwas über 9 % im Vergleich zum Niveau 2000 gerechnet werden. Dies entspräche mehr als einem Zehntel des bisher amtlich definierten Sicherungsversprechens für die Standardrente.

Bisherige Entwicklung des Standardrentenniveaus (ArV + AnV)

Übersicht 3

Jahr	Durchschnittliches Jahresarbeitsentgelt		Standardrente mit 45 Vers.-jahren		Rentenniveau (nominal)	
	- in DM -				- in v.H. -	
	brutto	netto ²⁾	brutto	netto	brutto	netto
Alte Bundesländer						
1957	5.043	4.336	2.891	2.891	57,3	66,7
1958	5.330	4.528	2.891	2.891	54,2	63,8
1959	5.602	4.773	3.066	3.066	54,7	64,2
1960	6.101	5.138	3.248	3.248	53,2	63,2
1961	6.723	5.618	3.424	3.424	50,9	60,9
1962	7.328	6.090	3.595	3.595	49,1	59,0
1963	7.775	6.431	3.833	3.833	49,3	59,6
1964	8.467	6.963	4.146	4.146	49,0	59,5
1965	9.229	7.647	4.535	4.535	49,1	59,3
1966	9.893	8.092	4.912	4.912	49,6	60,7
1967	10.219	8.322	5.304	5.304	51,9	63,7
1968	10.842	8.713	5.731	5.616	52,9	64,5
1969	11.839	9.365	6.208	6.084	52,4	65,0
1970	13.343	10.340	6.602	6.602	49,5	63,9
1971	14.931	11.372	6.965	6.965	46,6	61,3
1972	16.335	12.497	7.754	8.001	47,5	64,0
1973	18.295	13.560	8.566	8.566	46,8	63,2
1974	20.381	14.925	9.532	9.532	46,8	63,9
1975	21.808	16.027	10.595	10.595	48,6	66,1
1976	23.335	16.763	11.765	11.765	50,4	70,2

Alte Bundesländer						
1977	24.945	17.755	12.994	12.994	52,1	73,2
1978	26.242	18.866	13.609	13.609	51,9	72,1
1979	27.685	20.009	14.221	14.221	51,4	71,1
1980	29.485	21.037	14.790	14.790	50,2	70,3
1981	30.900	22.009	15.382	15.382	49,8	69,9
1982	32.198	22.744	16.267	16.267	50,5	71,5
1983	33.293	23.322	16.721	16.636	50,2	71,3
1984	34.292	23.763	17.468	17.116	50,9	72,0
1985	35.286	24.164	18.026	17.348	51,1	71,8
1986	36.627	25.169	18.558	17.657	50,7	70,2
1987	37.726	25.671	19.181	18.115	50,8	70,6
1988	38.896	26.554	19.832	18.662	51,0	70,3
1989	40.063	27.100	20.427	19.165	51,0	70,7
1990	41.946	29.157	21.050	19.698	50,2	67,6
1991	44.421	30.375	21.874	20.508	49,2	67,5
1992	46.820	31.697	22.698	21.297	48,5	67,2
1993	48.178	32.694	23.522	21.998	48,8	67,3
1994	49.142	32.743	24.432	22.795	49,7	69,6
1995	50.665	32.856	24.902	23.122	49,2	70,4
1996	51.678	32.929	25.083	23.245	48,5	70,6
1997	52.143	32.694	25.410	23.491	48,7	71,9
1998 ³⁾	52.925	33.152	25.674	23.723	48,5	71,6
1999	53.878	33.604	25.904	23.929	48,1	71,2

1) Quotient aus Standardrente und Jahresentgelt x 100

2) Ab 1991 nach Revision der VGR

3) Geschätzte Zahlen für Entgelte

Quelle: VDR: Rentenversicherung in Zeitreihen, Frankfurt a.M., 2000.

Übersicht 4

Versorgungsniveau im Alter für den Rentenneuzugang aus GRV und geförderter zusätzlicher Altersvorsorge bei Umsetzung eines Ausgleichsfaktors in der GRV bei einer Anlage des Kapitalvorsorgebeitrags (KVB) mit einer Rendite von 4 % p.a. Rentenreform 2000

Jahr	1	2	3	4	5	6	7
	Brutto- standard- rente	Nettorenten- niveau dazu	Abzug durch Ausgleichs- faktor	Nettorenten- niveaus aus GRV nach Ausgleichs- faktor	Brutto- kapitalrente für Neuzu- gang bei 4 % Zins p.a.	Gesamtver- sorgung (1-3+5)	Gesamtver- sorgungs- niveau für Zugang
	in DM mtl.	in v.H.	in DM mtl.	in v.H.	in DM mtl.	in DM mtl.	in v.H.
2000	2.186,10	70,7	0,00	70,7	0,00	2.186,10	70,7
2001	2.232,00	69,1	0,00	69,1	1,04	2.233,04	69,1
2002	2.272,50	69,5	0,00	69,5	3,22	2.275,72	69,6
2003	2.319,75	69,4	0,00	69,4	6,64	2.326,39	69,6

	in DM mtl.	in v.H.	in DM mtl.	in v.H.	in DM mtl.	in DM mtl.	in v.H.
2004	2.371,05	70,2	0,00	70,2	11,40	2.382,45	70,6
2005	2.414,25	68,4	0,00	68,4	17,65	2.431,90	68,9
2006	2.474,10	68,5	0,00	68,5	25,52	2.499,62	69,2
2007	2.535,30	68,8	0,00	68,8	35,14	2.570,44	69,8
2008	2.594,70	69,1	0,00	69,1	46,68	2.641,38	70,3
2009	2.655,45	68,8	0,00	68,8	58,96	2.714,41	70,3
2010	2.738,70	68,9	0,00	68,9	72,04	2.810,74	70,7
2011	2.817,00	69,1	8,45	68,9	85,94	2.894,49	71,0
2012	2.901,60	69,2	17,41	68,8	100,70	2.984,89	71,2
2013	2.984,85	69,4	26,86	68,7	116,35	3.074,34	71,4
2014	3.074,40	69,6	36,89	68,8	132,94	3.170,45	71,8
2015	3.158,55	69,7	47,38	68,7	150,51	3.261,68	72,0
2016	3.249,00	69,7	58,48	68,5	169,09	3.359,61	72,1
2017	3.342,15	69,7	70,19	68,2	188,73	3.460,69	72,1
2018	3.433,50	69,5	82,40	67,8	209,46	3.560,56	72,1
2019	3.536,55	69,4	95,49	67,5	231,34	3.672,40	72,1
2020	3.633,30	69,3	109,00	67,2	254,40	3.778,70	72,1
2021	3.737,25	69,2	123,33	66,9	278,69	3.892,61	72,1
2022	3.844,35	69,1	138,40	66,6	304,26	4.010,21	72,1
2023	3.949,20	68,9	154,02	66,2	331,15	4.126,33	72,0
2024	4.057,20	68,4	170,40	65,8	359,42	4.246,22	71,9
2025	4.167,90	68,5	187,56	65,4	389,11	4.369,46	71,8
2026	4.281,75	68,6	205,52	65,3	420,28	4.496,50	72,0
2027	4.392,45	68,6	224,01	65,1	452,97	4.621,40	72,2
2028	4.506,30	68,5	243,34	64,8	487,24	4.750,20	72,2
2029	4.635,45	68,5	264,22	64,6	523,14	4.894,37	72,3
2030	4.755,15	68,6	285,31	64,5	560,74	5.030,58	72,6

Quelle: Anlage zum Entwurf des Altersvermögensgesetzes September 2000.

1.4 PERSPEKTIVEN DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG IN DEUTSCHLAND

■ *Stand und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung*

Angesichts der Schwierigkeiten der Rentenversicherung richten sich stärkere Erwartungen auf die betrieblichen Elemente der Alterssicherung.

Betrachtet man die heutige Lage früherer Arbeitnehmer der Privatwirtschaft, so zeigt sich, dass rund 50 Prozent der Männer, aber nur etwa 10 Prozent der Frauen ab 65 in Westdeutschland (im Osten spielt die betriebliche Altersversorgung bei den Älteren keine Rolle) eine eigene Betriebsrente beziehen.¹⁵ Bezieht man die Frage auf die

¹⁵ Hierzu und zum Folgenden: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: Alterssicherung in Deutschland 1995 (ASID 95), München 1997, S. 11.

Erwerbstätigen, so werden die Werte etwas günstiger: In Betrieben mit drei und mehr Beschäftigten der Privatwirtschaft hatten 54 Prozent der Männer und 32 Prozent der Frauen eine Zusage.¹⁶ Drastisch sind dabei die Branchenunterschiede: Während 77 Prozent der Arbeitnehmer bei Banken und Versicherungen über eine Zusage verfügen, sind es im Sektor Dienstleistungen und freie Berufe nur 15 %. Hoch liegt mit 63 % auch das Baugewerbe, hier wesentlich bedingt durch eine besondere tarifliche Tradition der Zusatzrentenpolitik (die im Folgenden eingehender behandelt wird). Ein Drittel aller Unternehmen der Privatwirtschaft sehen Altersvorsorgeprogramme vor.¹⁷

■ *Höhe der betrieblichen Leistungen und Entwicklungstrends*

Im Durchschnitt bezogen im Westen Männer (55 und älter), die früher in der Privatwirtschaft beschäftigt waren, 665 DM monatlich, Frauen 310 DM als Betriebsrente. 62 % der Männer erhielten bis 400 DM; die meisten Ansprüche von Frauen lagen dagegen unter 200 DM. Dahinter steht neben den geschlechtspezifischen Unterschieden eine starke Differenzierung nach der beruflichen Stellung bzw. der Qualifikation: So lagen angelernte Arbeiter im Durchschnitt bei nur 184 DM; dagegen bezogen ehemalige leitende Angestellte mit Hochschulabschluss 3.270 DM monatlich. Die Zahlen bestätigen mithin ein doppeltes Begünstigungs- bzw. Benachteiligungsschema: eines nach Geschlecht und eines nach beruflicher Stellung bzw. Qualifikation.

Die Anwendung der gesetzlichen Anpassungsregel bei den Leistungen variiert extrem. Betriebsrenten und solche bei kleinen Unternehmen wurden in der Masse gar nicht, bei größeren Unternehmen und auch bei höheren Betriebsrenten dagegen deutlich häufiger angepasst. Eine Anpassung mindestens alle drei Jahre (wenn wirtschaftlich vertretbar), wie rechtlich vorgegeben, scheint nur bei fünf Prozent aller Unternehmen erfolgt zu sein.

Die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung beliefen sich im Durchschnitt auf etwa fünf Prozent der Bruttolohn- und gehaltssumme. Branchenmäßig variierten die Prozentwerte sehr stark: Mit rund 13 % erreicht der Bereiche Energie/Wasser/Bergbau einen sehr hohen Wert. Auffällig niedrig liegt mit Aufwendungen von rund 2 % das Baugewerbe.

Diese Informationen machen deutlich, dass populäre Begriffe wie »zweite Säule« für die heutige BAV eher missverständlich sind. Aktuelle Erhebungen deuten zudem eine ungünstige Entwicklungstendenz an: Eine Umfrage des ifo-Instituts, bezogen auf 1996,

¹⁶ Im Osten 10 % der Industrie, 17 % der Handelsbeschäftigten.

¹⁷ Hierzu und zum Folgenden: Kortmann: Ergebnisse neuerer Erhebungen zur Zusatzversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst. In: Betriebliche Altersversorgung 1/1996, S. 28.

hat ergeben, dass in der Industrie der Anteil der Arbeitnehmer mit Betriebsrentenan- spruch seit der zweiten Hälfte der 80er Jahre deutlich zurückgegangen ist. Im Handel stagniert der Anteil auf niedrigem Niveau. In diesen beiden Branchen hat 1994-96 jedes zehnte Unternehmen die Systeme eingeschränkt: In rund drei Viertel der Fälle wurden neu eingestellte Beschäftigte nicht mehr aufgenommen. Etwa 20 % haben sogar zuge- sagte Versicherungsleistungen gekürzt (vgl. Berner-Lüll und Drochner 1998, 1002; Urbitsch 1997, S. 105). Wenn die Zahlen auch sehr hoch erscheinen, belegen doch andere Befragungen ebenfalls den negativen Trend. Auf Betriebsgrößen abgestellt, zeigt sich bei einer 1998 durchgeführten Befragung folgendes Bild:¹⁸

1	-	99	=	64 % geschlossene Versorgungswerke
100	-	199	=	59 %
200	-	499	=	57 %
500	-	999	=	43 %
1.000	und mehr		=	40 %

Die Entwicklung in den kommenden zwei Jahrzehnten lässt sich z.T. auch aus der empiri- schen Untersuchungen AVID '99 (VDR 2000) ablesen, die sich u. a. auf die betrieblichen Zusatzansprüche der Jahrgänge 1936-1955 bezieht. Dort zeigt sich für die private Wirt- schaft ein stagnierender Trend: Männer und Frauen in ganz Deutschland hatten einen Anteil von 24 % mit betrieblichen Ansprüchen (Kortmann 2000, S. 4). Bei Männern in Westdeutschland zeigt sich ein deutlich absteigender Trend; für Frauen ein etwas ansteigender. In Ostdeutschland zeigt sich ein leicht ansteigender Trend für Männer und Frauen auf niedrigem Niveau (vgl. Kortmann 2000, Schaubild 4a).

Als Gründe für den Rückzug aus der BAV werden von den Unternehmen vor allem die ungünstige wirtschaftliche Entwicklung und die reduzierte personalpolitische Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung infolge der hohen Arbeitslosigkeit genannt.¹⁹

■ *Zusammenspiel von GRV und betrieblicher Altersversorgung*

Aus sozialpolitischer Sicht zeigt sich folgendes Bild der »Arbeitsteilung« beider Kompo- nente: Das Rentensystem ist einkommens- und zeitproportional ausgerichtet und pro- duziert eine stark differenzierte Rentenstruktur. Von den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in ihrer heutigen Form geht keine kompensatorische Wirkung in

18 Quelle: Höfer: Betriebsrentengesetz, Rechtsentwicklungen, Tatsachen, Reaktionen, 1999, S. 99.

19 Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft 17/1997, S. 2.

bezug auf ungünstige Positionen im Rentensystem aus. Die Wirkungen sind eher umgekehrt: Gute Positionen im Rentensystem werden durch betriebliche Ansprüche tendenziell ausgebaut, schlechte Positionen dagegen nicht aufgestockt. Diese sozialpolitisch eher unerwünschte ungleichheitsverstärkende Wirkung bei den Alterseinkommen ist in der Logik der betrieblichen Altersversorgung als freiwilligen System unvermeidlich (zu den Besonderheiten des Baugewerbes und der baunahen Branchen vgl. den folgenden Abschnitt). Die Korrelation der oben beschriebenen Art zeigt sich erneut bei der AVID '96 (Kortmann 2000; Grafiken 9a u. 9b).

■ *Gesetzliche Veränderungen*

Die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung war als Zielsetzung in der Koalitionsvereinbarung für die 13. Legislaturperiode festgehalten. Die Vorschläge der »Blüm-Kommission« hierzu sind in das Rentenreformgesetz '99 eingeflossen. Allerdings war die damalige Regierungskoalition nicht bereit, die erforderlichen steuerlichen Begleitmaßnahmen positiver arbeitsrechtlicher Maßnahmen zu beschließen. Übrig blieb eine Veränderung der Anpassungsverpflichtung, wiederholten Arbeitgeberkriterien folgend, die besagten, dass die Anpassungs(prüfungs)pflcht alle drei Jahre auf Grund des § 16 BetrAVG, konkretisiert durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die künftigen Belastungen des Arbeitgebers unkalkulierbar mache. Die gesetzliche Anpassungspflicht entfällt nun, wenn der Arbeitgeber sich freiwillig dafür entscheidet, laufende Leistungen mindestens um ein Prozent jährlich anzupassen. Hier entfällt allerdings auch (zugunsten des Anspruchsberechtigten) die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers als mögliches einschränkendes Kriterium.

Das Niveau »mindestens ein Prozent« ist stark von den gegenwärtigen Verhältnissen und den Stabilitätshoffnungen in bezug auf die Europäische Währungsunion beeinflusst. Unter veränderten Bedingungen mit höheren Inflationsraten könnte sie sich schnell als allzu dürftig erweisen.²⁰ Arbeitgeber können die gewählte Ex-ante-Dynamisierung bereits in der Anwartschaftsphase bei den gewinnmindernden Rückstellungen berücksichtigen. Die hieraus folgenden steuerlichen Rückwirkungen waren allerdings der Hauptgrund für die Regierungskoalition, dies erst für Zusagen gelten zu lassen, die ab dem Inkrafttreten der Veränderung am 1.1.1999 gegeben werden. Sie wirkt deshalb nicht als positiver Impuls gegen die Einschränkung bestehender Versorgungspläne.

Die vorstehende Veränderung ist vorwiegend für betriebliche Systeme bedeutsam, die in der Form von Direktzusagen oder Unterstützungskassen geführt werden. Eine andere Veränderung ist für Direktversicherungen und Pensionskassen zu nennen: Hier

20 Zu bedenken ist, dass schon eine 3 %ige Lebenshaltungskostensteigerung bei durchschnittlicher Leistungsdauer ab 65 die Rente real halbiert!

entfällt die Anpassungspflicht, wenn ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile auf die Erhöhung der Rentenleistung verwandt werden. Diese werden von externen Trägern erwirtschaftet. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass diese in der Regel den Kaufkraftverlust kompensiert haben.

Die Neuregelung sieht auch vor, dass die Verpflichtung zum Nachholen von aus wirtschaftlichen Gründen unterbliebenen Anpassungen aufgehoben wird. Die relativ weitgehenden Ansprüche auf ein Nachholen, die sich nicht nur auf den letzten drei Jahreszeitraum, sondern nach der Rechtsprechung bis zum Rentenbeginn erstrecken konnte, haben vermutlich auch die Vorsicht der Unternehmen bei Neuzusagen gefördert. Die Veränderung gilt allerdings nur für einen eventuellen »Nachholstau« ab dem Inkrafttreten der Regelung.

1.5 BETRACHTUNG DER BESTEHENDEN TARIFLICHEN ZUSATZSICHERUNG DES BAUGEWERBES UND IN BAUNAHEN BRANCHEN

Im Gegensatz zu mehreren europäischen Ländern (Frankreich, Niederlande etc.)²¹ spielt die zusätzliche Altersversorgung auf tarifvertraglicher Basis in der deutschen Privatwirtschaft eine geringe Rolle. Lediglich im Bereich der Bauwirtschaft und in baunahen Branchen (Bauhaupt-, Dachdecker-, Steinmetz-, Gerüstbau-, Maler- und Lackierergewerbe und wenigen anderen Branchen) gibt es seit den 50er Jahren Systeme branchenbezogener Zusatzversorgungskassen. Die weitaus größte Kasse, die zu den größten Pensionskassen Deutschlands zählt, ist die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG (ZVK-Bau). Die Kassen der baunahen Branchen sind weitgehend identisch konstruiert.

Die ZVK-Bau wurde 1957 als *gemeinsame Einrichtung* der Tarifparteien gegründet. Sie hat die Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit. Die ZVK-Bau unterliegt wie andere Unternehmen der privaten Versicherungswirtschaft dem Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG).

Versichert sind alle Arbeiter und Angestellten im Gebiet der *alten* Bundesrepublik. In den neuen Bundesländern besteht allein die Möglichkeit der Fortsetzung von Versicherungsverhältnissen, wenn der dortige Arbeitgeber mit der ZVK-Bau einen Weiterversicherungsvertrag geschlossen hatte.

21 Vgl. u.a. Döring: Europäische Alterssicherungsstrategien, in: Betriebliche Altersversorgung 1/2000.

Die *Wartezeit* ist auf mindestens 220 Monate (= 18 Jahre und 4 Monate) festgelegt. Davon müssen 60 Monate (= 5 Jahre) in den 9 Jahren vor dem Versicherungsfall (Rentenfall) bzw. vor Eintritt der »Bauuntauglichkeit«²² liegen. Es können begrenzt auch Tätigkeitszeiten in »bauverwandten« Bereichen anerkannt werden (u. a. als Dachdecker, Maler u. Lackierer, Gerüstbauer, Steinmetz und Steinbildhauer). Angerechnet werden auch Pflichtdienstzeiten; zusätzlich u.U. Arbeitslosigkeit, Berufsförderungsmaßnahmen und Krankheit (bis zu 30 Monaten). Die Wartezeit entfällt – analog zur GRV – bei einem Arbeitsunfall, einem Wegeunfall und einer Berufskrankheit, die zur Gewährung einer Unfallrente führen.

Als *Rentenleistungen* sind vorgesehen:

- Beihilfe zur Altersrente
- Beihilfe zur Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente
- Beihilfen zu Renten der gesetzlichen Unfallversicherung, soweit eine Erwerbsminderung von mindestens 50 % vorliegt (es handelt sich um Schwerbehinderte)
- ein *einmaliges* Hinterbliebenengeld zur Witwen- Witwer- und Waisenrente von Hinterbliebenen von versicherten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen
- Ergänzungsbeihilfen zu den vorgenannten Rentenbeihilfen²³

Es handelt sich um ein *zweiteiliges* System. Für die sog. »Rentenbeihilfe« ist der Bezug einer gesetzlichen Rente (das Alter des Versicherten bei Eintritt des Versicherungsfalles) maßgeblich. Für die »Ergänzungsbeihilfe« dagegen die erreichte Wartezeit. Deren Maximum wird mit 440 Monaten (= 36 Jahre und 8 Monate) erreicht.

- Die Variationsbreite der Rentenhöhe reicht bei Beschäftigten, die bei Begründung des Rentenanspruchs noch nicht das 60. Lebensjahr vollendet haben, von DM 108,- bis 174,- pro Monat.
- Der Variationsbereich bei 60-jährigen und älteren Versicherten steigt bis zum 65. Lebensjahr schrittweise um DM 3,- pro Monat an. Er bewegt sich schließlich bei 65-jährigen von DM 124,- bis 190,- pro Monat.

Das Rentenschema kennt somit zwar einen Altersfaktor sowie einen (eher groben) Versicherungszeitfaktor, aber *keinerlei* Einkommensfaktor. Der Altersfaktor reflektiert hier nicht die Versicherungsdauer, wie dies in der Rentenberechnung der GRV der Fall ist (wo die Rentenunterschiede bei verschiedenen »Startaltern« bei sonst gleichen Versicherungsbiographien vom Zeitfaktor bestimmt sind; plus u. U. anzuwendender Abschläge). Der Zeitfaktor wiederum ist nach oben »gedeckt«, was eigentlich in Wider-

22 Die Bauuntauglichkeit muss in einem amtsärztlichen Gutachten nachgewiesen werden.

23 Die Ergänzungsbeihilfen sind Teil der Überschussbeteiligung; ein Teil wird jedoch im Umlageverfahren finanziert.

spruch zum Versicherungsprinzip steht. Für den Bereich der oberhalb der 440 Monate liegenden Beschäftigungsdauern könnte man sagen, dass hier der Altersfaktor einen – allerdings eher groben – Zeitfaktor repräsentiert.

Infolge des Verzichts auf jeden Lohnbezug begünstigen die ZVK-Versichertenrenten (im Vergleich zu einem rein einkommensbezogenen Modell) tendenziell die niedrigen Entgelte und benachteiligen die höheren. Im Gesamtbild der Altersversorgung wirkt dies entdifferenzierend, während die GRV durch die Anwendung von proportionalen Zeit- und Einkommensfaktoren viel stärker differenzierte Leistungen produziert. Innerhalb der betrieblichen Altersversorgung ist die ZVK-Konstruktion ausgesprochen ungewöhnlich.

Die durchschnittliche Zusatzrente aus der ZVK-Bau an die rund 400.000 Rentner beträgt gegenwärtig DM 160,54/Monat für gewerbliche Arbeitnehmer und DM 169,97/Monat für Angestellte.

Eine *Hinterbliebenensicherung* klassischer Art besteht nicht. Vorgesehen ist ein einmaliges »Hinterbliebenengeld« sowie u. U. ein ergänzendes »Hinterbliebenengeld« (zusammen maximal DM 2.680,-).

Der *Finanzierungsbeitrag* beläuft sich zur Zeit auf 1,6 % der Bruttolohnsumme. Die Beiträge sind auf Grund tarifvertraglicher Regelungen *allein* vom Arbeitgeber aufzubringen. 1997 wurden 42 % der erforderlichen Mittel durch Kapitalerträge und 58 % aus den laufenden Beiträgen finanziert. Die Kapitalrendite (Bruttoverzinsung) wird für die letzten 4 Jahre mit 7,46 % bis 8,42 % angegeben. Sie erreicht damit die besten Werte unter den 7 größten deutschen Pensionskassen. Verwaltungskosten belaufen sich auf nur rund 1 % der eingezogenen Beiträge (und sind damit ungewöhnlich niedrig).

1.6 EINIGE PROBLEME DES BESTEHENDEN MODELLS AUS SOZIALPOLITISCHER SICHT

- Ob man die durchschnittliche *ZVK-Rentenhöhe* für ausreichend hält, hängt neben den durchschnittlich erreichbaren gesetzlichen Rentenniveaus wesentlich vom Gesamalterssicherungsziel ab, das man sich setzt (Armutsvermeidung, Lebensstandardsicherung). Dies bestimmt die »Lücke«, die durch private Vorsorge und durch die beschäftigungsbezogene Rente abgedeckt werden sollte. Die Leistungshöhe war von Anfang an berechnet, um die durch bauspezifisch bedingte Ausfallzeiten eintretenden Beitragsausfälle und damit verbundenen Rentenminderungen auszugleichen. Eine wirkliche Alterssicherung mit dem Ziel der Schließung allgemein bestehender Versorgungsdefizite besteht daher kaum.

- Das rein *zeitfaktorbezogene* Tarifrentensystem erscheint bezüglich der langen Mindestversicherungszeit nicht mehr zeitgemäß. Begünstigungen von langen Arbeitsdauern waren als Abwanderungsbremse in der Vollbeschäftigungszeit intendiert. Heute besteht dagegen eine ausgeprägte Unterbeschäftigungslage in der Gesamtwirtschaft wie im Baubereich. Dies schwächt vor allem das Interesse der Arbeitgeber an dieser Ausgestaltung. Auch aus Arbeitnehmersicht erscheint dies problematisch, da solch lange Zeiten – Mindest- wie Maximalzeiten – schwerer erreichbar sind.
- Ob man den *fehlenden Einkommensfaktor* kritisch sieht, hängt vom Generalziel ab, das man zugrundelegt. Geht man vom Hauptziel der Lebensstandardsicherung aus, so ist eine Berücksichtigung des Einkommens geboten. Will man dagegen die Differenzierung der GRV-Renten ganz oder teilweise kompensieren, so ist die gegenwärtige Lösung prinzipiell geeignet. Sie wird naturgemäß weniger wichtig, wenn künftig stärkere mindestsichernde oder ausgleichende Elemente in das Rentensystem eingebaut werden. Die Bundesregierung hat allerdings im Rahmen der aktuellen Rentenreform auf den Einbau der ursprünglich geplanten bedarfsorientierten Grundsicherung verzichtet.
- Es besteht keine automatische *Anpassungsverpflichtung* für die Rentenleistungen. Dazu besteht allerdings eine Tarifvereinbarung.
- Eine Sicherungslücke besteht bezüglich des *Hinterbliebenenfalls*. Die kann man als Kernelement jeder, auch der betrieblichen Alterssicherung betrachten. Dies gilt in besonderem Maße für die Absicherung von Berufstätigen mit erhöhtem Risiko von Arbeits- und Wegeunfällen, wie dies für diese Branche typisch ist.

2. SOZIALPOLITISCHE LEITVORSTELLUNGEN FÜR EIN NEUES TARIFLICHES ZUSATZRENTENMODELL²⁴

2.1 ECKPUNKTE FÜR DAS TZR-MODELL

- *Sicherungsziel*: ausschließliche Ausrichtung auf die Lebensstandardsicherung. Dabei gibt es ein quantitatives Leitziel zur Absicherung des Lohnes seitens der gewerkschaftlichen Seite, das bei 20 % der normalen GRV-Rente liegt.²⁵ Dies ist jedoch als allgemeine Zielmarke zu verstehen. Es wird ausdrücklich kein garantiertes Zusatzrentenniveau angestrebt. Die genannte Ziffer soll unter Einschluss der bisherigen ZVK-Leistung erreicht werden. Noch in der Diskussion ist die Frage einer Absicherung von Risiken, dem Risiko der Langlebigkeit, der Invaliditäts- und der Hinterbliebenenfallkomponente. Hier sollte es idealerweise persönliche Wahlmöglichkeiten geben.
- *Personelle Reichweite*: Eine möglichst große personelle Reichweite sollte angesteuert werden. Die Reichweite sollte dabei idealerweise auch dem eingangs angesprochenen Erwerbsformenwandel Rechnung tragen, also möglichst Nicht-Norm-Arbeitsverhältnisse einbeziehen oder mindestens deren Beitritt erlauben. Ausdrücklich angestrebt werden sollte die Einbeziehung bzw. der Beitritt von Arbeitgebern, insbesondere von in den in Rede stehenden Gewerben stark vertreten »kleinen« Arbeitgebern sowie von eventuellen mithelfenden Familienmitgliedern.
- *Betriebsrentenkonzept*: Es kann davon ausgegangen werden, dass nur eine rein beitragsdefinierte Lösung sinnvoll ist. Eine Entscheidung für diese Lösung muss mit Blick auf die Einigungschancen der Tarifpartner (schon gar in einer Branche, die wirtschaftlich unter Druck steht!) erfolgen. Aus Arbeitnehmersicht steht die Mobilitätsfreundlichkeit (national wie international) einer beitragsdefinierten Lösung auf der Positivseite.

24 Baugewerbe sowie einige benachbarte Gewerbe wie Gerüstbau, Maler- und Lackierer, Steinmetz und Steinbildhauer, Dachdecker, Land- und Forstwirtschaft; außerdem Steine- und Erdenindustrie Bayerns - alles Branchen mit einer eigenen Tradition der tariflichen Zusatzrentenpolitik (entworfen von einer Arbeitsgruppe der Industriegewerkschaft Bauern-Agrar-Umwelt).

25 D. h. der Betrag soll so ausgelegt werden, dass er aus heutiger Sicht zu einem Kapital führt, das einen Anspruch von 20 % eine Standardrente deckt.

- *Art der Anlage* (Kapitaldeckung): Angestrebt werden soll eine möglichst renditestarke Anlage unter Berücksichtigung von Sicherheitsaspekten. Gedacht ist u. a. an die Mitnutzung der durch das 3. Finanzmarkt-Förderungsgesetz ermöglichten Altersvorsorge-Sondervermögen, aber auch konservativerer Anlagestrategien. Die erreichbare Rendite sollte durch kostengünstige Verwaltung erhöht werden. In bezug auf die Anlagestrategie sollen individuelle Entscheidungen möglich sein. Die Absicherung biometrischer Risiken reduziert naturgemäß die Rendite. Uns scheint, dass mindestens die Invaliditätskomponente in einem Gewerbe wichtig ist, das durch sehr hohe Invaliditätsraten gekennzeichnet ist. Zudem sind gerade hier Einschränkungen des GRV-Absicherungsniveaus durch die Rentenreform 1999 erfolgt (die teilweise mit der aktuellen Reform zurückgenommen werden) Die Hinterbliebenensicherung sollte zuwählbar sein.
- *Aufbringung der Beiträge*: Angestrebt werden sollte, dass Arbeitgeber für ihre Beschäftigten auf Basis eines Tarifvertrages monatliche Beiträge einzahlen (analog zur Praxis bei vermögenswirksamen Leistungen und Direktversicherungen). Beiträge der Arbeitnehmer(innen), als zusätzliche Sparbeiträge (oder auch Arbeitnehmeranteile) sollten nach einem möglichst flexiblen Muster möglich sein (d.h. möglichst großer Spielraum der Aufstockung; eventuell einschließlich von Einmalleistungen).
- *Institutionelle Konstruktion*: Es sollte eine absolut unternehmensunabhängige, überbetriebliche Form gewählt werden. Neben Aspekten der Sicherheit ist eine solche Konstruktion vorteilhaft, da sie einen branchenübergreifenden Rahmen bietet. Sie ist im übrigen sinnvoll, wenn Mobilitätshemmnisse vermieden werden sollen. Eine überbetriebliche Konstruktion bietet auch beträchtliche Verwaltungskostenvorteile (schon gar im Vergleich zu individuellen Lösungen). Die gewerkschaftliche Seite plädiert dafür, die Tariffrente im Rahmen der bestehenden Zusatzversorgungskassen zu organisieren, d.h. in einer besonderen privaten, professionellen Organisation innerhalb oder angelehnt an diese. In Bereichen, die über eine solche ZVK nicht verfügen, könnte ein Gruppenvertrag mit einer ZVK geschlossen werden.
- *Steuerliche Behandlung und Sozialversicherungsfrage*: Die Beiträge sollen steuerfrei gestellt werden. Dagegen sollen die Tariffrentenansprüche idealerweise der nachgelagerten Besteuerung unterliegen. Dies wäre für die einbezogenen Beschäftigten vorteilhaft und entspräche dem Standard in den meisten EU-Ländern. Gewerkschaften und Arbeitgeber möchten die Beiträge auch SV-Frei halten. Diese Position ist aus der Sicht der Tarifpartner verständlich. Wie akzeptabel dies gesamtgesellschaftlich ist, hängt naturgemäß von der Dimension ab, die eine tarifliche Zusatzrentenstrategie in der Gesamtwirtschaft auf lange Sicht gewinnt, da eine Schwächung des Rentensystems ausgelöst werden kann.

2.2 ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE HINTER DEM TZR-MODELL (GRUNDLEGENDE ANSCHAUUNGEN)

- Anerkennung, dass Alterssicherung auf einer *Kooperation des Staates und der privaten Akteure* beruht: Bezüglich der GRV geht dies Modell davon aus, dass sie weiterhin den Kern der künftigen Alterssicherung der Erwerbstätigen bilden sollte; dass es aber ein Gebot der Klugheit ist, unter dem zu erwartenden Druck der Demographie von einer langfristigen Reduktion der Absicherungs niveaus auszugehen. Auch, wenn die jetzt geplante Reduktion möglicherweise noch nicht das letzte Wort darstellt. Bezüglich der *Zusatzsicherung* geht das Modell von einer weiteren Erosion der nicht tariflich befestigten betrieblichen Altersversorgung aus. Schlussfolgerung ist, dass eine neue zusätzliche Sicherung stärkeren Anforderungen gerecht werden müssen. Dabei setzt das hier vorgestellte Modell vorrangig auf *tarifliche* Instrumente, um eine breite personelle Deckung zu erreichen.
- Anerkennung des *Individualisierungstrends* in den Werthaltungen der Erwerbstätigen in dem Sinne, dass dem Bedürfnis nach persönlichen Entscheidungsspielräumen auch auf Basis einer tariflichen Rahmensetzung Rechnung getragen wird.
- Anerkennung, dass *Mobilitätshemmnisse* national wie europäisch vermieden werden sollten. Hier liegt eine klare Abkehr von der »alten« ZVK-Ausrichtung, die ursprünglich jedenfalls auch als branchenübergreifende Mobilitätsbremse konzipiert wurde.
- Anerkennung, dass ernstzunehmende *Mindestsicherungsmechanismen* oder starke Begünstigungen von Niedriglöhnen vorrangig Aufgabe des sozialstaatlichen Systems sein müssen.
- Anerkennung, dass allein die *Lebensstandardsicherung* Ziel der tariflichen Sozialpolitik sein sollte. Hieraus folgt eine im Grundsatz einkommensbezogene Ausrichtung des TZR-Modells. Eine gewisse ausgleichende Komponente ergibt sich dennoch durch das Fortbestehen der »alten« ZVK-Regelung.
- Anerkennung, dass Hauptanstrengungen auf die *jungen* Erwerbstätigen gerichtet werden müssen. Sie geraten bei Erreichen ihrer 60er Altersjahre in ein besonders schwieriges altersstrukturbedingtes Umfeld.
- Anerkennung, dass sich der *Erwerbsformenwandel* voraussichtlich fortschreiten wird. Auch Beschäftigungsbezogene tarifliche Lösungen sollten eine möglichst breite Abdeckung, mindestens jedoch Öffnungen für selbständige Erwerbsformen einschließen.

2.3 EINIGE ALLGEMEINE GESELLSCHAFTSPOLITISCHE BETRACHTUNGEN ZU DEN ANGEDACHTEN TARIFRENTENSTRATEGIEN

Die angedachte Strategie wird bei ihrer Realisierung langfristig zu einem bedeutenden Aufbau von Deckungskapital führen. Der entstehende Fonds bzw. die entstehenden Fonds müssen im Interesse ihrer Anspruchsberechtigten auf die Stabilität und die Rendite ihrer Anlage achten. Das kann bei Aktienanlagen u. U. zu Widersprüchen zu den Interessen von Belegschaften führen. So, wenn Rationalisierungen von den Anteilseignern im Interesse der Wertsteigerung ihrer Anlage (Kurswert, Dividende) für notwendig gehalten wird. Geringer, wenn auch nicht ganz ausgeschlossen, ist die Wahrscheinlichkeit solcher Konflikte bei anderen Investments (Rentenpapiere, Immobilien). Naheliegender sind sie bei unternehmensbezogenen oder örtlich bezogenen Investments bzw. Nichtinvestments. Bei Operationen von sehr großen Fonds können auch allgemeine volkswirtschaftliche Rückwirkungen nicht ausgeschlossen werden.²⁶

Wie diese Problematik gesellschaftspolitisch zu bewerten ist, hängt von folgender Annahme ab: wenn wir davon ausgehen, dass die Fondsbildung für die Zusatzsicherung *in jedem Falle* stattfindet, reduziert sich die Problematik auf die Entscheidung zwischen dem Weg über die Verwaltung des Anlagekapitals durch private Versicherungen, Banken oder Investmentgesellschaften oder durch einen tariflich begründeten selbstverwalteten Fonds. Auch, wenn Letzterer ein vorrangiges Interesse an der Stabilität und Rendite haben muss, können hier zusätzlich ethische, ökologische und soziale Kriterien angewandt werden. Anders stellen sich die Dinge dar, wenn man davon ausgeht, dass entscheidende Verschiebungen zugunsten der alterssicherungsbezogenen Kapitalbildung erst durch eine Tarifrentenstrategie ausgelöst werden (was wir nicht für realistisch halten!). Dabei darf allerdings nicht übersehen werden, dass im Grundsatz eine massive Steigerung des Kapitalangebots zu tendenziell fallenden Renditen führen muss, ebenso national wie weltweit. Dazwischen kann es aus nationaler Sicht u. U. aber lange Ausweichmöglichkeiten geben. D. h.: fallende nationale Renditen können zeitweilig durch renditeerhöhende ausländische Trends kompensiert werden. Ein gewisses Problem kann im übrigen entstehen, wenn sehr viele Länder mehr oder weniger gleichzeitig Altersstrukturverschiebungen erleben und deshalb auf Anlagen zurückgreifen müssen. Andererseits darf nicht übersehen werden, dass auch eine andere Perspektive möglich ist. Wenn die These richtig ist, dass wir in eine längere wirtschaftshistorische Phase ein-

²⁶ Jergin: Staat oder Markt, Frankfurt/New York 1999, sieht in den Alterssicherungskapitalien sogar eine wichtige Triebkraft der Globalisierung.

getreten sind, in der eine allgemeine Bedeutungsverschiebung zwischen Kapital und Arbeit stattfindet, so könnte eine verstärkte Fondsbildung auch Arbeitnehmer auf Zeit stärker an diesen Vorteilen beteiligen. Dies würde sich dann eher als Maßnahme der Ungleichheitsvermeidung darstellen.

Kein Zweifel kann daran bestehen, dass ein starker Akzent auf betrieblichen Fonds auch zu großen Problemen der Kontrolle wirtschaftlicher Macht führen kann. Dies wird am britischen Beispiel deutlich. Es befinden sich bereits rund 40 % der einheimischen Aktien in der Hand betrieblicher Pensionskassen; über 50 % sind in den Händen von Pensionskassen und Versicherungen zusammengenommen.²⁷ Hier deutet sich die Möglichkeit einer Art stillen Revolution in der Wirtschaftsordnung an; die weder dem liberalen Modell noch dem Konzept einer sozialen Marktwirtschaft der bundesrepublikanischen Tradition entspricht. Solche Machtballungen bedürfen mindestens der demokratischen Kontrolle. Sie sind allerdings wegen der Stärke des umlagefinanzierten staatlichen Rentensystems in Deutschland in diesem Ausmaß nicht zu erwarten. Sie sind dennoch für den Fall zu bedenken, dass staatliche Entscheidungen anders aussehen als heute und tarifliche Ansätze – wie hier diskutiert – größere Dynamik in der Gesamtwirtschaft bekommen sollten. Immerhin bietet das hier vorgeschlagene Modell Ansatzpunkte für die demokratische Kontrolle seitens der Tarifpartner. Derartige Tarifsysteme bedürfen, um als »gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien« anerkannt zu werden, nach dem Tarifvertragsgesetz der Parität. Nur so gewährt § 4 Abs. 2 TVG die Normenwirkung. Damit ist eine breite demokratische Kontrolle bereits in den maßgebenden Rechtsgrundlagen angelegt.

27 Vgl. A.B. Atkinson: *The Economic Consequences of Rolling Back the Welfare State*, Cambridge/London 1999.

3. RECHTLICHE KONZEPTION EINER INDIVIDUELLEN TARIFLICHEN ZUSATZRENTE

3.1 RECHTSPROBLEME DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG

3.1.1

Im folgenden steht ein konkretes Tarifrentenmodell im Mittelpunkt, das die Basis bilden könnte für eine umfassende Alterssicherung neben der staatlichen Rente. Ausgangspunkt ist die Überlegung, dass das Arbeitseinkommen die wesentliche, im Normalfall sogar die einzige Einnahmequelle des Arbeitnehmers darstellt. Jede zusätzliche Alterssicherung muss deshalb beim Arbeitseinkommen ansetzen, dies um so mehr, wenn man den sehr wichtigen steuerlichen Aspekt mit hinzunimmt.

Leider gehört mittlerweile die betriebliche Altersversorgung zu den komplexesten Rechtssystemen, da jede Form der Leistung sofort in ein Geflecht von Sicherungssystemen mit differenzierten steuerlichen Konsequenzen einmündet. Diese schwer durchschaubaren Zusammenhänge, die wiederum eine Eigendynamik im Hinblick auf die auf Dauer angelegten Alterssicherungssysteme entfalten, haben letztendlich dazu geführt, dass die betriebliche Altersvorsorge seit Anfang der achtziger Jahre materiell leider stetig an Bedeutung verloren hat.

3.1.2

Ein wichtiger Einschnitt war das vor 25 Jahren in Kraft getretene Betriebsrentengesetz. Einerseits war dieses Gesetz mit der Regelung der Unverfallbarkeit, der Anpassungsprüfung und der Insolvenzsicherung – um nur die wichtigsten Reformschritte zu nennen, ein Meilenstein der sozialen Sicherung. Auf der anderen Seite wurde den Arbeitgebern bewusst, dass aus einem auf dem Gedanken der Fürsorge beruhenden freiwilligen Anspruch ein bindender Rechtsanspruch mit weitreichenden Folgen für die Zukunft erstanden war. Zwar hatte die Rechtsprechung diesen Durchbruch erzwungen, in die betriebliche Realität rückte diese Veränderung aber erst bei der Bilanzierung der Ansprüche und den damit dokumentierten wirtschaftlichen Folgen. Tatsächlich steigt z. B. bei Direktzusagen durch höhere Betriebszugehörigkeitszeiten von Jahr zu Jahr der Versorgungsumfang und damit der Rückstellungsbedarf. Es kommt hinzu, dass nicht voraussehbare Schwankungen in der Ertragslage der Unternehmen diese davor zu-

rückschrecken lässt, neue Bindungen für neu eintretende Arbeitnehmer einzugehen. Da den Arbeitnehmern Versorgungszusagen nicht mehr genommen werden konnten, wurden in den meisten Unternehmen die Ansprüche für neu eingestellte Mitarbeiter massiv reduziert. Jüngere Arbeitnehmer haben so kaum eine Chance für eine angemessene zusätzliche Sicherung im Alter. Diese jungen Arbeitnehmer sind aber gerade diejenigen, für die eine Alterssicherung aufgebaut werden müsste.

3.1.3

Inzwischen wird dieses Dilemma allseits beklagt und ein Weg aus dieser strukturellen Krise gesucht.²⁸ Die betriebliche Praxis hat sich in Anbetracht dieser Situation umgestellt auf die Direktversicherung mit Entgeltumwandlung. Damit wird im wesentlichen auf die heutige steuerliche Situation reagiert. Bei einer Befragung, ob die Unternehmen einer Altersversorgung auf der Basis einer Entgeltumwandlung zustimmen würden, antworteten 68 % positiv.²⁹ Was fehlt ist ein größeres geschlossenes System der betrieblichen Altersversorgung, auf das die Tarifvertragsparteien bei einer tarifvertraglichen Regelung zurückgreifen könnten.

3.1.4

Gerade die betriebliche Altersversorgung in allen ihren Formen und Ausprägungen, als sog. zweite Säule, ist besser als andere Formen geeignet, die Verschlechterung der staatlichen Leistungen zu kompensieren. Die betriebliche Altersversorgung wird letztlich von der Wirtschaftskraft der Unternehmen getragen, die auf der Leistung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern beruht. Entscheidend ist dabei, dass sie von den Hemmnissen befreit wird, die sich heute schädlich auf den Entscheidungsprozess der Unternehmen auswirken. Es geht darum, unter Beibehaltung der elementaren Sicherheiten des heutigen Betriebsrentenrechts neue Formen der Alterssicherung zu erschließen. Dabei sind auch Lösungen in Betracht zu ziehen, die im Ausland erfolgreich praktiziert werden.³⁰ In unseren Nachbarstaaten sind zum Teil interessante Pensionskassenregelungen entstanden, weil die gesetzlichen Sicherungssysteme von Anfang an mit erheblich niedrigeren Leistungen ausgestattet waren als dies in Deutschland der Fall ist.

28 Vgl. Bericht des Arbeitskreises »Betriebliche Pensionsfonds«, erstellt im Auftrag des Forums Finanzplatz beim BMF, Bonn, im Juli 1998 (sog. Gehrke-Bericht); Reformvorschläge zur gesetzlichen Alterssicherung in Deutschland, Ein systematischer Überblick, herausgegeben vom Deutschen Institut für Altersvorsorge; Hanau - Arteaga, Sofortprogramm zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung in DB 1999, S. 898 ff.; dieselben, Gehaltsumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung, 1999; Langohr/Platon, Die Direktversicherung in der aktuellen Rechtsentwicklung in Betriebsberater 1999, 1215 ff.; Andresen, Bericht zur Lage, Vortrag gehalten auf der 61. aba Jahrestagung, BetrAVG 4 / 99 S. 122 ff.).

29 Vgl. H. Höfer 1999, S. 108.

30 Einen sehr interessanten Ansatz bietet z.B. die schwedische FORA Zentralversicherung auf tarifvertraglicher Grundlage.

3.1.5

Besonders nachteilig wirkt sich die sehr unübersichtliche steuerliche Situation aus. Anknüpfend an die bestehenden vier Durchführungswege des Betriebsrentengesetzes hat sich eine schwer überschaubare Vielfalt von steuerlichen Hürden ergeben, die dazu führen, dass die Beachtung der steuerlichen Auswirkungen gegenüber der sinnvollen arbeitsrechtlichen Gestaltung im Vordergrund steht. Es ist ein Geflecht von Restriktionen vorhanden, das auf Arbeitgeber eher abschreckend wirkt. Grotesk mutet die Anknüpfung an die Unterscheidung zwischen Pensionskasse und Unterstützungskasse an, die letztlich über die entscheidende Frage der vor- oder nachgelagerten Besteuerung entscheidet. Hier besteht dringender Reformbedarf. Bisher haben zwar die jeweiligen Bundesregierungen eine Förderung der betrieblichen Altersversorgung versprochen, tatsächlich sind aber immer größere gesetzliche Nachteile in Kraft getreten. Leider muss wieder einmal die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts abgewartet werden. Auf die steuerliche Behandlung einer tarifvertraglichen Lösung wird in den einzelnen Abschnitten detailliert eingegangen werden. Sie führt leider zu sehr komplizierten Lösungen, wie sich zeigen wird. Allerdings werden die Vorschriften zum Körperschaftssteuerrecht der Kassen oder des Einkommenssteuerrechts nur insoweit besprochen als dies unbedingt für die angestrebte Lösung erforderlich ist. Einzelheiten würden in diesem Zusammenhang zu weit führen.

3.1.6

Die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft haben die Notwendigkeit einer Erweiterung ihrer vor Jahrzehnten eingeführten Versorgungssysteme erkannt und haben seit einem Jahr begonnen über moderne Lösungen nachzudenken.³¹ Die Tarifvertragsparteien hatten zunächst in einer Vereinbarung vom 26.05.1999 eine grundsätzliche Einigung über die Einführung einer tariflichen Zusatzrente erzielt. Die Vereinbarung hatte folgenden Wortlaut:

»Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes beabsichtigen, die Altersversorgung der Arbeitnehmer ihres Wirtschaftszweiges zu verbessern und deren Lebensstandard im Alter in Ergänzung zu den gesetzlichen Rentenleistungen abzusichern.

Dabei sollen die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen überprüft werden, um sie zu optimieren und sie durch eine individuelle Altersversorgung im Baugewerbe zu ergänzen.

Die Tarifvertragsparteien bilden eine Kommission, die unter Hinzuziehung externen Sachstandes die technischen Voraussetzungen für tarifvertragliche Regelungen im Jahre 2000 schaffen soll.«

31 Vgl. Laux in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 1999, S. 239.

In den zentralen Lohnverhandlungen dieses Jahres für die alten Bundesländer konnten die Tarifvertragsparteien einen Durchbruch erzielen. Die Vereinbarung vom 19.04.2000 über die Einführung einer Tariflichen Zusatzrente und die Reform der Zusatzversorgung im Baugewerbe hat folgenden Wortlaut:

»Zur Absicherung der Altersversorgung der Arbeitnehmer des Baugewerbes und zur Absicherung ihres Lebensstandards im Alter vereinbaren die Tarifvertragsparteien die Einführung einer Tariflichen Zusatzrente (TZR) und die gleichzeitige Reform der Zusatzversorgung im Baugewerbe:

1. Einführung einer Tariflichen Zusatzrente

Zur Ergänzung der gesetzlichen Rentenleistungen erhält der Arbeitnehmer den Anspruch, die vermögenswirksamen Leistungen im Wege der Entgeltumwandlung zur Finanzierung einer Tariflichen Zusatzrente anzulegen. Zu diesem Zweck werden die vermögenswirksamen Leistungen auf monatlich 60,00 DM festgesetzt, wenn der Arbeitnehmer zugleich 18,00 DM als Eigenleistung erbringt.

Dieser Betrag zur Altersversorgung kann im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in allen gesetzlich möglichen Durchführungswegen angelegt werden, wobei der Arbeitnehmer die Anlage des Beitrages bei der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes (ZVK) verlangen kann.

Zu diesem Zweck wird bei der ZVK ein neuer Versicherungsweig in Form einer rückgedeckten Unterstützungskasse eingerichtet, welche eine individuelle beitragsbezogene Altersversorgung gewährt.

Soweit Arbeitgeberbeiträge zu bestehenden betrieblichen Altersversorgungssystemen geleistet werden, wird tarifvertraglich die Art und Weise der Anrechnung dieser Beiträge auf den Beitrag für die Tarifliche Zusatzrente geregelt werden.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, die tarifvertraglichen Grundlagen für die Einführung der Tariflichen Zusatzrente am 01. April 2001 mit einer Mindestlaufzeit von drei Jahren zu schaffen und den Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung der entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen zu stellen.

2. Reform der Zusatzversorgung im Baugewerbe

Die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen über die Zusatzversorgung im Baugewerbe (Grundbeihilfe, Ergänzungsbeihilfe, Hinterbliebenengelder) werden mit dem Ziel überprüft, festzustellen, ob ZVK-Beiträge und ZVK-Leistungen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen und durch welche tarifvertraglichen Veränderungen sowie auch der Versicherungsbedingungen einerseits die Versicherungsleistungen – auch unter Infragestellung einzelner versicherter Risiken – verbessert und andererseits

auch bei rückläufigen Bruttolohnsummen und Beschäftigtenzahlen eine langfristige Beitragsstabilität bei der ZVK gewährleistet werden kann.

In diese Überlegungen ist auch die Frage einzubeziehen, ob im Hinblick auf die steuerliche Behandlung der ZVK-Beiträge die Organisationsform der ZVK geändert werden sollte.

Die Tarifvertragsparteien werden die ZVK veranlassen, einen unabhängigen Gutachter mit der Prüfung dieser Fragen zu beauftragen.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, auf der Grundlage des Gutachtens unverzüglich in Beratungen über eine mögliche Optimierung der Zusatzversorgung und eine Stabilisierung des ZVK-Beitrages einzutreten.«

Für die neuen Bundesländer wurde durch Schiedsspruch der Zentralschlichtungsstelle des Baugewerbes vom 18.05.2000 neben der Neuregelung von Löhnen, Gehältern und Ausbildungsvergütungen sowie anderen Leistungen mit Wirkung vom 02.06.2000 die Einführung einer Zusatzrente wie folgt vereinbart:

»Zur Verbesserung der Altersversorgung der Arbeitnehmer des Baugewerbes in den neuen Bundesländern und zur Absicherung ihres Lebensstandards im Alter wird Nummer 1 der »Vereinbarung über die Einführung einer tariflichen Zusatzrente (TZR) und die Reform der Zusatzversorgungskasse im Baugewerbe« vom 19. April 2000 mit folgenden Maßgaben zu Nummer 1 Absätzen 1 und 5 auf die neuen Bundesländer erstreckt:

Zur Ergänzung der gesetzlichen Rentenleistungen erhält der Arbeitnehmer den Anspruch auf einen Beitrag des Arbeitgebers in Höhe von DM 20,00 monatlich zur Finanzierung einer tariflichen Zusatzrente, wenn der Arbeitnehmer zugleich DM 6,00 monatlich als Eigenleistung erbringt.

Für die neuen Bundesländer werden die entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen jedoch nur in Kraft gesetzt, wenn sie für allgemeinverbindlich erklärt werden«.

3.1.7

Darüber hinaus haben die Tarifvertragsparteien des Dachdeckerhandwerks am 18.06.1999 eine Vereinbarung zur tariflichen Zusatzrente abgeschlossen. Sie soll über die bestehende Zusatzversorgungskasse im Dachdeckerhandwerk abgewickelt werden als tarifliche Leistung mit individuellem Beitrag, den beide Arbeitsvertragsparteien erbringen können. Als monatlicher Mindestbeitrag sind DM 52,- vorgesehen. Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen soll dahingehend geändert werden, dass diese Leistungen auch für die Altersvorsorge eingesetzt werden können.

Während die Bauregelung noch keine Festlegung hinsichtlich des Durchführungsweges erkennen lässt, läuft die Dachdeckerregelung nach derzeitigem Stand auf eine Pensionskassenregelung mit individuellen Beitragskonten der teilnehmenden Arbeitnehmer hinaus. Wegen der bei dieser Regelung unabweisbaren Pauschalbesteuerung

wurde vereinbart, dass die Tarifvertragsparteien beim Gesetzgeber auf eine Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und insbesondere auf eine nachgelagerte Besteuerung hinwirken wollen.

3.1.8

Im Bereich der Steine- und Erden-Industrie Bayern wurde am 16.6.2000 ein Tarifvertrag über die Einführung einer tariflichen Zusatzrente abgeschlossen. Er sieht anstelle einer Entgelterhöhung einen Arbeitgeberbeitrag von 2,1 % des Tariflohns an eine über die dort bestehende ZVK rückgedeckte Unterstützungskasse vor.

3.2 GRUNDSÄTZE FÜR EINE NEUREGELUNG

Im Abschnitt 1 und 2 sind die grundsätzlichen Überlegungen für ein neues Tarifrentenmodell und in Abschnitt 3.1 die mehr arbeitsrechtlichen Aspekte dargelegt worden. Daraus ergeben sich die Konsequenzen für ein künftiges Modell.

Will man das Vertrauen der Arbeitgeber in die betriebliche Altersvorsorge wieder herstellen, so wie dies früher der Fall war, und den Arbeitnehmern Anreize bieten, im Arbeitsverhältnis Vorsorgeleistungen aufzubauen, so muss jede Lösung die nachstehenden Kriterien erfüllen:

- 1. Versorgungsregelungen müssen für den Arbeitgeber dauerhaft zu überschaubaren finanziellen Verpflichtungen führen.**
- 2. Die Aufwendungen müssen dem einzelnen Arbeitnehmer unmittelbar zugute kommen. Pauschalverfahren sind abzulehnen.**
- 3. Die Aufwendungen sollten steuer- und sozialversicherungsfrei erbracht werden können.**
- 4. Beim Vorsorgeplan sollte eine größere Flexibilität eingeräumt werden.**
- 5. Der Arbeitnehmer sollte die Möglichkeit haben, unabhängig von einer Entgeltumwandlung Eigenleistungen zu erbringen.**
- 6. Die Begünstigten sollten eine Entscheidungsmöglichkeit über die Art der Geldanlage erhalten.**
- 7. Die Abwicklung der Versorgung muss einfach, überschaubar und kostengünstig sein.**

3.3 ERLÄUTERUNGEN DER GRUNDSÄTZE UND IHRE KONSEQUENZEN

Im folgenden werden die vorgenannten Kriterien untersucht und ihre Konsequenzen aufgezeigt.

3.3.1 Erste Voraussetzung:

Vorsorgeregulungen müssen für den Arbeitgeber dauerhaft zu überschaubaren finanziellen Verpflichtungen führen.

3.3.1.1

Das Kriterium der Überschaubarkeit der finanziellen Verpflichtung für den Arbeitgeber zielt im Kern sowohl bei einzelvertraglichen wie bei kollektiven Regelungen auf die Akzeptanz des Arbeitgebers. Wie oben bereits gesagt, geht es in der betrieblichen Altersversorgung in der Regel nicht darum, ein einmaliges, sofort erfüllbares Leistungsversprechen abzugeben. Es geht vielmehr um eine erst im Rentenfall und damit erst viele Jahre später fällige Versorgungsleistung. Daran haben das Betriebsrentengesetz und die Rechtsprechung Folgen geknüpft, die die Arbeitgeber heute bei Neuzusagen meist nicht mehr einzugehen willens sind. Jede zukünftige Lösung darf daher für den Arbeitgeber keine unüberschaubaren Zukunftsrisiken enthalten. Dies gilt gleichermaßen für tarifvertragliche Regelungen, da sie die Zustimmung der Mitglieder der Arbeitgeberverbände finden müssen.

Die betriebliche Altersversorgung ist heute noch weitgehend gekennzeichnet durch die dem Arbeitnehmer erteilte Versorgungszusage in Form der Leistungszusage mit detailliert ausgestalteten Leistungen bei Eintritt des Versicherungsfalles. Dabei werden dem Arbeitnehmer bestimmte Leistungen bei Eintritt betrieblicher Faktoren (Wartezeiten) und dem biologischen Ereignis (Versicherungsfall) des Alters, der Invalidität oder des Todes zugesagt. Die Finanzierung dieser Leistung ist für den Arbeitnehmer unmittelbar meist nicht erkennbar. Sie wird nach handels- und steuerrechtlichen Vorschriften vorgenommen. Ausgangspunkt sind damit die Versorgungsleistungen, deren Beiträge zwar versicherungsmathematisch berechnet werden können, die sich für den Arbeitgeber aber als ein Wechsel auf die Zukunft darstellen. Aus dieser Konstruktion der Übernahme des wirtschaftlichen Risikos auch für die Zukunft ergeben sich die bekannten Probleme der Zurückhaltung der Arbeitgeber bei der Zusage von betrieblichen Altersversorgungen. Entscheidender Nachteil für den Arbeitgeber ist in diesem System, dass er eine Gesamtleistung zusagen muss, wenn die Zusage attraktiv sein soll. Nicht eine jährlich sich aufbauende Ansparung mit der Möglichkeit der Anpassung an veränderte Verhältnisse ist Gegenstand der Vereinbarung, sondern die Summe bei Eintritt des Versicherungsfalles. Diese Zukunftsbindung des Arbeitgebers ist zur Belastung der betrieblichen Altersversorgung geworden. Dies zeigen auch die weithin geänderten Betriebsvereinbarungen, die einem neu eintretenden Arbeitnehmer weitaus geringere Leistungen gewähren. Für den Arbeitnehmer bleibt dabei das Risiko des Arbeitgeberwechsels mit dem Verfall zugesagter Leistungen, soweit die Ansprüche des Schutzes des Betriebsrentengesetzes

entbehren. Gerade jüngere Arbeitnehmer, die zum Aufbau ihrer beruflichen Karriere des öfteren wechseln sollten, werden dadurch erheblich benachteiligt.

3.3.1.2

Will man diese Nachteile vermeiden, so muss man flexiblere Lösungen anstreben. Durch eine flexible Beitragszahlung bzw. Rückstellungsbildung könnte den Schwankungen in der Ertragslage der Unternehmen und den finanziellen Möglichkeiten der Arbeitnehmer besser Rechnung getragen werden. Eine größere Sicherheit für den Arbeitgeber und größere Chancen für den Arbeitnehmer zu einer zusätzlichen Altersversorgung zu gelangen, können nur erreicht werden, wenn die Versorgungssysteme auf keine im voraus bestimmte Leistung im Versorgungsfall abstellen, sondern allein auf die geleisteten Beiträge bzw. bestimmte Rentenbausteine. Die im Laufe der Jahre geleistete finanzielle Basis bildet – nach versicherungsmathematischen Methoden berechnet – die Grundlage für die später zu zahlenden Leistungen. Heubeck hat zurecht auf Beispiele im Ausland hingewiesen, die nicht auf bestimmte Leistungen im Versorgungsfall abstellen, sondern allein auf bestimmte Beiträge, nach denen die noch unbestimmte spätere Leistung berechnet wird. Solche Modelle könnten sinnvoll zur Stützung der Alterssicherung eingesetzt werden. Derartige Beitragszusagen, die keine über die Beitragszahlungsverpflichtung hinausgehende Leistungsgarantien beinhalten, seien derzeit in der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland nur unvollständig vorhanden.³² Diese Kombination von flexiblen Beitragszusagen des Arbeitgebers, gekoppelt mit einer Kassenregelung, erscheint eine ideale Ergänzung der bisherigen Formen der betrieblichen Altersvorsorge.

Um Mißverständnissen vorzubeugen, soll ausdrücklich betont werden, dass hier keine Pensionsfondsregelungen propagiert werden, etwa in Form des Pensions-Sondervermögens im Sinne des Regierungsentwurfs vom 23.07.1997 für das 3. Finanzmarktförderungsgesetz oder ähnliche Modelle, da sie erheblich stärker risikobehaftet sind und daher dem Arbeitnehmer in geringerem Maße eine ausreichend planbare Existenzsicherung im Alter gewährleisten. Dies muss bei tarifvertraglichen Lösungen besonders stark berücksichtigt werden. Deshalb soll am bewährten System der Versicherung festgehalten werden, das eine solide Basis bietet für eine gesicherte Altersversorgung. Neu ist in diesem Zusammenhang allein die Flexibilität der Prämienzahlung gegenüber dem vergleichsweise starren System der Versorgungszusage, das allein von der im voraus festzulegenden Versicherungssumme bzw. Rentenleistung ausgeht.

³² Vgl. Heubeck: Die betriebliche Altersversorgung in Europa - Reform und Erneuerungsbedarf in Deutschland in: Betriebliche Altersversorgung, 4/1997.

Durch solche flexiblen Lösungen kann vor allem auch den schwankenden Arbeitseinkommen und ihren Auswirkungen auf die Beitragszahlung Rechnung getragen werden. Ziel muss es sein, Einmalzahlungen, wie Prämien, Weihnachtsgelder, oder vorübergehende Mehreinkommen, z. B. aus Zuschlägen, Akkordabrechnungen, Urlaubsabgeltungen, für die Alterssicherung wirksam werden zu lassen. Die heutigen Systeme bieten, abgesehen von der Direktversicherung, keine solchen Möglichkeiten.

3.3.1.3

Mit der ab 01.01.1999 geltenden Regelung des § 1 Abs. 6 BetrAVG hat der Gesetzgeber einen ersten wichtigen Schritt zur Anerkennung von beitragsabhängigen Leistungszusagen unternommen. Ausdrücklich geregelt wurde die »beitragsorientierte« Leistungszusage. Der Gesetzgeber sieht diese Regelung offenbar als Vorstufe einer umfassenderen Regelung der beitragsbezogenen Altersvorsorge.³³ Tatsächlich nimmt die Zahl der betrieblichen Versorgungswerke zu, die von Rentenbausteinen ausgehen. Hinzuweisen ist auf die Versorgungssysteme der Firmen SAP, Bosch und Hewlett Packard, um nur einige Unternehmen zu nennen.³⁴ Die betriebliche Praxis zeigt, dass die Arbeitgeber die bisherigen Gesamtversorgungssysteme (z. B. Zusage von 60 % des letzten Bruttoeinkommens abzüglich der Sozialversicherungsrente) einfrieren und zu Bausteinmodellen übergehen. Diese zeichnen sich durch eine jährliche Zuführung von Beiträgen (Bausteine) aus, was unter Einbeziehung der Kapitalerträge zu einer dynamischen Planstruktur führt. Solche Versorgungssysteme sind im Ausland, insbesondere im angelsächsischen Raum, weit verbreitet.

Die heute herrschende Meinung geht davon aus, dass die in § 1 Abs. 6 BetrAVG geregelte beitragsorientierte Leistungszusage nur deklaratorischen Inhalt habe und es sich deshalb weiterhin nur um eine besondere Form der Leistungszusage handle.³⁵ Diese Auffassung hätte zur Folge, dass die beitragsorientierten Leistungszusagen rechtlich wie eine reine Leistungszusage zu behandeln wären. Gleichwohl fragt es sich, ob der Wortlaut des § 1 Abs. 6 BetrAVG nicht bereits weitergehend interpretiert werden muss. Unter einer reinen Beitragszusage versteht man die Verpflichtung des Arbeitgebers, bestimmte Beiträge für Versorgungszwecke aufwenden zu wollen, ohne dass der Arbeitgeber für die Versorgungsleistung haftet. Nach § 1 Abs. 6 BetrAVG muss sich der Arbeitgeber verpflichten, bestimmte Beiträge in Anwartschaften auf Versorgungsleistungen

33 Vgl. dazu amtliche Begründung, sowie Höfer, Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, Band I Arbeitsrecht, Nr. 1630.39; Niemeyer in: Betriebliche Altersversorgung 1997, S. 296, 300.

34 Vgl. dazu Kreßel in: Betriebliche Altersversorgung 5/1999, S. 180, 181; Neuffer in: Betriebliche Altersversorgung 5/1999 S. 181ff; Wiesner in: Betriebliche Altersversorgung 5/1999, S. 184ff.

35 Vgl. Höfer 1999, Band I, Randnummer 1630.36 ff; Berner-Lüll und Drochner, Betriebsberater 1998, S. 1002, 1005.

umzuwandeln. Wenn Höfer darauf hinweist, dass der Arbeitgeber für die Zahlung der versprochenen Versorgungsleistung hafte, so ist diese Unterscheidung zwar von juristischer Bedeutung hat aber keine praktischen Auswirkungen, wenn nach dem Leistungsplan der Beitragszusage eine sofortige Umwandlung der Beiträge in Anwartschaften auf Versorgungsleistungen vorgesehen ist und eine Versicherung dies abwickelt.³⁶ Bei einem VVaG besteht im übrigen eine Nachschusspflicht, so dass auch insoweit eine Leistungsgarantie besteht, wenn dies auch mehr theoretischer Natur ist.

Zu Recht verweist Höfer in diesem Zusammenhang auf die offenen Fragen der Berechnung der unverfallbaren Anwartschaften, der Einstandspflicht des PSV und anderes. Die nicht vorhandene Regelung von Folgewirkungen kann aber nicht dazu führen, dass die in Abs. 6 enthaltene Regelung entgegen ihrem Wortlaut eingeschränkt wird. Die eben geschilderte Umwandlungsverpflichtung stellt die Brücke zwischen beiden Formen dar. Dabei nähern sich die beitragsorientierten Leistungszusagen und die Beitragszusagen insofern an, als eine versicherungsmathematische Verknüpfung zwischen Beitrag und Leistungen besteht. Die Beiträge und die Leistungen sind im Lebensversicherungsgeschäft komplementär und deshalb unauflösbar. Wird eine der Faktoren vorgegeben, so steht der andere dazu in einem mathematisch errechenbaren Zusammenhang. Die durch Beiträge finanzierte Lebensversicherung stellt ein Gleichung dar. Legt man, wie bei einer Leistungszusage, die Höhe der Versorgung fest, so läßt sich daraus unter Zugrundelegung des Zeitfaktors und biometrischer Annahmen der Beitrag ermitteln. Wie bei jeder Gleichung läßt sich dies umkehren und aus dem Beitrag die Versorgungsleistung ermitteln. Der wirkliche Unterschied liegt also nicht in dieser Berechnungsformel sondern in weiteren versicherungsrechtlichen, arbeitsrechtlichen und steuerrechtlichen Zusammenhängen. Bei einer Beitragszusage kommt es auf den Durchführungsweg an. Wird die Beitragszusage in Deckungskapital umgewandelt und über eine Versicherung abgewickelt, so entfällt jede weitere Haftung. Eine Besonderheit besteht bei der Abwicklung über eine Pensionskasse. Hier haftet der Versicherungsnehmer subsidiär für die Leistungen, wenn diese nicht erbracht werden können, z. B. wenn der in der Formel enthaltene Rechnungszinsfuß von 3,5 % nicht erreicht wird, was eigentlich nicht vorkommen dürfte. Die arbeitsrechtliche Einstandspflicht wird bei Pensionskassen durch Versicherungsrecht, nämlich durch die Nachschußpflicht gemäß § 24, 27 VAG, abgedeckt. Auch bei einer Beitragszusage besteht so eine Nachschußpflicht, da sich die Leistung der Pensionskasse aus den ermittelten Anwartschaften berechnet. Dies gilt gleichermaßen für Unterstützungskassen, die über eine Pensionskasse rückgedeckt werden.

³⁶ Vgl. Höfer 1999, Band I, Randnummern 1630, 1633, 1634.

Im Rahmen dieser Untersuchung tarifvertraglicher Lösungen ergeben sich weitere Eingrenzungen des Problems. Gegenstand dieser Untersuchung ist nämlich nicht der Durchführungsweg der unmittelbaren Versorgungszusage, sondern tarifvertragliche Gestaltungsformen einer überbetrieblichen Alterssicherung. In diesem Zusammenhang kommen als Gestaltungsformen nur die mittelbaren Zusagen in Betracht. Welche Pflichten den Arbeitgeber bei solchen Gestaltungsformen treffen, hängt daher in erster Linie von der tatsächlichen Ausgestaltung der Regelung ab. Diese muss so erfolgen, dass eine Flexibilität der Beitragszuführung erhalten bleibt und der Arbeitnehmer unmittelbar individuelle und unverfallbare Anwartschaften erhält.

Die aba hat sich in ihrem »aba Modell zweite Säule« mit der Neuregelung und Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung befasst.³⁷ Sie propagiert nunmehr ebenfalls die flexibleren und kalkulierbareren Versorgungsplangestaltungen durch Beitragszusagen. Darüber hinaus spricht sie sich für eine Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen (Stichwort: nachgelagerte Besteuerung) sowie für eine Liberalisierung der Kapitalanlagevorschriften bis hin zur Schaffung europatauglicher Versorgungseinrichtungen aus.

Die aba fordert außerdem über das RRG 1999 hinausgehende gesetzliche Änderungen des Betriebsrentengesetzes. So soll – über den ab 01.01.1999 geltenden § 1 Abs. 6 BetrAVG hinaus – eine Legaldefinition der Beitragszusage verankert werden. Betriebliche Altersversorgung soll auch gegeben sein, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, einen bestimmten Betrag einmalig, mehrfach oder periodisch zugunsten des Arbeitnehmers zweckbestimmt für die Finanzierung von Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung in einem der im Betriebsrentengesetz definierten vier Durchführungswege zu verwenden.

Wesentlicher Bestandteil der Beitragszusage nach Vorstellung der aba soll ein dem Arbeitnehmer auszuhändigender Versorgungsplan sein, der den Weg vom Beitrag zur Leistung und weitere Einzelheiten regelt. Der Leistungsanspruch könne sich dann später entweder unmittelbar gegen den Arbeitgeber selbst richten oder gegen einen Dritten (Versicherungsgesellschaft, Pensionskasse). Erforderlich sei eine biometrische Komponente, die das Ganze als Maßnahme der betrieblichen Altersversorgung ausweise. Nach dem aba-Modell soll für die Beitragszusage die Unverfallbarkeitsregelung des Betriebsrentengesetzes gelten, wobei unverfallbar nicht die zugesagten Beiträge, sondern das mit den Beiträgen aufgebaute Versorgungskapital sei.

Die aba fordert ausserdem die Einführung eines neuen § 1 a BetrAVG zum Schutze des Arbeitnehmers. In dem neuen § 1 a BetrAVG soll gesetzlich für Beitragszusagen

37 Das Modell »Zweite Säule« wurde im Rahmen einer Pressekonferenz in Bonn am 30.06.1998 vorgestellt.

eine Mindestleistung vorgesehen werden, die nicht nur bei einem vorzeitigen Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft zum Tragen kommt, sondern bei allen im Versorgungsplan vorgesehenen Leistungsfällen Anwendung findet.

Auch bei Entgeltumwandlungen müsse künftig der Weg einer Beitragszusage möglich sein. Insofern sei der ab 01.01.1999 geltende § 1 Abs. 5 BetrAVG ebenfalls im Hinblick auf Beitragszusagen als betriebliche Altersversorgung zu modifizieren.³⁸

Insgesamt gesehen zeigt sich demnach, dass sowohl die Arbeitsrechtswissenschaft als auch die Praxis der betrieblichen Altersversorgung eindeutig der beitragsorientierten Versorgungszusage den Vorrang einräumen, um der 2. Säule eine Zukunftschance zu geben.

Soweit die aba eine eindeutige Regelung im Betriebsrentengesetz verlangt, ist dies zu begrüßen. Die hier propagierte tarifvertragliche Rahmenregelung bedarf jedoch keiner solchen zusätzlichen Absicherung im Gesetz, da der Tarifregelung Normencharakter zukommt und die von der aba zu Recht angesprochenen Probleme im Tarifvertrag unter Ausnutzung der Öffnungsklausel der § 17 Abs. 3 BetrAVG geregelt werden können. Im übrigen sind weite Teile der Arbeitsrechtswissenschaft ohnehin der Auffassung, dass eine solche Lösung bereits nach der heutigen Gesetzeslage zulässig ist.

3.3.1.4

Fasst man die vorgenannten Darlegungen zusammen, so fallen Beitragszusagen, soweit sie plangemäß sofort in Anwartschaften auf Leistungen umgewandelt werden, unter § 1 Abs. 6 BetrAVG. Damit handelt es sich um betriebliche Altersversorgung im Sinne des § 1 BetrAVG.

Gegen eine Beitragszusage im Zusammenhang mit einer überbetrieblichen Kassenregelung bestehen daher aus dem Betriebsrentengesetz keine grundsätzlichen rechtlichen Bedenken. Diese Feststellung hat große Auswirkungen für die steuerliche Behandlung der Kassen gemäß § 5 KStG, da die Definition der Pensionskasse und der Unterstützungskasse, auf die sich § 5 KStG bezieht, in § 1 Abs. 3 und 4 BetrAVG geregelt ist.

Der entscheidende Vorteil einer Beitragszusage liegt darin, dass der Arbeitgeber mit der Erteilung der Zusage seine Verpflichtungen erfüllt hat. Die Nachschusspflicht, wie sie vorstehend bei Pensionskassen genannt wurde, ist ein so extremer Ausnahmefall, dass er hier keine Beachtung finden sollte, insbesondere, wenn es sich um tarifvertragliche Kassen handelt, bei denen durch eine entsprechende Tarifvertragsgestaltung

38 Vgl. dazu Andresen, Bericht zur Lage, Vortrag gehalten auf der 61. aba-Jahrestagung in Karlsruhe am 04.05.1999, in: Betriebliche Altersversorgung 4/99.

geeignete Regelungen möglich sind. Entscheidend ist, dass eine auf den Beitrag bezogene Alterssicherung geeignet ist, die sonst unüberschaubaren Risiken für den Arbeitgeber auszuschließen. Bei einer solchen Regelung besteht die Chance, den Arbeitgeber nach seinem wirtschaftlichen Leistungsvermögen wieder zur Erteilung von Versorgungszusagen zu bewegen und dem Arbeitnehmer auf der anderen Seite gesicherte Ansprüche zu garantieren. Dass diese Gestaltungsform Bewegung in die leider festgefahrene betriebliche Altersversorgung bringt, zeigt auch die Tarifvereinbarung des Baugewerbes vom 19.04.2000, die von einer »individuellen beitragsbezogenen Altersversorgung« ausgeht (vgl. S. 37ff.).

3.3.1.5

Die Überschaubarkeit der finanziellen Verpflichtungen für den Arbeitgeber im Bereich der betrieblichen Altersversorgung wirft weiter die Frage der Freiwilligkeit einer Zusage auf. Diese Frage wird besonders relevant bei tarifvertraglichen Beitragsverpflichtungen. Die bisherigen tarifvertraglichen Zusatzversorgungskassen kennen allein eine auf § 4 Abs. 2 TVG beruhende zwingende Beitragsverpflichtung für alle im Geltungsbereich tätigen Arbeitgeber, deren Höhe auf der Basis technischer Durchschnittsprämien für alle von der Kasse getragenen Risiken berechnet ist und erhoben wird nach der Anzahl der beschäftigten Angestellten oder der Höhe der Bruttolohnsumme des Betriebes. Hier wurde ein vom Risiko des einzelnen völlig unabhängiges Versorgungssystem geschaffen und folglich keine Wahlfreiheit eingeräumt. Allerdings wird dies für den Arbeitgeber wieder relativiert durch die Möglichkeit, die Leistungen der Kassen unter bestimmten Voraussetzungen auf Leistung aus einer betrieblichen Altersversorgung anrechnen zu können (vgl. § 16 des ZVK – Tarifvertrages Bau). Dadurch wird sichergestellt, dass der Arbeitgeber durch die tarifvertragliche Regelung keiner Doppelbelastung ausgesetzt wird. Das Bundesarbeitsgericht hat sich in mehreren Entscheidungen mit dieser Frage befasst und die Regelung für rechtmäßig erklärt, allerdings zutreffende Klarstellungen hinsichtlich der Handhabung im Betrieb ausgesprochen. Mit dieser Anrechnungsklausel bestehen keine Bedenken, tarifvertragliche Versorgungsleistungen zwingend einzuführen, soweit es sich um eigenständige Regelungen handelt.

Von Höfer und anderen wird grundsätzlich eine Freiwilligkeit bei der Umwandlung von Barlohn in Versorgungslohn gefordert.³⁹ Bei freien Vereinbarungen im Arbeitsverhältnis ist ohne weiteres einsichtig, dass ohne Zustimmung des Arbeitgebers bereits aus dem Grundsatz der Vertragsfreiheit keine einseitigen Regelungen möglich sind.

39 Vgl. Höfer 1999, Band I, Nr. 34ff.

Diese Entscheidungsfreiheit der Arbeitsvertragsparteien wäre daher stets dann zu wahren, wenn der Tarifvertrag lediglich einen Rahmen allgemeiner Versicherungsbedingungen einer tariflichen Zusatzrente regeln würde. Dabei würde die Mittelzuführung den Arbeitsvertragsparteien, einer Betriebsvereinbarung oder einem speziellen Leistungstarifvertrag vorbehalten. Würden sich die Tarifvertragsparteien also nur auf allgemeine Versicherungsbedingungen einer Zusatzrente beschränken, in der nur Modalitäten der Vertragsgestaltung und Abwicklung des Versicherungsverhältnisses aber keinerlei Arbeitgeberleistungen geregelt würden, so versteht sich, dass die Vertragsfreiheit der handelnden Personen zum Abschluss von Versicherungsverträgen gewahrt bleiben muss. Hier würde eine Kasse auftreten wie jede andere Versicherung.

Es ist aber nicht einzusehen, warum eine Freiwilligkeit für den Arbeitgeber zu fordern ist, wenn ein Tarifvertrag festgelegte Beiträge des Arbeitgebers oder die Umwandlung von bestimmten Teilen des Barlohns des Arbeitnehmers oder vermögenswirksamer Leistungen in Versorgungslohn vorsieht. Bei tarifvertraglichen Regelungen verweist Höfer zu Recht auf die Autonomie der Tarifpartner.⁴⁰ Der Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorge der Chemie verlangt in seinen Anspruchsvoraussetzungen, dass der Arbeitgeber dem Berechtigten eine Gehaltsumwandlung vermögenswirksamer Leistungen anbietet und der Arbeitnehmer dies geltend macht. Diese sogenannte zweifache Freiwilligkeit für den Arbeitgeber kann bei tarifvertraglichen Regelungen nicht überzeugen. Auch soweit damit die Durchführungswege offen gehalten werden sollten, wie dies im Chemietarifvertrag der Fall ist, hätte es ausgereicht, dem Arbeitgeber nur diese Option offen zu halten. Wenn sich Arbeitgeberverband und Gewerkschaft in einem Tarifvertrag auf eine tarifvertragliche Altersvorsorge verständigt haben, sollte der Arbeitgeber eine solche Regelung nicht torpedieren können, soweit dies für ihn kostenneutral ist. Selbstverständlich wird hier anerkannt, dass Tarifverträge einen Kompromiss darstellen und gegen den Willen einer Partei kein Vertrag zustande kommt. In einem kleinstrukturierten Gewerbe, wie dem Baugewerbe, muss zudem die Situation anders bewertet werden wie in der Chemie. Bei einer zweifachen Freiwilligkeit dürfte – wie die Erfahrung mit anderen Regelungen zeigt, der Erfolg einer solchen Tarifregelung gering sein.⁴¹ Dies kann nicht im Interesse der Tarifvertragsparteien liegen.

Eine Freiwilligkeit ist auf jeden Fall für den Arbeitnehmer zu fordern, wenn es um eine vom Arbeitgeber angebotene Gehaltsumwandlung geht, da er selbst entscheiden können muss, wie er mit seinem verdienten Lohn oder auch vermögenswirksamen

40 Vgl. Höfer 1999, Band I, Nr. 36.

41 Vgl. dazu die Praxis zur Abwicklung des Ausgleichskontos durch die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft.

Leistungen umgeht. Es kann daher im Tarifvertrag keine Verpflichtung des Arbeitnehmers geregelt werden, die Altersversorgung zu Lasten seines Entgelts verwirklichen zu müssen.

Regelt der Tarifvertrag die Möglichkeit der Umwandlung von Barlohn in Versorgungslohn, so kann der Arbeitnehmer dies vom Arbeitgeber verlangen. Das mag sich schon aus den arbeitsvertraglichen Nebenpflichten ergeben; der Arbeitgeber sollte jedoch durch Tarifvertrag dazu verpflichtet werden. Nicht außer acht sollte dabei bleiben, dass ein Arbeitgeber, z. B. des Baugewerbes, bei Entgeltumwandlung einen erheblichen finanziellen Vorteil zieht. Bei der Entgeltumwandlung geht bekanntlich der Anspruch auf Barauszahlung endgültig unter. Alle an den Bruttolohn anknüpfenden Steuern, Sozialversicherungsabgaben und Sozialkassenbeiträge entstehen nicht mehr.⁴²

Die Vereinbarung der Tarifvertragsparteien zur Tariflichen Zusatzrente (vgl. S. 37ff.) gibt dem Arbeitnehmer einen Anspruch, bestimmte Teile der vermögenswirksamen Leistungen im Wege der Entgeltumwandlung zur Finanzierung der Tariflichen Zusatzrente zu verwenden. Die Tarifregelung geht damit von einem Initiativrecht des Arbeitnehmers aus, dem der Arbeitgeber zutreffend nicht widersprechen kann. Die Tarifvertragsparteien knüpfen so an ihre bereits in den 60er Jahren gefundene Lösung der vermögenswirksamen Leistungen an (vgl. dazu auch Nr. 6.9).

Da ein Leistungstarifvertrag zeitlich begrenzt abgeschlossen wird und die vereinbarte Zahlungsverpflichtung im Kontext der übrigen Arbeitsbedingungen steht, ergibt sich kein Widerspruch zu der Forderung nach dauerhaft überschaubaren Verpflichtungen für den Arbeitgeber. Die Schaffung eines Systems der individuellen betrieblichen Vorsorge hat gerade den Vorteil, zu Lasten des Konsumlohns langfristige Vorsorgeleistungen vereinbaren zu können, die unmittelbar dem einzelnen Arbeitnehmer zugute kommen. Durch die Befristung des Leistungstarifvertrages bleiben die Aufwendungen für den Arbeitgeber überschaubar.

3.3.1.6

Eine zwingende Wahlfreiheit für den Arbeitgeber könnte sich im Hinblick auf die Auswahl des Versicherers stellen. Der Europäische Gerichtshof hat jedoch jüngst in den Entscheidungen Albany International BV ./ Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie (C-67/96) sowie BV Maatschappij Drijvende Bokken ./ Stichting Pensionsfonds voor de Vervoer – en Havenbedrijven (C-219/97) festgestellt, dass eine in einem Tarifvertrag festgelegte Pflicht, sich einer Branchenzusatzversicherung anschließen zu müssen – in die-

42 Vgl. Der Betrieb 1990, S. 2476.

sem Falle waren es die holländischen Zusatzrentenfonds – mit dem EU-Recht vereinbar ist und insbesondere nicht gegen das Kartellrecht des Artikel 81 – 86 (früher 85 – 90) EG-Vertrag verstößt.

Unabhängig von der rechtlichen Zulässigkeit der ausschließlichen Abwicklung über eine tarifvertragliche Kasse hinaus ergeben sich in vielen Branchen praktische Notwendigkeiten, die Abwicklung von einer zentralen Stelle durchführen zu lassen. Dies ist bei kleinbetrieblich strukturierten Gewerbebezügen mit hoher Fluktuation geradezu zwingend erforderlich, wenn nicht für einzelne Arbeitnehmer Ansprüche gegen eine geradezu unüberschaubare Vielzahl von Versorgungsträgern geschaffen werden sollen mit jeweils noch unterschiedlichen Tarifen. Vgl. dazu die Ausführungen zu Nr. 3.3.7.

Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes haben für ihren Gewerbezug mit überwiegend Kleinbetrieben zutreffend dem Arbeitnehmer das Recht eingeräumt, die Anlage der Tariflichen Zusatzrente bei den Baukassen zu verlangen. Zu kleineren Gewerbebezügen wie dem Dachdeckerhandwerk und der Steine- und Erden-Industrie Bayern ist schon aus Gründen der Wirtschaftlichkeit die Abwicklung über eine einzige Kasse geboten (vgl. 3.1.8).

3.3.2 Zweite Voraussetzung:

Die Aufwendungen müssen dem einzelnen Arbeitnehmer unmittelbar zugute kommen. Pauschalverfahren sind abzulehnen.

Die Forderung einer individualisierten Leistungsplangestaltung im Gegensatz zu Pauschalverfahren ist Ausdruck einer selbstbewußten Arbeitnehmerschaft. Im Mittelpunkt der Überlegungen steht heute die individuelle Planung der Zukunft. Die Versorgungssysteme gleichen sich damit stärker der normalen Lebensversicherung an, deren Basis der einzelne Versicherungsvertrag bildet. Nicht nur der Wunsch nach mehr Individualität prägt diese Forderung, sondern auch die erheblich gewachsene Flexibilisierung der Arbeitswelt. Ein System, dessen Leistungen allein anknüpft an den Bestand des Arbeitsverhältnisses im Rentenfall birgt trotz der Unverfallbarkeitsregelungen zu große Risiken. Im übrigen sind auch die neuen Fristen des Betriebsrentengesetzes noch zu lang, gerade wenn man das notwendig auf Arbeitsplatzwechsel ausgerichtete Berufsleben jüngerer Arbeitnehmer betrachtet. Hinzu kommt, dass ein jährlicher Kontoauszug über die erreichte unverfallbare Anwartschaft (vgl. Anhang 6) – wie bei jeder anderen Lebensversicherung – ein größeres Besitzstandsdenken fördert und damit ein weiterer Meilenstein für das Interesse des Arbeitnehmers an seiner Altersversorgung erreicht

wird. All dies fördert die Attraktivität der betrieblichen Leistungen und hält bei aller Individualität die Bindung an den Gewerbebezweig aufrecht.

Glücklicherweise läßt sich die Forderung nach einer für den Arbeitgeber dauerhaft überschaubaren finanziellen Verpflichtung mit einer individualisierten Leistungsplanung sehr gut in Einklang bringen. Durch beitragsorientierte Leistungszusagen bzw. Beitragszusagen lassen sich auf der Grundlage von Bausteinsystemen Altersversorgungssysteme aufbauen, die eine unverfallbare, kontinuierlich wachsende Altersvorsorge ermöglichen. Wegen der Einzelheiten wird auf Teil 3.3.1.3 und 3.3.1.4 verwiesen. Besondere Bedeutung kommt derartigen Systemen vor allem auch deshalb zu, weil der Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung gemäß § 1 Nr. 5 BetrAVG selbst zu einer entsprechenden Dotierung beitragen kann. Dies wird oft auch den Arbeitgeber veranlassen, eigene Beiträge zu leisten, wie dies die in Teil 3.3.1.3 angeführten betrieblichen Versorgungssysteme zeigen. So besteht im Laufe der Jahre eine angemessene Versorgung.

Durch die steuerlichen Restriktionen bedarf es allerdings insbesondere bei tarifvertraglichen Systemen, d.h. auf den Gewerbebezweig und nicht auf den einzelnen Betrieb bezogener Systeme, einer differenzierten Abwicklungsstruktur, wie im folgenden zu zeigen sein wird.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass den Arbeitsvertragsparteien trotzdem ein unkompliziert verfügbares Versorgungswerk angeboten wird, auf das sie jederzeit zurückgreifen können. Gerade für Kleinbetriebe, die sich keine arbeitsrechtliche Beratung leisten können und wollen, ist es entscheidend, dass eine von den Tarifvertragsparteien getragene Branchenlösung zur Verfügung steht. Mit den in der Bauwirtschaft vorgesehenen tariflichen Zusatzrenten ist ein entscheidender Schritt voran gelungen.

3.3.3 Dritte Voraussetzung:

Die Aufwendungen sollten steuer- und sozialversicherungsfrei erbracht werden können

Die Forderung nach Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit zielt auf eine möglichst große Steigerung der Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung. Leider hat der Gesetzgeber in den letzten Jahren die steuerlichen Rahmenbedingungen ständig verschlechtert, d. h. die Aufwendungen für Altersversorgung mit stetig höheren Abgaben belastet. Das hat insbesondere für den Arbeitgeber zu höheren Lohnnebenkosten geführt und damit die Bereitschaft zur Fortführung oder gar Erweiterung der betrieblichen Altersversorgung drastisch gesenkt. Der Direktzusage stand die Unabwägbarkeit der künftigen Belastungen entgegen, wie sie in Nr. 3.1 des Gutachten dargestellt ist. Das

fürte dazu, dass nur noch mittelbare Durchführungswege gewählt wurden. Neben der Direktversicherung rückte dann die Abwicklung über eine rückgedeckte Unterstützungskasse in den Vordergrund, da sie zu einer nachgelagerten Besteuerung gemäß §§ 19, 24 Nr. 2 EStG führt. Bei der Wahl dieser Form liegt der Vorteil für den Arbeitgeber in der Senkung der Lohnnebenkosten und für den Arbeitnehmer in der Ersparnis von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen. Die Versorgungsleistungen werden damit erst in der Ruhestandsphase mit dem Ertragsanteil versteuert. Deshalb bietet sich diese Form auch für die eine tarifvertragliche Regelung an, wie später zu zeigen sein wird.

In jüngster Zeit streben die Unternehmen eine Kombination von direkten Arbeitgeberbeiträgen und Entgeltumwandlung an (vgl. Nr. 3.3.1.3 des Gutachtens). Die Entgeltumwandlung in Verbindung mit einer Unterstützungskasse war bis vor wenigen Jahren noch umstritten. Erst durch die Neuregelung des § 1 Abs. 5 BetrAVG ist diese Form als Teil der betrieblichen Altersversorgung anerkannt. Auch der Pensionsversicherungsverein konnte sich erst nach der Neufassung des § 7 BetrAVG zur Einräumung des Insolvenzschutzes entschließen.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben auf ihrer Tagung am 06./07.05.1998 folgendes festgestellt:

»Liegt ein wirksamer und tariflich zulässiger Lohn- bzw. Gehaltsverzicht vor und tritt an die Stelle der ursprünglichen Lohn- bzw. Gehaltsbestandteile eine vom Arbeitnehmer finanzierte Unterstützungskassenzusage, liegt insoweit nach Auffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger kein Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV mehr vor. Auf die entsprechenden Beiträge sind somit keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.«

Entgegen der Durchführungswege der Direktversicherung der Pensionskasse sind damit die Beiträge zur Unterstützungskasse sozialversicherungsfrei, auch wenn sie auf einer Entgeltumwandlung beruhen.

Berechnungsbeispiele zeigen, dass z. B. bei einem Beitrag von monatlich 300,- DM der Nettoaufwand durch Ersparnis von Steuer und Sozialabgaben zwischen 123,05 DM und 142,54 DM je nach der Steuerklasse I oder III liegt. Ein Bruttoverzicht eines Verheirateten ohne Kinder von 936,- DM jährlich führt zu einem Nettoverzicht von nur 387,- DM. Die dadurch bedingte Minderung der Sozialversicherungsrente wird durch das spätere Bruttokapital ausgeglichen. Man kann bei einer solchen Gestaltung mit einer Nettorendite der betrieblichen Altersversorgung von 11 % rechnen.

Unabhängig von der Steuer und den Sozialversicherungsbeiträgen führt die Entgeltumwandlung dazu, dass auch alle anderen Beiträge, die an das Bruttoentgelt des Arbeitnehmers anknüpfen, entfallen. Besonders bedeutsam ist dies in der Bauwirtschaft hinsichtlich der Sozialkassenbeiträge.

Insgesamt gesehen muss eine tarifvertragliche Regelung mit den betrieblichen Gestaltungsformen konkurrieren. Das kann sie nur, wenn sie sich der wirtschaftlich günstigsten Durchführungswege bedient. Das bedeutet, dass möglichst nur solche Wege beschritten werden, die zu einer nachgelagerten Besteuerung führen und das bietet heute die rückgedeckte Unterstützungskasse. Auch die Entgeltumwandlung gemäß § 1 Absatz 5 BetrAVG muss wegen der Nettoentlastung in die tarifvertragliche Regelung einbezogen werden.

3.3.4 Vierte Voraussetzung: Große Flexibilität des Vorsorgeplans.

3.3.4.1

Die hier angestrebte Altersversorgung auf der Basis von Beitragszusagen sollte mit einer auf die Bedürfnisse des Arbeitnehmers zugeschnittenen Versicherungsleistung gekoppelt werden. Pauschalverfahren bzw. technische Durchschnittsprämien verbieten sich von selbst. Hierin ist insofern ein großer psychologischer Vorteil zu sehen, als der Arbeitnehmer jederzeit sein eigenes Versichertenkonto beobachten und ggf. den Arbeitgeber auf leistungserhöhende Beiträge oder Entgeltumwandlung ansprechen kann. So wird besser als in der Vergangenheit die Voraussetzung geschaffen für eine bedarfsgerechte Alterssicherung.

3.3.4.2

Auf der Basis von Beitragszusagen könnte man daran denken, es den Arbeitsvertragsparteien oder dem Betriebsrat zu überlassen, den Leistungsplan in vorgegebenen Bandbreiten frei zu gestalten. Solche Bandbreiten wären heute technisch durchführbar, ziehen aber einen größeren Verwaltungsaufwand nach sich. In Anbetracht der vielen Kleinbetriebe in der Bauwirtschaft sollte zudem wegen der notwendigen Übersichtlichkeit die Wahlmöglichkeit auf einige Grundmodelle beschränkt werden. In vordefiniertem Rahmen können die Arbeitnehmer so die für sie günstigste Variante zwischen Alterssicherung, Invaliditätsschutz und Hinterbliebenenversorgung auswählen.

Gleichfalls muss daran gedacht werden, dass eine Bandbreite bei der Inanspruchnahme der Leistungen im Versicherungsfall eingeräumt wird. Dadurch wird den Arbeitnehmern ermöglicht, besser auf die Wechselwirkungen des Arbeitsmarktes zu reagieren. Hier sind allerdings durch die steuerlichen Vorschriften engere Grenzen gezogen. Bei einer Beitragszusage ergibt sich die Höhe der Leistungen jederzeit ablesbar aus den angesammelten Rentenbausteinen. Wird allerdings auf das Endalter 65 abgestellt, so

muss bei vorzeitiger Inanspruchnahme, wie auch soweit üblich, mit einem Abschlags-system gearbeitet werden.

3.3.5 Fünfte Voraussetzung: Eigenleistungen des Arbeitnehmers.

3.3.5.1

Der Arbeitnehmer sollte die Möglichkeit haben, Eigenleistungen zu erbringen. Diese Forderung basiert auf dem Gedanken, dem Arbeitnehmer eine einfach zu handhabende Möglichkeit zur Schaffung einer zusätzlichen eigenfinanzierten Altersversorgung anhand zu geben. Der Arbeitnehmer soll so zu freiwilligen privaten Leistungen zur Verbesserung seiner betrieblichen Altersversorgung veranlasst werden, wobei ihm dabei eine Betreuung aus einer Hand angeboten werden soll. Die Erfahrung zeigt auch, dass es für den Arbeitnehmer einfacher ist, den Arbeitgeber zur Leistungserbringung zu bewegen, wenn er auf Eigenleistungen verweisen und bereits den einzuschlagenden Weg aufzeigen kann.

Für die Eigenleistungen des Arbeitnehmers kommt zunächst die Entgeltumwandlung in Frage. Durch § 1 Abs. 5 BetrAVG ist die Zulässigkeit derartiger Vereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien gesetzlich geregelt. Dabei ist zu beachten, dass die Vereinbarung vor der Fälligkeit der Forderung getroffen wurde. Dies hat insbesondere Bedeutung für Jahresabschlussprämien, Urlaubsabgeltungen, Vermögenswirksame Leistungen u. ä.

Die Entgeltumwandlung hat in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung zugenommen, insbesondere vor dem Hintergrund der Zurückhaltung der Arbeitgeber. Die Betriebe neigen heute vielfach zu Mischformen der Finanzierung, bei der beide Arbeitsvertragsparteien Mittel für die Altersversorgung aufbringen.

Wie später dargestellt wird, ist die heute effektivste Form der Altersvorsorge die Abwicklung über eine Unterstützungskasse (vgl. dazu Nr. 3.6). Dies ist jedoch für Kleinbetriebe nur sehr schwer durchführbar. Dazu bietet sich eine auf tarifvertraglicher Grundlage ruhenden überbetrieblichen Kasse an.

Der Entgeltumwandlung sind jedoch aus steuerlichen Gründen Grenzen gesetzt. Diese Fragen spielen dann eine große Rolle, wenn der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet und die Versicherung vom Arbeitgeber nicht weiter finanziert wird. In diesem Fall sollte der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, sich selbst weiter zu versichern. Diese Möglichkeit ist jedoch, wie gesagt, aufgrund der steuerlichen Vorschriften bei den einzelnen mittelbaren Versorgungsformen eingeschränkt. Innerhalb der Unterstützungskasse ergeben sich heute keine Möglichkeiten der direkten Eigenleistung,

z. B. zur Fortführung der Versicherung. Gleiches gilt leider auch für Einmalzahlungen. Bei Pensionskassenlösungen bestehen dagegen keinerlei derartige Restriktionen. Allerdings müssen diese Beiträge grundsätzlich aus dem versteuerten Einkommen erbracht werden. Die Möglichkeit einer Pauschalversteuerung, wie bei Arbeitgeberzahlungen besteht in diesem Falle nicht.

3.3.5.2

Bei einer tarifvertraglichen Lösung im Baugewerbe ist zu berücksichtigen, dass viele Handwerksmeister zuvor in der ZVK Bau versichert waren, wegen der Leistungsstruktur in aller Regel aber höchstens Anspruch auf die unzureichenden unverfallbaren Leistungen haben. Auf der anderen Seite fehlt es oft an einer ausreichenden eigenen Versorgung. Hier spielt das Angebot, im Rahmen dieser neuen Regelung eine eigene Altersversorgung aufzubauen, eine interessante Variante. Unbestritten ist, dass es sich bei dem Betriebsrentengesetz um ein Arbeitnehmerschutzgesetz handelt und Arbeitgeber daher nicht in den Schutzbereich des Gesetzes fallen.⁴³ Arbeitgeber können daher nicht zu den Begünstigten einer Unterstützungskasse gehören. Gleichwohl darf eine Pensionskasse auch Arbeitgeber versichern. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang allein die Frage der Körperschaftsteuerbefreiung nach § 5 Abs. 1, Nr. 3 KStG. Nach § 1 Nr.1 KStDV darf dabei die Mehrzahl der Personen, denen die Leistungen der Kasse zugute kommen sollen (Leistungsempfänger) sich nicht aus dem Unternehmer oder dessen Angehörigen zusammensetzen. Eine einseitige Bevorzugung der Unternehmer bei der Bemessung der Leistungen nimmt der Kasse den sozialen Charakter. Kann sich der Arbeitgeber im Rahmen einer Branchenpensionskasse wie jeder andere Arbeitnehmer versichern, so ergeben sich im Hinblick auf die Größenverhältnisse keine Bedenken. Der Kreis der »Zugehörigen« im Sinne des § 5 Abs. 1 Nr.3) aa) KStG geht weiter als der Begriff des Arbeitnehmers. Dies folgt aus einem Umkehrschluss des § 1 Nr. 1 KStDV. Arbeitgeber können daher im Rahmen einer Pensionskassenlösung versichert werden, nicht jedoch im Rahmen einer Unterstützungskasse.

3.3.6 Sechste Voraussetzung: Wahlmöglichkeiten bei der Geldanlage.

Die Effizienz der Geldanlage spielt für die Höhe der später zu zahlenden Leistungen eine entscheidende Rolle. Bei einer reinen Leistungszusage steht für den Arbeitnehmer

43 Vgl. Höfer 1999, Band II Steuerrecht, Randnummern 3709, 3735.

die Höhe der Rentenleistungen fest. Hier hat allerdings der Arbeitgeber ein vitales Interesse an hoher Kapitalrendite zur Senkung seines Beitrages. Bei einer Beitragszusage kommen die Vermögenserträge allein den Arbeitnehmern zugute, entsprechend baut sich die Leistung auf, auch hier kommt es entscheidend auf die Performance der Vermögensanlage an. Über Zins und Zinseszins bauen sich entsprechend hohe Versorgungsleistungen auf. Für die Akzeptanz einer tarifvertraglichen Regelung auf der Basis einer Beitragszusage kommt es wegen der Vergleichbarkeit mit Direktversicherungen und Alterssicherungsfonds daher entscheidend darauf an, möglichst hohe Renditen zu erzielen. Das bedingt allerdings die Inkaufnahme eines größeren Risikos. Um den Wünschen der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer entgegenzukommen, sollte dem Versicherten mehrere, nach Risikogesichtspunkten aufgebaute Anlageformen angeboten werden, unter denen er wählen und die er auch austauschen kann. Eine risikoreichere Geldanlage beinhaltet die stärkere Berücksichtigung von Aktien im Portfolio. Die heute schon den Versicherungen gegebene Möglichkeit, im Rahmen der Mischung und Streuung 30 % Aktienanteile zu besitzen, gibt allerdings bereits heute genügend Spielraum für eine höhere Rendite.

Eine solche Wahlmöglichkeit bedingt naturgemäß einen hohen Informationsaufwand. Das Bundesaufsichtsamt dürfte dabei eigene Vorstellungen entwickeln.

Im Rahmen der hier durchzuführenden Untersuchung geeigneter Lösungswege für tarifvertragliche Regelungen wird davon abgesehen, den Tarif im Hinblick auf unterschiedliche Anlageformen breiter aufzufächern. Die Zeit scheint dafür auch noch nicht reif. Gleichwohl wird man diese Fragestellung weiter behandeln müssen, da sie für die Wettbewerbsfähigkeit dieser Regelung von großer Bedeutung ist.

3.3.7 Siebte Voraussetzung:

Die Abwicklung der Versorgung muss einfach, überschaubar und kostengünstig sein

3.3.7.1

Die hier mehrfach für den Arbeitgeber geforderten dauerhaft überschaubaren Verpflichtungen finden ihre Parallele in der Forderung nach einfacher und überschaubarer Abwicklung der für den Arbeitnehmer wichtigen Leistungsseite.

Die von Arbeitgeberseite geforderte Freiheit des Arbeitgebers bei der Auswahl des Trägers der Versorgung würde bei vielen Arbeitnehmern zur Verwirrung führen wegen der sich zwangsläufig ergebenden unüberschaubaren Versorgungsverhältnisse. In der Bauwirtschaft besteht infolge der kleinbetrieblichen Struktur und der Natur des Bau-

geschehens nach wie vor mit etwa 60 % eine hohe Fluktuation. Bei bestimmten Akkordarbeitsverhältnissen und bei Spezialberufen hat es der Arbeitnehmer mit ständig wechselnden Arbeitgebern zutun. Diese Personenkreise könnten niemals eine betriebliche Altersversorgung erwerben, wenn der Arbeitgeber jeweils einen ihm genehmen Träger erwählen könnte. Darüber hinaus sind in den meisten Fällen die Tarife der Versicherer unterschiedlich, die Höhe der Gewinnausschüttung sowieso. D. h., der Arbeitnehmer würde eine Vielzahl von Versorgungsverträgen mit jeweils unterschiedlichen Leistungen und Bedingungen sammeln, eine groteske Vorstellung. Dies kann nur verhindert werden, wenn ein einheitlicher Versorgungsträger, eben die U-ZVK und die ZVK-Bau, eingeschaltet wird. Die rechtliche Zulässigkeit ist unter Nr. 3.3.1.6 dargelegt worden. Ausnahmen sollte es nur für solche Arbeitgeber geben, die eine vergleichbare Altersversorgung bereits aufgebaut haben (vgl. dazu die Vereinbarung der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes, S. 37ff.).

3.3.7.2

Das hier untersuchte Modell einer Individuellen tariflichen Zusatzrente führt zu einzelnen, für jeden Arbeitnehmer zu führenden Versicherungskonten. Es ist klar, dass dies einen beträchtlichen Verwaltungsaufwand hervorruft, wenn nicht Maßnahmen getroffen werden, um dies zu begrenzen. Eine entscheidende Maßnahme liegt darin, dass die bereits bestehenden Zusatzversorgungskassen als Rückversicherer die gesamte Abwicklung vom Beitragseinzug bis zur Leistungsgewährung übernehmen. Es ist von der Finanzverwaltung anerkannt, dass dies bei rückgedeckten Unterstützungskassen zulässig ist. Darauf wird später noch einzugehen sein (vgl. Nr. 3.7.1).

Bei der Bewertung des entstehenden Verwaltungsaufwandes arbeiten die tariflichen Kassen in Konkurrenz zu den Versicherungsgesellschaften, deren Geschäftstätigkeit gerade auf Einzelverträge abgestellt ist. Diese Konkurrenz braucht speziell die ZVK-Bau aber nicht im mindesten zu fürchten. Die Einführung des neuen Urlaubskassenverfahrens beruht auf einer Kontenführung für jeden einzelnen Arbeitnehmer des Baugewerbes, d. h. im Gegensatz zur Versicherungswirtschaft besteht bereits für jeden einzelnen Arbeitnehmer ein persönliches Konto mit allen Stammdaten und den Beziehungen zum Arbeitgeber einschließlich der Beitrags- und Leistungsabwicklung.

Dieses neue Verfahren wurde mit der neuesten am Markt verfügbaren Standardsoftware für Massenkontokorrente der Versicherungswirtschaft eingeführt und hat seine Mächtigkeit und Zuverlässigkeit bewiesen. Dieses von der ZVK-Bau angeschaffte Produkt darf ohne weiteren Lizenzaufwand ausgeweitet werden. Es bedarf allein der Anpassung im Wege des sog. Customizings. Die hier vorgesehenen Wahlmöglichkeiten verschiedener Versorgungspläne sind durch eine spezielle Software abzudecken. Auch

die notwendige versicherungstechnische Berechnung und Abwicklung kann im Wege eines Standardproduktes bezogen werden.

Darüber hinaus verfügt die ZVK-Bau über die modernste und mit Abstand preisgünstigste Abwicklung der Rentenzahlung an über 400.000 Rentner. Das System kann jederzeit ohne weitere Systemkosten ausgeweitet werden. Neu hinzu käme allerdings die Verwaltung der Lohnsteuerkarten und der Steuerabführung.

Durch die jahrzehntelangen auf Knopfdruck verfügbaren Versicherungsverläufe aller seit den 50er Jahre am Bau Beschäftigten kann auch eine zuverlässige Berechnung der Risiken erfolgen. Diese Daten stehen anderen Versicherern naturgemäss nicht zur Verfügung.

An Kosten entstehen durch das neue Verfahren daher neben den Software-Einrichtungskosten, Hardwarekosten für die Kapazitätsausweitung und weitere Verwaltungskosten im Personalbereich für Abwicklung, Kundenbetreuung und Information, sowie Raumkosten und Beratungskosten. Alle diese Kosten hat jedoch auch jede andere Versicherungsgesellschaft.

Insgesamt gesehen zeigt sich, dass bei der ZVK-Bau ideale Voraussetzungen für die Einführung eines neuen Versorgungsbereiches bestehen. Durch Synergieeffekte kommt das neue Verfahren auch dem heute bestehenden ZVK-Verfahren zugute. Ähnlich sieht es bei den anderen Zusatzversorgungskassen aus.

3.4. MODELL EINER INDIVIDUELLEN TARIFLICHEN ZUSATZRENTE

3.4.1

Der folgende Teil des Gutachtens befasst sich mit der Umsetzung der in Nr. 3.2 geforderten und in den Nrn. 3.3.1 – 3.3.7 erläuterten Prinzipien durch eine tarifvertragliche Regelung. Die Untersuchung beschränkt sich dabei auf die Bauwirtschaft, da dort, wie im ersten Teil ausgeführt, bereits in verschiedenen Tarifbereichen Pensionskassen auf der Grundlage gemeinsamer Einrichtungen der Tarifvertragsparteien bestehen. Diese Kassen haben seit Jahrzehnten ihr positives Wirken bewiesen (vgl. dazu auch Teil 1.5). Dies sollte jedoch nicht hindern, auch die bisherigen Tarifsysteme einer Überprüfung zu unterziehen, wie dies in der Vereinbarung der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes vereinbart wurde (vgl. S. 37ff., 38).

3.4.2

Bevor auf die Einzelheiten eingegangen wird, muss grundsätzlich festgehalten werden, dass die hier propagierte individuelle Alterssicherung auf der Grundlage von Beitrags-

zusagen mit der bisherigen ZVK-Beihilferegelung wenig gemeinsam hat. Die bisherige ZVK-Regelung ist gekennzeichnet durch eine technische Durchschnittsprämie bezogen auf alle Versicherten. Daher kann diese Regelung nicht als Vorbild herangezogen werden. Es sind vielmehr neue Wege zu beschreiten.

3.4.3

Zunächst könnte daran gedacht werden, den Betrieben sämtliche Durchführungswege zu eröffnen, wobei für die Direktzusagen nur tarifvertragliche Rahmenbestimmungen getroffen und nur die nachteiligen Regelungen des Betriebsrentengesetzes und des Tarifvertragsgesetzes verändert werden; dies wäre unter Ausnutzung der Öffnungsklausel des § 17 Betriebsrentengesetz möglich. Allerdings erscheint diese Lösung wegen der kleinbetrieblichen Struktur des Baugewerbes wenig sinnvoll. Schon die Gründung der Zusatzversorgungskassen zeigt, dass überbetriebliche Altersversorgungssysteme für den Kleinbetrieb die einfacher zu handhabende Form für eine zusätzliche Altersversorgung darstellen. In diesem Fall benötigt er keinerlei externe Beratung im Betrieb, sondern kann direkt seine Arbeitnehmer bei der Kasse versichern auf der Basis der tarifvertraglichen Vorschriften. Deshalb werden hier auch im folgenden nur die mittelbaren Versorgungswege untersucht.

3.4.4

Bei der Umsetzung einer überbetrieblichen Lösung kommt es entscheidend darauf an, welche Kassenkonstruktion im einzelnen gewählt wird, da dies wiederum unterschiedliche steuerliche, sozialversicherungsrechtliche und arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich zieht. Grundsätzlich stehen beim mittelbaren Versorgungsweg zwei Versorgungsträger zur Verfügung: die Abwicklung über eine Pensionskasse und die Abwicklung über eine Unterstützungskasse, die ihrerseits eine Rückdeckungsversicherung bei einer Pensionskasse oder einer anderen Versicherungsgesellschaft abschließt. Beide Wege müssen im folgenden untersucht werden.

3.4.5

Da die Besteuerungsgrundlagen, die arbeitsrechtlichen Konstruktionen und die Sicherungsbedürfnisse der Beteiligten leider in vielen Einzelfragen auseinander fallen, hat sich auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung eine Kasuistik herausgebildet, die es gebietet, den Arbeitsvertragsparteien eine möglichst große Wahlfreiheit zu erhalten. Auch eine tarifvertragliche Regelung muss dies berücksichtigen, wenn sie akzeptiert werden soll. Das hat zur Folge, dass die Tarifvertragsparteien in mehrfacher Hinsicht Rahmenregelungen schaffen sollten.

3.4.5.1

Einmal bezieht sich dies darauf, dass neben einer steuerlich günstigen Unterstützungskassenregelung wegen der dortigen Restriktionen eine mit gleichen Leistungen ausgestattete Direktversicherung bei der ZVK-Bau eingeführt werden sollte, um dem einzelnen Arbeitnehmer eine eigenständige Versicherungsmöglichkeit zu eröffnen.

3.4.5.2

Darüber hinaus müssen beide Regelungen in ihrer Tarifgestaltung möglichst einfach konstruiert sein und dadurch eine einfache Handhabung ermöglichen, d. h. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen leicht erkennen können, ob für sie der Weg zur Unterstützungskasse (U-ZVK) oder direkt zur Pensionskasse (ZVK-Bau) die beste Wahl ist. Nur so wird gewährleistet, dass die Arbeitsvertragsparteien genügend Spielraum für eigenverantwortliches Handeln behalten.

Die Verpflichtung zur Beitragszahlung sollte der Einzelvereinbarung der Parteien, einer Betriebsvereinbarung oder einem besonderen Leistungstarifvertrag vorbehalten bleiben. Auf diesem Weg würde den Kleinbetrieben eine individuelle Altersversorgung ihrer Mitarbeiter ohne großen eigenen Verwaltungsaufwand ermöglicht. Im Grunde würden damit den Kleinbetrieben erst die Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet, die Großbetrieben aus der Natur der Sache heraus gegeben sind.

3.4.6

Die Vereinbarung über die Tarifliche Zusatzrente im Baugewerbe bleibt im verfahrensrechtlichen Teil noch unbestimmt. Wenn es heisst: »Zu diesem Zweck wird bei der ZVK ein neuer Versicherungszweig in Form einer rückgedeckten Unterstützungskasse eingerichtet...«, so werden hier, soweit dies gewollt sein sollte, zwei unterschiedliche Durchführungswege sehr salopp gekoppelt. Die Einzelheiten sollen allerdings bis zum 01. April 2001 geregelt werden. Betrachtet man die schwierigen Aufgaben, die die praktische Einführung einer solchen umfassenden Regelungen nach sich zieht, so müssen die Tarifvertragsparteien bereits in den nächsten Monaten die rechtlichen Grundlagen für die über die ZVK-Bau rückgedeckte Unterstützungskasse und für eine Direktversicherung durch die ZVK-Bau schaffen. Das ist keine einfache Aufgabe im Hinblick auf die zu beachtenden arbeitsrechtlichen, gesellschaftsrechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen.

Unabhängig davon zeigt der Wortlaut jedoch, dass sich die hier in Nr. 3 des Gutachtens aufgezeigten Grundsätze in dieser Vereinbarung wiederfinden, insbesondere, wenn eine »individuelle beitragsbezogene Altersversorgung« geschaffen werden soll. Auf der Grundlage der in diesem Gutachten aufgestellten Grundsätze, die – wie vorstehend aufgezeigt – auch in der Vereinbarung der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes

ihren Niederschlag gefunden haben, ist hier in Anhang 1 ein Muster eines Rahmentarifvertrages entworfen worden.

Anhang 2 enthält einen Dotierungstarifvertrag. Dieser Leistungstarifvertrag ist allgemein gehalten, geht damit nicht von einer Entgeltumwandlung vermögenswirksamer Leistungen aus, kann aber ohne weiteres dahingehend abgeändert werden.

3.5. ABWICKLUNG DER ALTERSVERSORGUNG DURCH EINE PENSIONSASSE

3.5.1

Wie oben unter Nr. 3.3.1.1 bis 3.3.1.4 dargelegt, handelt es sich bei einer Beitragszusage mit sofortiger Umwandlung der Beiträge in Anwartschaften auf Versorgungsleistungen, um eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des § 1 BetrAVG. Dies gilt uneingeschränkt auch für gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien. Das hat zur Folge, dass der Befreiungstatbestand des § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG Anwendung findet. Die Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Nr. 3 a – c KStG erfüllt die ZVK-Bau auch hinsichtlich des hier zu prüfenden neuen Geschäftsbereiches der Direktversicherung (Zur Problematik der Rückdeckungsversicherung einer Unterstützungskasse vgl. Nr. 3.7.2). Die Öffnung der Kasse durch eine entsprechende Satzungsänderung ist die Voraussetzung für die Abwicklung der erst durch Einzelversicherungsverträge beruhenden Systems der individuellen tariflichen Zusatzrenten.

3.5.2

Die ZVK-Bau ist ein großer Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit gemäß §§ 15, 20 VAG. Mitglieder sind allein die drei Tarifvertragsparteien. Sollten die Arbeitgeber und Arbeitnehmer Versicherungsnehmer werden, was bei der hier zu untersuchenden Variante der Pensionskassenlösung der Fall ist, so müssten sie gemäß § 20 VAG Mitglieder werden. Die ZVK ist jedoch eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien gemäß § 4 Abs. 2 TVG, die dem Prinzip der Parität unterworfen ist. Die naturgemäß mehr zufällige Einbeziehung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern führt zwangsläufig zur Störung dieser Parität. Das hätte wiederum die Folge, dass die Normenwirkung des § 4 Abs. 2 TVG entfallen würde.

Bereits bei Kassenründung hatten die Tarifvertragsparteien das Problem, dass die damals 65.000 beitragszahlenden Arbeitgeber und die 1,5 Millionen versicherten Arbeitnehmer im Hinblick auf § 4 Abs. 2 TVG nicht Mitglieder werden durften. Auf dieser Vorschrift des Tarifvertragsgesetzes beruht die Normenwirkung tarifvertraglicher

Regelungen über gemeinsame Einrichtungen: sie verlangt nach allgemeiner Auffassung die Parität zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Bei anderen Mitgliedern als den Tarifvertragsparteien wäre die Durchsetzung der Willensbildung der Tarifvertragsparteien in der gemeinsamen Einrichtung jedoch nicht gesichert, bei bestimmten Konstellationen sogar die Parität beseitigt. Es hätten darüber hinaus große praktische Schwierigkeiten bestanden, die große Zahl von Arbeitgebern und Arbeitnehmern mitgliedschaftsrechtlich zu beteiligen. An der Willensbildung in dem VVaG hätten sie aus den vorgenannten Gründen ohnehin nicht teilnehmen können. Das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen (BAV) hat sich schließlich mit den drei Tarifvertragsparteien als Mitglieder, Versicherungsnehmer und Beitragsschuldner einverstanden erklärt.⁴⁴ Dies wurde richtigerweise damit begründet, dass die Tarifvertragsparteien durch den Abschluss der Tarifverträge die notwendige Beitragszahlung sicherstellen konnten. Allein diese Tarifmacht kompensierte den ansonsten erforderlichen Beitritt von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern zum VVaG. Im Ergebnis sind allein die Tarifvertragsparteien die Mitglieder, wobei die Haftung auf die beitreibbaren Beiträge beschränkt ist. Die Arbeitnehmer sind Versicherte. Die Arbeitgeber stehen in keinem versicherungsrechtlich relevanten Verhältnis zur Kasse. Die Beitragspflicht beruht allein auf den Kassentarifverträgen, also auf einem gesetzlichen Schuldverhältnis (§ 4 Abs. 2 TVG). Das BAV wacht jedoch zu Recht auch über die Rechte der beitragszahlenden Arbeitgeber.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie eine von den Tarifvertragsparteien beabsichtigte Abwicklung der Tarifrente über die ZVK-Bau als Pensionskassenlösung geregelt werden könnte.

Diese Variante der tarifvertraglichen Zusatzrente führt zu individuellen Versicherungsverträgen mit Arbeitgebern oder Arbeitnehmern. Der Abschluss eines Versicherungsvertrages zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Kasse fällt beim VVaG mit dem Beginn der Mitgliedschaft zusammen. Nach der heute herrschenden Einheitstheorie umschließt das Rechtsverhältnis, das den VVaG mit seinen Mitgliedern verbindet, einheitlich sowohl das Versicherungsverhältnis als auch das genossenschaftliche Rechtsverhältnis. Die Sondersituation der bestehenden Zusatzversorgung kann nicht herangezogen werden, da die Versicherung durch einen individuellen Vertrag begründet werden soll und nicht durch ein quasi gesetzliches Schuldverhältnis. Das bedeutet, dass die Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer mit Abschluss eines Versicherungsvertrages mit der ZVK automatisch Mitglieder der Kasse werden müßten. Damit treten wiederum

44 Vgl. Beschlusskammerentscheidung vom 31. Oktober 1957 – Gesch.-Z. V P-Z-73/57 – sowie § 5 Nr. 1 der Satzung.

Probleme auf, die seinerzeit bei der Kassengründung bestanden, ohne dass allerdings auf die damals gefundene Lösung zurückgegriffen werden könnte. Es bietet sich auch nicht die Erweiterung des Kreises der Mitglieder an, auch soweit die Beschlussfassung der neuen Mitglieder auf ihren Geschäftsbereich beschränkt würde. Durch die Verletzung des Paritätsgebotes würde die Normenwirkung der Kassenregelung gefährdet.

Eine Möglichkeit der Versicherung von Nichtmitgliedern bietet § 21 Abs. 2 VAG. Danach darf der große VVaG mit Genehmigung des BAV Versicherungsgeschäfte gegen feste Entgelte betreiben. Die gesamte Zulassungspraxis des BAV ist jedoch auf eine Beschränkung dieses Tätigkeitsfeldes gerichtet, wobei sich dies sowohl auf das versicherte Risiko als auch auf den Geschäftsumfang bezieht. Der Grund liegt darin, dass bei einer Versicherung gegen feste Entgelte kein Nachschuss erhoben werden darf, wie dies beim VVaG gemäß §§ 24, 27 VAG zulässig ist, so dass es bei Unauskömmlichkeit des Beitrages zur Verletzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung gemäß § 21 Abs. 1 VAG kommen kann.

Aufgrund der heutigen Steuerregelung steht die durch nachgelagerte Besteuerung begünstigte Unterstützungskasse im Vordergrund des tarifvertraglichen Regelungsziels. Deshalb wird der Abschluss von unmittelbaren Versicherungsanträgen mit der ZVK-Bau nicht im Vordergrund stehen, sondern der Abschluss von Verträgen mit der Unterstützungskasse. Die Abwicklung über die ZVK-Bau wird nur insoweit interessant, als eine Fortsetzungsversicherung nach dem Ausscheiden aus dem Baugewerbe ansteht oder Einmalzahlungen versorgungswirksam eingesetzt werden sollen.

Deshalb werden auf längere Sicht die auf freiwilliger Basis abgeschlossenen Versicherungsverhältnisse nicht das heutige Geschäftsvolumen erreichen. Es sollte daher eine Beschränkung auf einen bestimmten Anteil des heutigen Geschäfts, etwa 1/3, erwogen werden. Das hätte zur Folge, dass die Voraussetzungen für eine Versicherung nach § 21 Abs. 2 VAG erfüllbar wären.

Sollte das Bauaufsichtsamt dem nicht zustimmen, muss erwogen werden, ob im Hinblick auf die besondere Situation der Versicherung bei der ZVK eine Zulassung dieses neuen Geschäftsbereiches erreicht werden kann, wenn die Versicherung gegen feste Entgelte dem Recht des VVaG in diesem Punkt gleichgestellt wird. In der Vergangenheit gab es Fälle in denen das Bundesaufsichtsamt durch entsprechende Regelungen in den Versicherungsbedingungen eine Nachschusspflicht zwischen Versicherungsnehmer und Kasse zugelassen hat.⁴⁵ Im Zusammenhang mit einer Berufsunfähigkeitsversicherung wurde folgende Regelung zugelassen: »Mit Genehmigung der Aufsichtsbe-

45 Vgl. Veröffentlichung des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen, 10/1990, S. 474.

hörde können wir die Beiträge auch für bestehende Versicherungen erhöhen.« Darüber hinaus sind für die Beitragserhöhung formelle und zeitliche Voraussetzungen gesetzt worden. In einer Fußnote ist dazu festgehalten, dass die Aufsichtsbehörde eine Beitragserhöhung nur genehmigen wird, wenn a) eine Zunahme der Aufwendungen für Versicherungsfälle eingetreten ist, die zu einem Verlust bei dem Abrechnungsverband der nach diesen Bedingungen abgeschlossenen Versicherung geführt hat oder b) die Beitragserhöhung erforderlich ist, damit die Gesellschaft auf Dauer ihren Leistungsverpflichtungen aus den abgeschlossenen Versicherungen nachkommen kann.

Eine solche Regelung müßte zwischen der ZVK und den Versicherungsnehmern im Versicherungsvertrag vereinbart werden. Das BAV könnte allerdings im Hinblick auf die inzwischen durch den Gesetzgeber gesteigerten Informationspflichten verlangen, dass eine stärkere Konkretisierung folgt. Das müßte im einzelnen mit dem BAV abgestimmt werden.

Es ist darauf hinzuweisen, dass es nicht ausreicht, dass eine solche Bestimmung nur im Tarifvertrag enthalten ist. Die Bestimmung muss in den Versicherungsbedingungen, die der Versicherungsnehmer unterschreibt, enthalten sein. Durch die schuldrechtliche Vereinbarung wird der Rechtszustand erreicht, der sich im VVaG aus dem genossenschaftlichen Rechtsverhältnis ergibt.

3.5.3

Eine in Betracht zu ziehende Lösung wäre darüber hinaus allerdings die Umwandlung des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit in eine Aktiengesellschaft, zumal maßgebliche Vorschriften des Aktiengesetzes bereits auf die ZVK-Bau als großen VVaG Anwendung finden. Aktionäre wären wie bisher allein die drei Tarifvertragsparteien. Durch die Umwandlung ändert sich nichts am Status als Pensionskasse. In der Satzung wäre gemäß § 58 Abs. 4 AktienG der Anspruch der Aktionäre auf den Bilanzgewinn zu Gunsten der Versicherten auszuschließen. Generell würde sich bei der ZVK-Bau durch die Rechtsformänderung an der Steuerbefreiung nichts ändern, da die Leistungen auf Arbeitnehmer des Baugewerbes beschränkt bleiben sollen und der Betrieb dieses Geschäftsbereichs nach dem Geschäftsplan und nach der Art der Leistung so zu gestalten ist, dass die Voraussetzungen der Körperschaftssteuer Richtlinien erfüllt werden. Dieser Weg sollte als ultima ratio jedoch nur dann eingeschlagen werden, wenn die unter 3.5.2 dargestellten Lösungen vom BAV abgelehnt werden sollte.

3.5.4

Der neue Versicherungsbereich müsste in einem eigenen Abrechnungsverband abgewickelt werden. Die Satzung ist entsprechend anzupassen (vgl. dazu Anhang 3).

3.5.5

Die Abwicklung über eine Pensionskasse bietet die weitestgehende Freiheit der Beitrags- und Leistungsmodellierung, da sie der Direktversicherung sehr ähnlich ist. Hier könnte die gesamte Bandbreite der Gestaltungsmöglichkeiten einbezogen werden, von einer flexiblen Einzahlung von Beiträgen im Rahmen von Beitragszusagen, der Abwicklung von reinen Arbeitgeberbeiträgen oder Gehaltsumwandlung bis hin zu flexiblen Beiträgen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber als Versicherungsnehmer. Das Ziel dieser neuen Form der individuellen Alterssicherung auf der Grundlage von Beitragszusagen wird am besten durch eine Pensionskassenlösung verwirklicht. Die eingehenden Beiträge werden dann nach Maßgabe des Technischen Geschäftsplans in Rentenbausteine umgewandelt. Ob die Arbeitgeberzahlung letztlich durch Einzelvereinbarung, durch Betriebsvereinbarung oder durch Tarifvertrag geleistet werden, ist dabei gleichgültig. Dieser Lösungsweg wäre vor allem durch seine Flexibilität in besonderem Maße für die Bauwirtschaft geeignet. Kleinbetriebe, wechselnde Arbeitsverhältnisse, schwankende Einkommen u. ä., legen die Vermutung nahe, dass es sehr häufig zu Einmal(Sonder)zahlungen in unterschiedlicher Höhe kommen wird. Allerdings sollte in dem abzuschließenden Versicherungsvertrag im Hinblick auf die Verwaltungskosten ein Mindestbeitrag vorgesehen werden.

3.5.6

Nachteilig wirkt sich allerdings derzeit die steuerliche Behandlung von Beitragszusagen an Pensionskassen aus, da sie nach § 40 b Abs. 1 EStG der Pauschalversteuerung unterliegen. Diese steuerliche Behandlung, nämlich die sogenannte vorgelagerte Besteuerung, ist das Haupthindernis für eine solche flexible Lösung. Auch ein Entgeltumwandlung bringt in diesem System keine Vorteile, da auch hier die Pauschalsteuer anfällt. Während der Anwartschaftsphase stellen die Prämienzahlungen einen geldwerten Vorteil dar und sind bis zu einem Jahresbetrag von DM 3.408,- gemäß § 40 b EStG pauschal zu versteuern.

Nun hat zwar der Bundesarbeitsminister am 21.09.1999 im Gespräch Bündnis für Arbeit Vorschläge unterbreitet, mit dem Ziel einer einheitlichen Flankierung einer tarifvertraglichen Zusatzrente. Die Bundesregierung hat vorgeschlagen, tarifvertragliche Regelungen über eine Zusatzrente deutlich zu unterstützen. Die derzeitigen Pläne sind aber noch verworren. Sowohl die Zuschussregelung als auch die Versteuerung und die Beitragsregelung zur Sozialversicherung sind noch in einer heftigen politischen Diskussion.

3.5.7

Als Teilergebnis ist somit für die Pensionskassenlösung festzuhalten, dass die ZVK-Bau in einem eigenen Abrechnungsverband eine auf Beitragszusagen der Arbeitgeber beruhende Altersversorgung durchführen kann einschließlich von Direktzahlungen der Arbeitnehmer und unter bestimmten Voraussetzungen der Versicherung der Arbeitgeber des Baugewerbes, soweit sie früher als Arbeitnehmer bei der ZVK-Bau versichert waren. Auf dieser Grundlage können sich die Arbeitnehmer weiterversichern, wenn sie aus dem Baugewerbe ausgeschieden sind.

Der große Nachteil dieser Regelung liegt in der vorgelagerten Besteuerung, d. h. die Arbeitgeberbeiträge sind zwar Betriebsausgaben, sie sind aber der Pauschalsteuer gemäß § 40 b EStG unterworfen.

Deshalb wird man derzeit eine Pensionskassenlösung nur in Kombination mit einer rückgedeckten Unterstützungskassenregelung befürworten können. Dies ist hier konsequent verfolgt worden (vgl. Anhang 1).

Sollte sich allerdings die steuerliche Regelung ändern und Beiträge zur Altersvorsorge generell oder zu einer Pensionskasse steuerfrei werden, so hätte diese Kombination den Vorteil, dass die Unterstützungskasse geschlossen werden und die Abwicklung direkt von der Pensionskasse weitergeführt werden könnte. Dies ergibt sich daraus, dass bei einer kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse, wie hier der U-ZVK, die Pensionskasse bereits heute zulässigerweise die gesamte praktische Abwicklung durchführt (vgl. 3.6.4 und 3.7.1).

Ob das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen eine Versicherung gegen feste Entgelte zulässt, hängt vom Umfang dieses Versicherungsbereiches ab und müsste mit der Aufsichtsbehörde abgestimmt werden.

3.6. ABWICKLUNG DER ALTERSVERSORGUNG DURCH EINE RÜCKGEDECKTE UNTERSTÜTZUNGSKASSE

3.6.1

Will man die Pauschalversteuerung der Beiträge im Rahmen einer Kassenregelung vermeiden, so ist dies, wie in Nr. 3.5.6 und 3.5.7 dargestellt, nur durch Einschaltung einer rückgedeckten Unterstützungskasse möglich. Dies streben die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes ebenfalls an, wie sich aus deren Tarifvereinbarung ergibt. Dies gilt auch für die übrigen oben zitierten Tarifbereiche.

Bei der Versorgungszusage, die über eine Unterstützungskasse gemäß § 1 Abs. 4 BetrAVG abgewickelt wird, geht der Fiskus vom Prinzip des aufgeschobenen Entgelts

aus. Dies beruht auf der seltsamen Rechtskonstruktion, wonach die rechtsfähige Versorgungseinrichtung im Gegensatz zur Pensionskasse auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewähren soll. Diese Voraussetzung hat heute ihren arbeitsrechtlichen Sinngehalt verloren. Sie ist Ausdruck des früheren Rechtsverständnisses, dass die betriebliche Versorgungsleistung auf dem Treue- und Fürsorgeverhältnis beruhen und einen Rechtsanspruch erst mit der eigentlichen Erfüllung der Leistung im Rentenfall auslösen soll. Mit der heutigen Rechtsprechung, die Versorgungsleistungen dem Entgelt zurechnet, ist die Unterstützungskassenkonstruktion nur noch Mittel zum Zweck, nämlich Vermeidung der Bundesaufsicht für das Versicherungswesen, mit der Folge der Erlangung einer besonderen steuerlichen Behandlung.⁴⁶ Hanau und Arteaga kommen folgerichtig zu dem Ergebnis, die Unterscheidung Pensionskasse und Unterstützungskasse sei allein unter dem Gesichtspunkt der Anwendung des VAG zu sehen.⁴⁷

Diese Problematik kann hier dahingestellt bleiben; maßgeblich ist heute, dass bei einer über eine Unterstützungskasse abgewickelten Versorgungszusage vom Prinzip des aufgeschobenen Entgelts auszugehen ist. Die Leistungen der Kasse gehören zu den nachträglichen Einkünften im Sinne der §§ 19, 24 Nr. 2 EStG. Die Versorgungsleistungen werden damit erst in der Ruhestandsphase versteuert und zwar mit dem Ertragsanteil. Deshalb ist diese Konstruktion der Pensionskassenlösung im Bereich der Besteuerung überlegen und wird deshalb hier als eigenständiger Lösungsweg in Betracht gezogen. Welche steuerlichen Vorteile dieser Lösungsweg mit seiner nachgelagerten Besteuerung bietet, ergibt sich aus dem folgenden Berechnungsbeispiel:

Bei einem Bruttoverzicht eines Verheirateten ohne Kinder von DM 936,- jährlich tritt tatsächlich nur ein Nettoverzicht von DM 387,- ein. Die dadurch bedingte Minderung der Sozialversicherungsrente wird durch das spätere Bruttokapital ausgeglichen. Man kann bei einer solchen Gestaltung mit einer Nettorendite von etwa 11 % rechnen.

3.6.2

Da es sich bei der Unterstützungskasse gemäß § 1 Abs. 4 BetrAVG um eine rechtsfähige Einrichtung handeln muss, wäre von den Tarifvertragsparteien als gemeinsamer Einrichtung gemäß § 4 Abs. 2 TVG eine eigene Unterstützungskasse zu gründen. Sie könnte den Namen tragen: Baugewerbliche Unterstützungskasse e.V., im folgenden als

46 Vgl. BAG vom 10.03.1972 in: Der Betrieb 72, 1482; BAG vom 27.01.1998 in: Der Betrieb 98, S. 1671, BVerfGE vom 14.01.1987 in: Der Betrieb 87, S. 638.

47 Hanau/Arteaga, zuletzt in: Der Betrieb 1999 S. 898, 900, sowie Höfer 1999, Teil I, Nr. 172ff.

U-ZVK bezeichnet. In Anlage 4 ist der Entwurf einer Satzung der U-ZVK enthalten. Darauf wird verwiesen.

3.6.3

Eine derartige Unterstützungskasse unterhält keinen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb und ist daher als Verein gemäß § 21 BGB eintragungsfähig. Sie ist darüber hinaus gemäß § 5 Nr. 3 KStG von der Körperschaftssteuer befreit. Ein weiterer Befreiungsstatbestand kommt mit § 5 Nr. 22 KStG in Frage, hierzu wird auf Nr. 3.7.2.2.2 verwiesen.

3.6.4

Die Unterstützungskasse muss als rückgedeckte Unterstützungskasse im Sinne des § 4 Abs. 4 BetrAVG errichtet werden. Das hat arbeitsrechtliche, steuerrechtliche und verwaltungstechnische Gründe.

Jede tarifvertragliche Lösung muss unbedingt die versicherungsrechtliche Aussonderung von Versorgungsmitteln aus dem Unternehmen herbeiführen. Dadurch werden erhebliche Risikonachteile für die Trägerunternehmen vermieden. Trotz einer solchen Aussonderung, die sonst nur bei Direktversicherungs- und Pensionskassenzusagen möglich ist, bleibt es bei der generellen Lohnsteuerfreiheit der Zusage. Eine Lohnsteuerpflicht greift deshalb nicht ein, weil die Unterstützungskasse und nicht der Arbeitgeber gegenüber der Rückdeckungsversicherung bezugsberechtigt ist. Nichts anderes ergibt sich bei einem beitragsbezogenen Leistungsplan.⁴⁸ Dies gilt auch dann, wenn die Versorgungszahlungen im Auftrag der Kasse direkt von der Pensionskasse erfolgen.⁴⁹ Auch in diesem Falle wird das Leistungsversprechen der Unterstützungskasse erfüllt. Es besteht kein direktes Vertragsverhältnis zwischen dem Rückversicherer und dem Versorgungsempfänger.

Die Rückdeckung sollte gerade im Hinblick auf die Beitragszusage als struktur- und wertgleiche Rückdeckung ausgebildet werden. Gemäß § 4 Abs. 4 BetrAVG liegt eine solche kongruente Rückdeckung vor, wenn sich die Unterstützungskasse die erforderlichen Mittel für die späteren Versorgungsleistungen in voller Höhe durch Abschluss einer Versicherung verschafft. Damit muss der Inhalt der Versorgungszusage mit dem Leistungsinhalt der Pensionskasse übereinstimmen. Die tarifvertraglichen Regelungen können hinsichtlich des Leistungsplans und des Wertes der Kongruenz ohne weiteres diese Forderung sicherstellen. Die Wertkongruenz im einzelnen kann durch einen Barwertvergleich festgestellt werden.⁵⁰

48 Vgl. BdF, Schreiben vom 31.05.1994 in: Betriebsberater 1994, S. 1464.

49 Vgl. Höfer 1999, Band I, Nr. 2285.28 u. 29.

50 Vgl. Höfer 1999, Band I, Nr. 1033.

3.6.5

Im folgenden ist zu prüfen, ob die hier beabsichtigte Abwicklung von Beitragszusagen über eine Unterstützungskasse durchgeführt werden kann und welche Restriktionen zu beachten sind.

3.6.5.1

Grundsätzlich gelten die Ausführungen zu Nr. 3.3.1 dieses Gutachtens im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen. Als weitere Restriktion bei der U-Kasse kommen allerdings steuerliche Vorschriften in Betracht und zwar aus § 4 d EStG.

3.6.5.2

So vertrat das BMF⁵¹ die Auffassung, dass Versorgungszusagen bei Unterstützungskassen nicht beitragsorientiert ausgestaltet sein dürften, weil dies der Konzeption des § 4 d Abs. 1 Nr. 1 c EStG widerspreche. Diese Auffassung dürfte jedoch durch § 1 Abs. 6 BetrAVG überholt sein, dies müsste aber auf jeden Fall mit der Finanzverwaltung abgestimmt werden.

3.6.5.3

Ein weiteres Problem ergibt sich durch § 4 d Abs. 1 Nr. 1 c EStG, wonach jährliche Beiträge gefordert werden, die der Höhe nach gleich bleiben oder steigen. Dadurch sind Einmalbeiträge ausgeschlossen und schwankende Beiträge dahingehend eingeschränkt, dass sie mindestens gleich bleiben oder steigen müssen. Damit werden die Gestaltungsmöglichkeiten wesentlich eingeschränkt. Bei einer tarifvertraglich geregelten Beitragszahlung oder Umwandlung, z. B. von regelmäßig anfallenden Entgelten, vermögenswirksamen Leistungen, Jahressonderzahlungen u. ä. in Beiträge zur Altersversorgung gemäß § 1 Abs. 5 BetrAVG, lässt sich diese Voraussetzung erfüllen. Dabei schadet es nicht, wenn durch Leistungsstörungen, wie Krankheit, Erziehungsurlaub, Freistellung, Kurzarbeit u. ä. eine Beitragsreduzierung eintritt. Eine variable Beitragszahlung ist durch diese Vorschrift jedoch ausgeschlossen. Damit wird dem sozialpolitischen Anliegen nach flexiblen, auf die Bedürfnisse des Betriebes und des Arbeitnehmers abgestellten Versorgungssystemen der Boden entzogen. Gerade die im Baugewerbe immer stärker um sich greifenden unsteten Beschäftigungsverhältnisse verlangen geradezu flexible Lösungen. Die U-Kassenregelung ist heute zu stark auf den einzelnen Betrieb zugeschnitten. Gruppenlösungen verlangen flexiblere Gestaltungen

51 Vgl. Schreiben vom 31.05.1994 – IV B 2 – S 2144 c – 18/1994.

sowohl hinsichtlich der Dotierungsregelung als auch hinsichtlich der Beitragszuflüsse. Wenn schon der Fiskus den einzelnen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung eine unterschiedliche steuerliche Behandlung zukommen lässt und nicht grundsätzlich zur nachgelagerten Besteuerung kommt, so muss er seine Einzelgestaltungen wenigstens konsequent den veränderten Bedürfnissen des heutigen Arbeitslebens anpassen. Im Baugewerbe beträgt der Fluktuationsgrad 60 %, was jede Lösung erheblich erschwert. Tatsächlich sind bei der Unterstützungskasse Restriktionen aufgebaut, die bei Anwendung im tarifvertraglichen Bereich nicht mehr nachvollziehbar sind. Es ist jedenfalls nicht einzusehen, dass bei tarifvertraglich fundierten Versorgungssystemen derartige Restriktionen gelten sollen. Missbräuche sind dort auszuschließen. Die Tarifvertragsparteien sollten daher beim Bundesfinanzminister vorstellig werden, um zu einer Einschränkung dieser Vorschrift zumindest bei tarifvertraglichen Gestaltungen zu gelangen.

Festzuhalten bleibt hier, dass ein Bausteinmodell dann nicht ausgeschlossen ist, wenn jährlich gleichbleibende oder steigende Beiträge gezahlt werden. Bei tarifvertraglich fixierten Beiträgen ist dies ohne weiteres einhaltbar. Es sollte aber eine längere Laufdauer des Tarifvertrages angestrebt werden. Eine Laufdauer von 3 Jahren dürfte im Hinblick auf die steuerlichen Vorschriften zu kurz sein. Bei Gehaltsumwandlung ist darauf zu achten, dass diese Voraussetzungen erfüllt werden können.

3.6.5.4

Eine weitere nachteilige Wirkung entfaltet die Regelung des § 3 Nr. 1 KStDV, wonach die Leistungsempfänger bei Unterstützungskassen zu laufenden Beiträgen oder zu sonstigen Zuschüssen nicht verpflichtet sein dürfen. Diese Vorschrift schließt eine direkte Beitragszahlung des Arbeitnehmers aus, leider auch eine Weiterversicherung nach dem Ausscheiden aus dem Gewerbebezweig. Diese sicher gut gemeinte Regelung stellt sich vor dem Hintergrund der Gehaltsumwandlung mehr als antiquiert dar. Auch hier sollte eine stärkere Differenzierung greifen. Die Tarifvertragsparteien sollten gegenüber dem Bundesfinanzminister auf eine Änderung dieser Vorschrift für tarifvertragliche Regelungen drängen, damit eine direkte Beitragszahlung des Arbeitnehmer ermöglicht wird. Missbräuche sind durch eine geeignete Regelung auszuschließen.

3.6.5.5

Eine weitere Ungereimtheit ergibt sich bei der rückgedeckten Unterstützungskasse aus § 10 Abs. 1 BetrAVG. Dies hat zur Folge, dass Beiträge zum Pensionssicherungsverein zu zahlen sind. Bei einer kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse besteht aber kein größeres Insolvenzrisiko als bei einer Pensionskasse, wenn die U-Kasse auf einen gesam-

ten Gewerbebezweig bezogen ist. § 10 Abs. 3 BetrAVG sollte daher für tarifvertragliche Unterstützungskassen mit kongruenter Rückdeckung, die sich regelmäßig auf einen Gewerbebezweig beziehen, geändert werden. Hier müsste dringend eine Gesetzesänderung greifen, da diese Beitragszahlung bei den Verbänden auf völliges Unverständnis stößt und sich bei den Tarifverhandlungen als großes Problem herausgestellt hat.

3.6.6

Bei den hier vorgesehen rückgedeckten Unterstützungskassen sollte auf jeden Fall im Tarifvertrag die Unverfallbarkeit abweichend vom pro-rata-Verfahren des § 2 BetrAVG an die versicherungsmathematisch berechneten Leistungen der Rückdeckungsversicherung gekoppelt werden. Damit könnte die heute bestehende Diskrepanz, die unvermeidlich zu Abweichungen zwischen der unverfallbaren Anwartschaft nach § 2 Abs. 1,4 BetrAVG und den abgeführten Beiträgen führt, vermieden werden. Gerade im Bereich der Beitragszusagen wären andere Lösungen kaum vertretbar. Eine entsprechende Tarifvertragsregelung ist durch die Öffnungsklausel des § 17 Abs. 3 BetrAVG gedeckt.

3.6.7

Was die Anpassungspflicht anlangt, so sollte eine Regelung gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG in den Tarifvertrag aufgenommen werden. Im Zusammenhang mit der kongruenten Rückdeckung sollte aber vorgesehen werden, dass sämtliche Leistungen auch während der Rentenphase den Versicherten zustehen.

3.6.8

Mit den in Nr. 6.6 und 6.7 im Tarifvertrag zu treffenden Regelungen wird dem hier aufgestellten 1. Grundsatz Rechnung getragen, wonach Versorgungsregelungen für den Arbeitgeber zu dauerhaft überschaubaren finanziellen Verpflichtungen führen müssen (vgl. Nr. 3.3.1).

3.6.9

Die Vereinbarung der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes vom 19.04.2000 gibt allerdings Veranlassung darauf hinzuweisen, dass die vorgesehene Kopplung von vermögenswirksamen Leistungen und Entgeltumwandlung unterschiedliche Rechtsinstitute betrifft. Vermögenswirksame Leistungen müssen selbständig geregelt werden. Das heisst auch ohne Entgeltumwandlung müssen diese Rechtsansprüche bestehen und sind den Vorschriften des Vermögensbildungsgesetzes unterworfen, d. h. sie sind arbeitsrechtlich Bestandteil des Entgelts, es sind insbesondere die Vorschriften der

§§ 11 und 12 des 5. VermBG zu beachten. Auf dieser Grundlage fälliger Ansprüche kann eine Entgeltumwandlung vereinbart werden. Voraussetzung für eine Entgeltumwandlung ist nämlich nach § 1 Abs. 5 BetrAVG die Umwandlung künftig fällig werdender Entgeltansprüche. Eine Schaffung von Ansprüchen ausschließlich zum Zwecke der Entgeltumwandlung gibt es demnach nicht.

3.6.10

Zusammenfassend ist zu sagen, dass eine tarifvertraglich geregelte Altersversorgung auf der Grundlage einer von den Tarifvertragsparteien getragenen Unterstützungskasse, die kongruent ihre eingegangenen Verpflichtungen rückversichert, einen gangbaren und wirtschaftlich interessanten Weg darstellt. Allerdings bestehen infolge der heutigen steuerlichen Situation bei der Dotierung erhebliche Einschränkungen und die Arbeitnehmer können selbst keine Beiträge zahlen. Dadurch können sie auch nicht nach einem Ausscheiden die Beiträge selbst weiter abführen. Als Lösung käme allenfalls in Betracht, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber auch nach dem Ausscheiden die Beiträge erstattet, die er aufwendet, um die Versorgung für den Arbeitnehmer bei der Unterstützungskasse weiterzuführen. Das ist aber ein Weg der wahrscheinlich nur in wenigen Fällen überhaupt praktisch werden wird.

Derzeit sind tarifvertragliche Regelungen über originäre Beitragszahlungen des Arbeitgebers zulässig oder Gehaltsumwandlungen, soweit sie sich auf künftig fällig werdendes Arbeitsentgelt oder künftige Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen, tarifliches 13. Monatseinkommen (Weihnachtsgeld), Jahresabschlussprämien etc., beziehen und sichergestellt ist, dass die Leistungen dauerhaft abgeführt werden können. Die Tarifvertragsparteien sollten beim Gesetzgeber vorstellig werden, die oben dargelegten im Einkommensteuergesetz, Körperschaftsteuergesetz und im Betriebsrentengesetz enthaltenen restriktiven Vorschriften für tarifvertragliche Regelungen zu beseitigen, um echte flexible Beitragszusagen zu ermöglichen.

Da nicht alle Konstellationen des Sicherungssystems über eine Unterstützungskasse abgewickelt werden können, bietet es sich an, bei der ZVK-Bau ein gleichgelagertes Versicherungssystem einzuführen (vgl. Nr. 3.5.7). Eine Kombination der Versicherungsangebote der U-Kasse und der ZVK-Bau könnten technisch sehr einfach in einer Verwaltung aus einer Hand verwirklicht werden. Der Technische Geschäftsplan könnte weitgehend identisch sein. Die Arbeitsvertragsparteien würden mit den rechtlichen und steuerlichen Auswirkungen einzelner Entscheidungen nicht belastet. Es liegt auf der Hand, dass durch eine solche Vorgehensweise unnötige Kosten vermieden werden.

Sollte der Gesetzgeber zur nachgelagerten Besteuerung der betrieblichen Altersversorgung kommen, so ließe sich das gesamte Verfahren ohne großen Aufwand direkt

von der Pensionskasse weiterführen. Die Unterstützungskasse würde zugunsten der Pensionskasse geschlossen.

Die derzeitige Situation der unterschiedlichen Besteuerung der verschiedenen Durchführungswege bedarf dringend der Reform. Sie bewirkt eine Komplexität der einzelnen Durchführungswege, die für Nichtexperten nicht mehr überschaubar ist. Es bleibt zu hoffen, dass wenigstens Teile einer Reform in Angriff genommen werden, wenn eine Gesamtreform an den sicher hohen Steuerausfällen scheitern sollte.

3.7. DIE RÜCKDECKUNGSVERSICHERUNG ÜBER DIE ZVK

3.7.1

In Anbetracht der seit den 50er Jahren in der Bauwirtschaft erfolgreich arbeitenden Zusatzversorgungskassen und in Anbetracht der möglichen Einführung einer kombinierten Tariffrente bei der ZVK-Bau liegt es nahe, die jeweilige Kasse mit der Wahrnehmung der Rückdeckung zu betrauen. Dies ist auch die Absicht der Tarifvertragsparteien.

Besondere Vorteile einer, insbesondere der nachgelagerten Abwicklung ergeben sich aus verwaltungstechnischen Gründen. Die ZVKs verwalten bereits die Versicherungsbestände, sie verfügen über die notwendige Infrastruktur und ein gut funktionierendes Beitragseinzugs- und Leistungswesen. Eine solche Lösung vereinfacht die Abwicklung und führt zu einer signifikanten Einsparung von Verwaltungskosten (vgl. dazu Nr. 3.3.7).

Die jeweiligen U-Kassen müssten einen Vertrag über die Rückdeckungsversicherung mit einem Verwaltungsabkommen abschließen. Ein Vorschlag für die Versicherungsbedingungen der ZVK-Bau in der Rückdeckungsversicherung ist in Anhang 5 dargestellt.

Dabei ist es zulässig über die Abwicklung des Versicherungsgeschäftes hinaus auch die Einziehung der Beträge und die Leistungsgewährung direkt vom Rückversicherer durchführen zu lassen.

Zwar könnte dem Wortlaut des § 4 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c Satz 1 EStG entnommen werden, dass das Trägerunternehmen die Beiträge der Unterstützungskasse direkt zuwenden müsste, die ihrerseits die Beiträge als Versicherungsprämie an den Rückversicherer zu zahlen hat. Höfer hat jedoch zutreffend dargestellt, dass der Zahlungsvorgang durch Vereinbarung mit dem Trägerunternehmen in eine direkte Zahlung zum Versicherer verändert werden kann.⁵² Dies gilt auch für tarifvertragliche Regelungen, wenn sie zugunsten der U-ZVK eine unmittelbare Zahlungsverpflichtung des Trägerunternehmens (Arbeitgeber) gegenüber der ZVK festlegen. Hier wurde in § 5 Abs. 1 R-TZR

⁵² Vgl. Höfer 1999, Band II., Nr. 1019, 1020.

der ZVK-Bau das unmittelbare Recht eingeräumt, die Beiträge einzuziehen (vgl. Anhang 1). Damit wird jedoch nicht der auf der Versorgungszusage beruhende Anspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber auf Abführung der Beiträge vereitelt.⁵³

Auch gegen eine direkte Auszahlung der Renten an die begünstigten Arbeitnehmer bestehen keinerlei Bedenken. Die Zahlung erfolgt dabei im Auftrag der Unterstützungskasse.

3.7.2

Die Einbeziehung der Zusatzversorgungskassen als Rückversicherer setzt allerdings voraus, dass der Durchführung keine rechtlichen und steuerlichen Restriktionen entgegenstehen.

3.7.2.1

Die Rückversicherung der U-ZVK basiert auf einem entsprechenden Vertragswerk (vgl. dazu Anhang 5). Damit wird die U-ZVK Versicherungsnehmer des VVaG. Dies setzt wiederum, wie oben ausgeführt, gemäß § 20 VAG die Mitgliedschaft der U-Kasse in der ZVK voraus. Hier bestehen allerdings nicht die Probleme, wie bei der Einbeziehung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Da die U-ZVK ebenfalls eine gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien ist, könnte sie selbst Mitglied der ZVK werden, wobei dafür zu sorgen ist, dass durch dieses zusätzliche Mitglied die Parität in der ZVK nicht gestört wird. Die Abstimmungsverhältnisse würden dadurch nicht verändert, da die Meinungsbildung in der U-ZVK ausschließlich von den Tarifvertragsparteien bestimmt wird, die auch in der ZVK die Mitglieder sind. Ein Auseinanderfallen der Abstimmungen ist dadurch praktisch ausgeschlossen. Verlangt man darüber hinaus eine formale Parität, könnte der Vorstand der U-ZVK das Stimmrecht ausüben. Da der Vorstand der U-Kasse entsprechend der bisherigen Tradition der Sozialkassen paritätisch besetzt werden wird, könnten die Vorstände Einzelstimmrecht erhalten. Auch damit wären die Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 TVG erfüllt. Es wird insoweit auf Anlage 3 verwiesen.

3.7.2.2

Die weitere Untersuchung betrifft die Frage der Körperschaftssteuerpflicht der Zusatzversorgungskassen bei der Durchführung der Rückversicherung der U-ZVK.

⁵³ Vgl. Höfer 1999, Band II., Nr. 773ff.

3.7.2.2.1

Die Zusatzversorgungskassen sind, wie oben unter Nr. 5.1 dargelegt, steuerbefreite Pensionskassen.

Probleme treten jedoch auf, sobald der ZVK zusätzlich die Aufgabe der Rückversicherung der Unterstützungskasse übertragen wird. Die Finanzverwaltung steht unter Berufung auf den Wortlaut des § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG auf dem Standpunkt, dass ein Rückdeckungsgeschäft der Pensionskasse zugunsten einer Unterstützungskasse steuer-schädlich sei. Die Leistungsempfänger müssten sich auf Zugehörige oder frühere Zugehörige der wirtschaftlich verbundenen Geschäftsbetriebe beschränken. Dazu zählt die Unterstützungskasse nicht. Zahlungsansprüche bestehen tatsächlich bei einer Rückdeckung allein zwischen der Unterstützungskasse und der Pensionskasse.

Auch bei der notwendigen wirtschaftlichen Selbständigkeit dieses Abrechnungsverbandes besteht im Rahmen des § 5 KStG nicht die Ausgrenzungsmöglichkeit eines wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes wie bei der Gemeinnützigkeit (§§ 64, 14 AO). Die gesamte Pensionskasse kann sich dann nicht mehr auf § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG stützen und wird insgesamt steuerpflichtig.

3.7.2.2.2

Hier ist allerdings weiter zu untersuchen, ob der Steuerbefreiungstatbestand des § 5 Nr. 22 KStG greift, da es sich bei der ZVK um eine gemeinsame Einrichtung im Sinne des § 4 Abs. 2 TVG handelt. Danach sind gemeinsame Einrichtungen von der Körperschaftsteuer befreit, die satzungsgemäße Beiträge auf der Grundlage des § 186a des Arbeitsförderungsgesetzes vom 25. Juni 1969⁵⁴ oder tarifvertraglicher Vereinbarungen erheben und Leistungen ausschließlich an die tarifgebundenen Arbeitnehmer des Gewerbebezugs oder an deren Hinterbliebene erbringen, wenn sie dabei zu nicht steuerbegünstigten Betrieben derselben oder ähnlicher Art nicht im größeren Umfang in Wettbewerb treten, als es bei Erfüllung ihrer begünstigten Aufgaben unvermeidlich ist. Wird ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb unterhalten, dessen Tätigkeit nicht ausschließlich auf die Erfüllung der begünstigten Tätigkeiten gerichtet ist, ist die Steuerbefreiung insoweit ausgeschlossen.

Es ist von der zuständigen Finanzverwaltung anerkannt, dass auf die heutigen Versicherungsgeschäfte der ZVK sowohl § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG als auch § 5 Abs. 1 Nr. 22 KStG

54 BGB I, S. 582.

Anwendung finden. Es handelt sich bei der Nr. 22 somit nicht um eine *lex specialis*, die die Nr. 3 verdrängen würde.

Die Subsumtion der Rückdeckungsgeschäfte unter § 5 Abs. 1 Nr. 22 KStG führt zu folgenden Schlussfolgerungen. Die Vorschrift enthält drei Kriterien, die von der Einrichtung zu erfüllen sind.

Zunächst müssen die satzungsgemäßen Beiträge auf der Grundlage tarifvertraglicher Vereinbarungen erhoben werden. Beim Rückdeckungsgeschäft der ZVK handelt es sich um satzungsgemäße Beiträge aufgrund eines Technischen Geschäftsplans.

Dabei ist auslegungsbedürftig, was »auf der Grundlage« tarifvertraglicher Vereinbarungen bedeutet. Es ist zu prüfen, ob der Einzug dieser Beiträge auf Tarifvertrag beruht. Durch die in § 15 des Rahmentarifvertrages normierte Verpflichtung des ZVK zur Durchführung dieses Geschäfts dürfte eine ausreichende Rechtsgrundlage gegeben sein. Darüber hinaus ist die ZVK in dem in Anhang 1 enthaltenen Rahmentarifvertrag unmittelbar zur Abwicklung der Versorgung im Auftrag der ebenfalls tariflich begründeten U-ZVK berufen (vgl. dazu Nr. 3.7.1). Dieser Rahmentarifvertrag regelt die Voraussetzungen, unter denen allein eine Versicherung der Arbeitnehmer durchgeführt werden kann, und regelt so die Bedingungen der Rückversicherung. Damit kommt es nicht darauf an, ob der Abschluss des Versicherungsvertrages mit der ZVK auf einem Entschluss der Arbeitsvertragsparteien oder einem Leistungsvertrag – wie hier in Anhang 2 vorgesehen – beruhte. Ob eine doppelte Freiwilligkeit (vgl. dazu Nr. 3.3.1.5) zu anderen Ergebnissen geführt hätte, kann hier dahingestellt bleiben.

Als zweite Voraussetzung müssten die Leistungen ausschließlich an die tarifgebundenen Arbeitnehmer des Gewerbebezuges oder deren Hinterbliebene erbracht werden. Nun erbringen die ZVKs systemgemäß ihre Leistungen im Rückdeckungsgeschäft allein an die jeweilige U-ZVK, die ihrerseits allerdings die Leistungen kongruent ausschließlich an die Begünstigten auskehrt. Hier ist die Frage zu entscheiden, ob eine mittelbare Leistungserbringung im Verbund beider gemeinsamer Einrichtungen ausreicht. Im Gesetz ist nicht von der Einräumung eines Rechtsanspruches oder einer unmittelbaren Leistung die Rede. Verlangt wird allein die Erbringung von Leistungen. Da die Gesamtkonstruktion auf der kongruent rückgedeckten U-ZVK beruht, die U-ZVK somit Versicherungsnehmer ist mit der ZVK als Versicherer und ausschließlich die Arbeitnehmer als Versicherte der ZVK und Begünstigte der U-ZVK die Leistungen erhalten, dürfte das Tatbestandsmerkmal der ausschließlichen Erbringung von Leistungen an die Arbeitnehmer des Baugewerbes erfüllt sein.

Es kann auch keinen Unterschied machen, ob eine gemeinsame Einrichtung eine Unterstützungskasse oder eine Pensionskasse ist. Der Wortlaut ist ohnehin in sich nicht sehr eindeutig, was schon das Tatbestandsmerkmal »tarifgebunden« erkennen lässt.

Hier kann nicht der enge Begriff des Tarifrechts in § 3 Abs. 1 TVG gemeint sein. Eine solche Auslegung würde sogar nach herrschender Meinung einen Verstoß gegen Art. 9 Abs. 3 GG darstellen und ist daher vom Gesetzgeber kaum gewollt. »Tarifgebunden« heisst damit lediglich »vom Tarifvertrag erfasst«, worunter auch eine Tarifbindung kraft Allgemeinverbindlichkeitserklärung fällt. Es ist deshalb durchaus gerechtfertigt, auch eine Leistungserbringung an die Arbeitnehmer im Wege der Rückdeckung oder im Auftrage der Unterstützungskasse als zulässig zu erachten.

Die dritte Voraussetzung wird ebenfalls von der ZVK erfüllt. Dass die Pensionskasse in ihrem Rückdeckungsgeschäft zu nicht steuerbegünstigten Unternehmen nicht in größerem Umfang in Wettbewerb tritt als es bei Erfüllung ihrer begünstigten Aufgaben unvermeidlich ist, versteht sich.

Daraus folgt, dass die ZVK auch im Rückdeckungsgeschäft der U-ZVK gemäß des § 5 Abs. 1 Nr. 22 KStG steuerbefreit wäre. Diese Frage müsste allerdings mit der Finanzverwaltung geklärt werden.

Selbst wenn sich die Finanzverwaltung mit dieser Auslegung nicht einverstanden erklären würde, hat die unzweifelbare Anwendbarkeit des § 5 Abs. 1 Nr. 22 KStG auf die gesamte ZVK den Vorteil, dass diese Vorschrift im Gegensatz zu § 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG in ihrem Satz 2 eine Regelung enthält, die die Unterhaltung eines wirtschaftlichen Geschäftsbetriebes ohne Rückwirkung auf den begünstigten Teil zulässt. Anders lässt sich die Einfügung des Wortes »insoweit« nicht erklären. Die Regelung entspricht der Regelung des § 5 Abs. 1 Nr. 9 i.V.m. §§ 64, 14 AO).

3.7.2.2.3

In der Pensionskasse sieht dies dann so aus. Der bisherige Zweck der ZVK wäre wie bisher durch § 5 Abs. 1 Nr. 3 und 22 KStG gedeckt. Dies gilt auch für die Versicherung der Arbeitnehmer aufgrund von einzelnen Versicherungsverträgen im Rahmen der Individuellen tariflichen Zusatzrente. Im Rückdeckungsgeschäft kommt § 5 Abs. 1 Nr. 22 KStG zur Anwendung. Sollte von der Finanzverwaltung jedoch eine Steuerpflicht bejaht werden, so bezöge sie sich allein auf den ohnehin einzurichtenden separaten Abrechnungsverband Rückdeckungsversicherung. Allein dieser Abrechnungsverband wäre nach § 5 Abs. 1 Nr. 22 Satz 2 KStG steuerpflichtig. Dies hätte keine Auswirkungen auf die übrige ZVK.

3.7.2.2.4

Bei der Körperschaftssteuerpflicht der hier in Rede stehenden Kassen, bei denen die gesamten Überschüsse allein den Versicherten zufließen, hätte eine Steuerpflicht allerdings keine großen Auswirkungen, da allein die Zuführung zur Verlustrücklage steuerpflichtig wäre. Zu beachten ist ferner, dass sich Verluste, die sich aus der Aktivierung stil-

ler Reserven in der steuerlichen und handelsrechtlichen Eröffnungsbilanz ergeben können, zu Steuerminderungen führen.

3.7.2.3

Ein besonderes Problem im Hinblick auf die Behandlung der Überschüsse und der einheitlichen Verlustrücklage stellt die Regelung in § 7 Nr. 5 c der Satzung der ZVK-Bau dar. Danach können heute die in der Rückstellung für Beitragsrückerstattung enthaltenen Mittel auch zu einer Ermäßigung der Beiträge verwandt werden. Diese Regelung hatte ihren Grund in der seinerzeitigen Einführung der Ergänzungsbeihilfen. Nach Sicherung eines Teils der Ergänzungsbeihilfen (sogenannte Ergänzungsbeihilfe 2) durch einen Garantiebeitrag ist eine Bedürfnis für diese Regelung entfallen.

Um bei der Verlustrücklage klare Verhältnisse zur einheitlichen Behandlung der Überschüsse in den drei Abrechnungsverbänden zu erhalten, wird die Aufsichtsbehörde, vor allem aber die Finanzverwaltung, auf einer Änderung des § 7 Nr. 5 c der Satzung dahingehend bestehen, dass die in der Rückstellung vorhandenen Mittel allein den Versicherten zustehen (vgl. Vorschlag zur Satzungsänderung im Anhang 3).

3.8. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN IM ANHANG ENTHALTENEN TARIFVERTRAGSENTWÜRFEN

3.8.1

Auf der Grundlage der hier dargelegten Lösungsmöglichkeiten für eine Individuelle tarifliche Zusatzrente sind in den Anhängen der Entwurf eines Rahmentarifvertrages (Anhang 1) und eines Leistungstarifvertrages (Anhang 2), sowie Vorschläge zur Änderung der Satzung der ZVK-Bau (Anhang 3) und der Entwurf der Satzung der U-ZVK (Anhang 4) aufgenommen worden. Anhang 5 enthält den Entwurf der Versicherungsbedingungen, die zwischen der ZVK-Bau und der U-ZVK gelten und deren Vertragsverhältnisse regeln. Anhang 6 enthält ein Muster der jährlichen Informationsschreiben an die Versicherten. Es wurde hier das Baugewerbe herangezogen, um dem Leser einen Eindruck zu vermitteln, wie die hier erörterten Lösungen konkret aussehen könnten. Selbstverständlich lässt die Umsetzung eine große Bandbreite von Formulierungen zu.

Im folgenden Teil des Gutachtens werden die Tarifvertragsentwürfe in kurzer Form kommentiert. Dies soll zu einem besseren Verständnis der einzelnen Regelungen beitragen.

3.8.2

Ausgehend von der im Baugewerbe beabsichtigten Einführung einer tariflichen Zusatzrente (TZR) wurde die Bezeichnung Individuelle tarifliche Zusatzrente (TZR)

gewählt, um mit dem Zusatz »individuelle« eine stärkere Abgrenzung zu den heutigen Leistungen der ZVK-Bau zu erreichen.

3.8.3.1

Der in Anhang 1 vorgestellte Entwurf eines Rahmentarifvertrages über eine Individuelle tarifliche Zusatzrente im Baugewerbe (R-TZR) enthält allgemeine Bestimmungen über die Durchführung der TZR sowohl über eine noch zu gründende Unterstützungskasse des Baugewerbes e.V. (U-ZVK) als auch über die ZVK-Bau. Im Hinblick auf die Tarifvereinbarung im Baugewerbe wurde in § 3 Nr. 1 die Freiwilligkeit berücksichtigt. Der Entwurf enthält keine tarifvertragliche Beitragsverpflichtung des Arbeitgebers. Für eine Dotierung bedarf es der Einzelvereinbarung, einer Betriebsvereinbarung oder eines speziellen Leistungstarifvertrages (siehe Anhang 2). Damit soll eine möglichst große Bandbreite von Dotierungsmöglichkeiten geschaffen werden. Selbstverständlich wäre auch ein einheitlicher Tarifvertrag möglich und eine bindende Verpflichtung der Arbeitsvertragsparteien zur Einführung der TZR unter Regelung des Beitrags des Arbeitgebers. Die Wahl des Durchführungsweges über die U-ZVK oder die ZVK direkt sollte aber auch in diesem Fall offen bleiben.

3.8.3.2.

Der 2. Abschnitt enthält die Versicherungsbedingungen für die U-ZVK und der 3. Abschnitt diejenigen der ZVK-Bau. Wegen der unterschiedlichen steuerlichen und arbeitsrechtlichen Grundlagen, die zu unterschiedlichen Regelungen führen, mussten die Versicherungsbedingungen getrennt geregelt werden.

3.8.3.3

Bei der Unterstützungskassenregelung mit Rückdeckung handelt es sich um ein kompliziertes Beziehungsgeflecht mit normalerweise vier Beteiligten. Das eigentliche Versicherungsgeschäft zugunsten des versicherten Arbeitnehmers besteht zwischen der Unterstützungskasse als Versicherungsnehmer und dem Rückversicherer, hier also zwischen U-ZVK und der ZVK-Bau. Das ist zulässig, da im Versicherungsrecht gemäß § 159 Abs. 1 VVG Versicherungsnehmer und Versicherter auseinanderfallen können.

Normalerweise sind die Arbeitgeber Träger der Unterstützungskasse und sichern so die finanzielle Grundlage der Kasse. Dies ist bei tarifvertraglich gegründeten Kassen wegen des Paritätsgebotes des § 4 Abs. 2 TVG nicht durchführbar. Hier sind die Tarifvertragsparteien Träger der Kassen.

Beim Arbeitgeber liegt also kein Mitgliedschaftsverhältnis zu den Kassen vor, sondern allein ein Auftragsverhältnis mit der U-ZVK zur Durchführung seiner dem Arbeit-

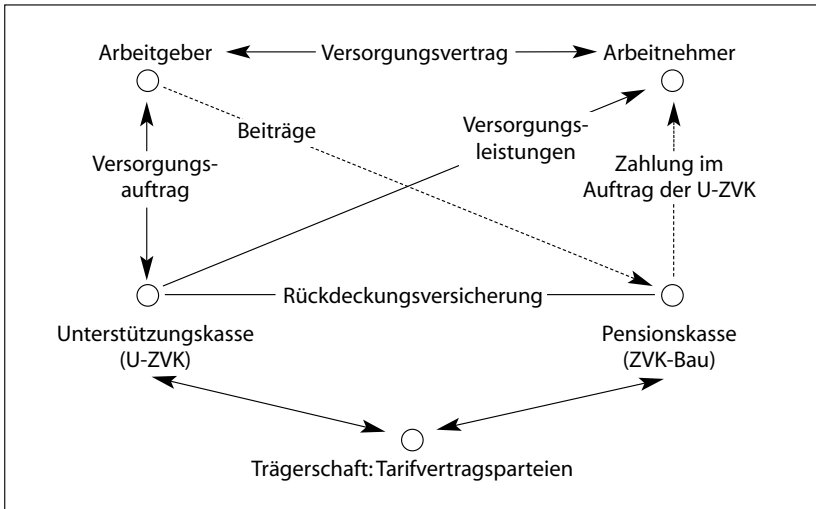


Schaubild 1

nehmer gegebenen Versorgungszusage. Das nachfolgende Schaubild 1 verdeutlicht das Beziehungsgeflecht der fünf Beteiligten bei der Abwicklung über die U-ZVK.

Der Arbeitgeber meldet den Arbeitnehmer bei der U-ZVK mit allen erforderlichen Daten an und der Arbeitnehmer erklärt gemäß § 159 Abs.2 VWG seine Einwilligung. Dieser Vorgang wurde Versorgungsantrag genannt. Die U-ZVK muss diesen Antrag annehmen. Dabei hat sie sich bei der ZVK-Bau als Versicherer zu versichern, dass der Annahme keine Ablehnungsgründe entgegenstehen. Mit der Annahme des Versorgungsantrages kommt der Versorgungsauftrag zustande.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Abschluss eines Versorgungsauftrages ergibt sich aus dem Arbeitsverhältnis als Einzelabrede, wie z. B. bei der Entgeltumwandlung, aus einer Betriebsvereinbarung oder – wie hier in Anhang 2 vorgesehen – aus einem Leistungstarifvertrag.

Durch den Versorgungsauftrag verpflichtet sich der Arbeitgeber zugunsten der U-ZVK den Beitrag an die ZVK-Bau zu zahlen. Dadurch erhält die ZVK-Bau das Recht die Beiträge direkt vom Arbeitgeber einzuziehen. Die Leistungen werden ebenfalls direkt von der ZVK-Bau an den Rentner gezahlt.

3.8.3.4

Bei der Pensionskassenregelung ist der Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmer versichert, Versicherungsnehmer und die ZVK-Bau der Versicherer. Der Arbeitnehmer ist der

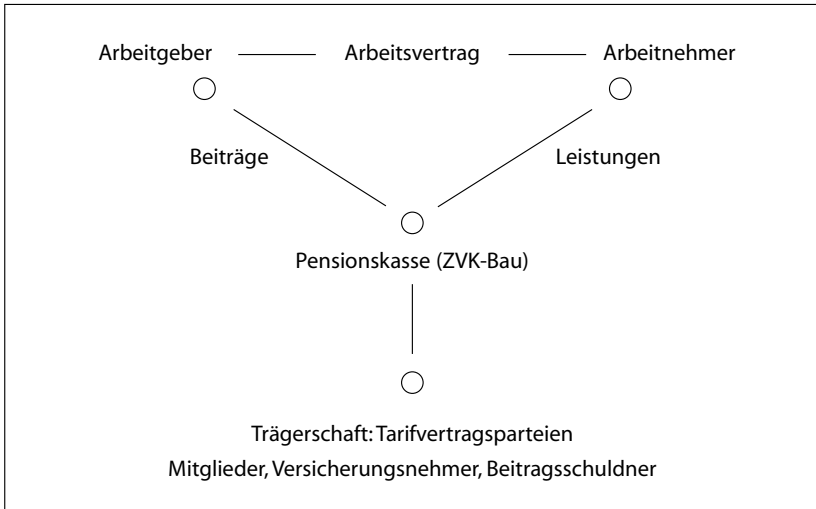


Schaubild 2

Versicherte. Insoweit bestehen keine Besonderheiten. Das zeigt auch das nachfolgende Schaubild 2.

Schließt der Arbeitnehmer selbst den Versicherungsvertrag ab, so wird er Versicherungsnehmer und Beitragsschuldner. Es entsteht eine unmittelbare Rechtsbeziehung zwischen ihm und der ZVK-Bau wie bei jeder anderen Versicherung.

3.8.3.5

Das Versicherungskonto, die Rentenbausteine und der Vorsorgeplan sind bei beiden Regelungsformen identisch. Ein Rechtsanspruch auf die Leistungen der U-ZVK besteht jedoch nicht. Eine Entgeltumwandlung sollte aus wirtschaftlichen Gründen nur bei der U-ZVK vorkommen und wurde deshalb auch nur dort geregelt. Es wurde die Verpflichtung des Arbeitgebers aufgenommen zum Abschluss einer Vereinbarung über Entgeltumwandlung, sofern der Arbeitnehmer dies geltend macht. Die Entgeltumwandlung darf sich auch auf tarifvertragliche Ansprüche erstrecken.

3.8.3.6

Der Vorsorgeplan ermöglicht es den Versicherten, individuell für ihre Bedürfnisse die Beiträge in definierten Bandbreiten aufzugliedern in die späteren Leistungsarten Altersrente, Berufs- und/oder Erwerbsunfähigkeit und Hinterbliebenenversorgung. Die Tariffrente ist akzessorisch zum Rentenbezug gestaltet. Dadurch vereinfacht

chen sich die Anspruchsvoraussetzungen erheblich. Der Versicherte kann dabei alle zwei Jahre neu über die Aufteilung der zukünftigen Beiträge entscheiden und sie damit auch den geänderten familiären Verhältnissen anpassen; lediglich die Waisenrente wurde finanziell unmittelbar der Altersrente zugeordnet. Allein aus verwaltungstechnischen Gründen wurde für die Invalidität und die Witwen- bzw. Witwerrente eine feste Größe festgelegt und keine Variabilität ermöglicht. Von den sonst üblichen Restriktionen bei der Witwen- bzw. Witwerrente wurde hier aus Vereinfachungsgründen abgesehen.

3.8.3.7

Das Versicherungssystem ist konsequent beitragsorientiert gestaltet, d. h. die Höhe der eingehenden Beiträge bestimmt allein die Höhe der Versorgung. Dabei kann der Arbeitgeber zusammen mit dem Arbeitnehmer auswählen, bei welcher der beiden Kassen sie ein Versicherungskonto eröffnen wollen, um entweder die steuerlichen Vorteile der U-Kasse und/oder die flexibleren Beitragszuführungen und die Direktbeteiligung der Arbeitnehmer zu nutzen. In beiden Fällen werden die Beiträge in Versicherungskonten geführt, die ihrerseits die Grundlage bilden für die nach Maßgabe des Technischen Geschäftsplans zu ermittelnden Rentenbausteine, sei es direkt bei der ZVK-Bau oder indirekt über die U-ZVK im Wege der Rückdeckungsversicherung.

Die Höhe der Rentenbausteine ist vom Lebensalter im Einzahlungsjahr und der Höhe der Einzahlungen abhängig. Sie sind für jeden Vorsorgeplan in Tabellen darzustellen, und zwar ausgedrückt in Prozenten der Einzahlung. Der Prozentsatz ist am höchsten mit jungen Jahren und sinkt kontinuierlich mit zunehmendem Alter (vgl. Anlage zum R-TZR in Anhang 7).

Der Versicherungsfall folgt dem Versicherungsfall der gesetzlichen Rentenversicherung (Akzessorietät). Dabei ist auf das 65. Lebensjahr abgestellt. Bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Leistungen sind versicherungstechnische Abschläge gemäß einer Tabelle festzulegen.

Generell stehen die gesamten Überschussanteile den Versicherten zu, und zwar sowohl während des Versicherungsverlaufs als auch nach Rentenbeginn.

Der Versicherte soll jährlich eine Information über den Stand seiner Versicherung erhalten (vg. Anhang 6).

3.8.3.8

Es ist von der Öffnungsklausel des § 17 Abs. 3 BetrAVG Gebrauch gemacht worden. Bei der Unterstützungskasse wurde eine Regelung getroffen für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens, um die nachteiligen Folgen der Abweichung zwischen dem angesam-

melten Deckungskapital und den Folgen des pro-rata-Verfahrens des § 2 BetrAVG zu vermeiden.

3.8.3.9

Zur Senkung der Verwaltungskosten ist ein Mindestbeitrag vorgesehen, der nicht unter DM 50,- monatlich liegen sollte. Zwar verfügt die ZVK-Bau bereits über Standardsoftware, mit der Individualkonten der Arbeitnehmer des Baugewerbes geführt werden. Diese könnte für die Abwicklung der Versichertenkonten genutzt werden. Darüber hinaus ist eine bausteinartig aufgebaute Standardsoftware für die versicherungsmathematische Umwandlung der Beiträge in Deckungskapital am Markt verfügbar. Keine Kontenführung ist jedoch umsonst zu haben. Deshalb muss zwingend ein Mindestbeitrag eingeführt werden. Mit der Festlegung der Leistungshöhen in der Vereinbarung der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes vom 19.04.2000 ist dem Genüge getan. Dies gilt auch für die beiden anderen Tarifbereiche.

3.8.3.10

Der ZVK-Bau wurde die Verpflichtung zum Abschluss eines Rückdeckungsvertrages mit der U-ZVK auferlegt.

3.8.3.11

Der Rahmentarifvertrag, der keine Beitragsverpflichtung des Arbeitgebers enthält, soll allgemeinverbindlich werden. Das öffentliche Interesse ergibt sich aus der Notwendigkeit der Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung und einer branchenweiten Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung im Hinblick auf die hohe Fluktuation im Baugewerbe. Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes haben dies zutreffend dazu vorgesehen.

3.8.4

Der in Anhang 2 enthaltene Entwurf über eine Individuelle tarifliche Zusatzrente geht von anderen Voraussetzungen aus als die vorgesehene Regelung der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes in ihrer Vereinbarung vom 19.04.2000. Er ist stärker der Tarifvereinbarung der Steine- und Erden-Industrie in Bayern angenähert. Gleichwohl bestehen grundsätzliche Übereinstimmungen in der Konstruktion. Mit der Erweiterung der im Baugewerbe bestehenden Tarifregelung über vermögenswirksame Leistungen wird die Dotierung der Rahmenregelung auf diesem Wege sichergestellt (vgl. dazu Nr. 3.6.9). Hierzu wurde kein spezieller Vorschlag ausgearbeitet. Der hier vorgesehene Dotierungstarifvertrag ist allgemeiner Natur. Teile davon könnten aber in den Änderungsstarifvertrag übernommen werden.

Der Leistungstarifvertrag in Anhang 2 nutzt den Rahmentarifvertrag und verpflichtet den Arbeitgeber, der U-ZVK zugunsten des Arbeitnehmers einen Versorgungsauftrag über die im Tarifvertrag festzulegende Beitragshöhe zu erteilen. Die Höhe des Beitrages ist Verhandlungssache der Tarifvertragsparteien. Der Beitrag wird hier allein vom Arbeitgeber aufgebracht. Eine Entgeltumwandlung wurde insoweit ausgeschlossen. Soweit Arbeitgeber die Leistungen aus eigener Tasche erbringen, sollte eine Anrechnung auf betriebliche Leistungen zugelassen werden.

Eine Abwicklung über eine betriebliche Unterstützungskasse des Arbeitgebers sollte, soweit keine Betriebsvereinbarung besteht, von der Zustimmung des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden, da das Spektrum der U-ZVK im Verbund mit der ZVK-Bau weiter geht als bei einer rein betrieblichen Lösung. Das sieht auch die Vereinbarung der Bautarifvertragsparteien vor.

Der Tarifvertrag in Anhang 2 ist befristet. Eine Allgemeinverbindlichkeit ist nicht vorgesehen.

3.9. ZUSAMMENFASSUNG DER RECHTLICHEN ASPEKTE

3.9.1

Die heutige Strukturkrise der betrieblichen Altersversorgung und die sich verschlechternden gesetzlichen Rentenleistungen erzwingen die Suche nach neuen Formen der Alterssicherung. Nur so kann vor allem jungen Menschen wieder eine ausreichende zusätzliche Altersversorgung geboten werden.

3.9.2

Die derzeitigen steuerlichen Rahmenbedingungen führen zu einer sehr unterschiedlichen Rentabilität der Versorgungszusagen in den Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus führen die einzelnen Durchführungswegen zu weiteren sehr unterschiedlichen Restriktionen. Das bedingt, dass nur durch das Angebot mehrerer Durchführungswegen die unterschiedlichen Bedürfnisse der Arbeitgeber und Arbeitnehmer abgedeckt werden können. Das ist in dem Anhang 1 dargestellten Tarifvertragsentwurf berücksichtigt worden.

3.9.3

Die steuerlich günstigste Form mit nachgelagerter Besteuerung bietet die rückgedeckte Unterstützungskasse. Der Nachteil liegt darin, dass der Arbeitnehmer im Gegensatz zu einer Pensionskassenlösung keine eigenen Beiträge entrichten kann. Das wirkt

sich besonders nachteilig aus, wenn der Arbeitnehmer aus dem Gewerbe ausscheidet, da eine Weiterversicherung ausgeschlossen ist. Auch eine Versicherung der Arbeitgeber ist nicht möglich. Um diesen unterschiedlichen Anforderungen gerecht zu werden, sollte in einem Rahmentarifvertrag die Voraussetzung für eine Erweiterung der ZVK-Bau und die Gründung einer Unterstützungskasse des Baugewerbes e.V. mit Rückdeckung über die ZVK-Bau geschaffen werden.

3.9.4

Materielle Leistungen sollten einem gesonderten Tarifvertrag vorbehalten bleiben. Dadurch würde die Bandbreite von der Entgeltumwandlung mit Durchführung über die Unterstützungskasse, über echte arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen bis hin zu Versicherungsverträgen zwischen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und ZVK-Bau eröffnet.

3.9.5

Die Leistungen sollten auf eine lebenslange Rente gerichtet sein und zwar akzessorisch zum Bezug einer Altersrente, Invaliditätsrenten und den Hinterbliebenenrenten.

3.9.6

Das Versorgungssystem sollte auf der Basis von Beitragszusagen des Arbeitgebers zu Rentenbausteinen führen, deren Summe einschließlich aller Gewinnanteile die Leistungshöhe bestimmt. Dabei kann der Arbeitnehmer im Vorsorgeplan unter bestimmten Bandbreiten wählen, auf welche der Tarifrenten er die Beiträge verteilen lassen will. Er kann so das versicherte Risiko seinen persönlichen Bedürfnissen anpassen.

3.9.7

Der monatliche Beitrag soll, um die Verwaltungskosten zu begrenzen, eine Mindesthöhe von etwa DM 50,- erhalten, die allerdings ohne Bedeutung ist, wenn ein Leistungstarifvertrag besteht, der höhere Leistungen vorsieht, wie dies von den Tarifvertragsparteien vorgesehen ist.

3.9.8

Die Tarifvertragsparteien müssen bei dieser Form der Tariffrente von der Öffnungsklausel des § 17 Abs. 3 BetrAVG Gebrauch machen. Die gesamten Überschüsse sollten den Versicherten zustehen, auch während der Leistungsphase. Die Unverfallbarkeitsleistungen sind abweichend von § 2 Betriebsrentengesetz nach dem angesammelten Deckungskapital zu berechnen.

3.9.9

Die Dotierung der Kassen erfolgt entweder über die Beitragszahlung des Arbeitgebers, aufgrund einer Einzelvereinbarung mit dem Arbeitnehmer, die auch eine Entgeltumwandlung einschließen kann, aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder aufgrund eines gesonderten Leistungstarifvertrages. Der Dotierungstarifvertrag kann eine Entgeltumwandlung vorsehen, könnte aber auch von originären Zahlungen des Arbeitgebers ausgehen, wie dies in Anhang 2 geregelt ist.

3.9.10

Bei der Entgeltumwandlung wird dem Arbeitgeber keine Entscheidungsfreiheit eingeräumt. Der Arbeitgeber hat gegen den Willen des Arbeitnehmers keine Kassenwahl, von Ausnahmen abgesehen.

3.9.11

Die Erweiterung der ZVK-Bau bedarf der Satzungsänderung. Hierfür ist die Zustimmung des Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen erforderlich. Hier sind Hürden im Hinblick auf die Mitgliedschaftsverhältnisse im Hinblick auf § 4 Abs. 2 TVG zu überwinden.

3.9.12

Zu dem Gesamtkomplex der Unterstützungskasse in Verbindung mit der Rückdeckung über die ZVK-Bau sind abgesehen von dem generellen Durchführungsweg komplexe Fragen der Körperschaftssteuer zu behandeln, die detailliert mit den Finanzbehörden zu klären sind.

3.9.13

Bei der Abwicklung einer tarifvertraglichen Zusatzrente über die ZVK-Bau steht der Anfall von Pauschalsteuer im Vordergrund. Bei der Abwicklung über die U-ZVK kommt es zwar zu einer für den Arbeitnehmer günstigen nachgelagerten Besteuerung, es sind aber arbeitsrechtliche und einkommenssteuerrechtliche Restriktionen vorhanden, die den sozialpolitischen Regelungsumfang nachteilig beeinflussen.

3.9.14

Sollte sich die Besteuerung der Pensionskassenbeiträge ändern und eine nachgelagerte Besteuerung wie bei den Unterstützungskassen Platz greifen, so könnte die hier vorgesehene Lösung jederzeit ohne großen Aufwand zusammengeführt werden, da

die praktische Abwicklung bei einer kongruent rückgedeckten U-Kasse bereits über eine Pensionskasse erfolgt. Die Unterstützungskasse würde dann zugunsten der ZVK-Bau geschlossen. Dies ist in dem Anhang 4 enthaltenen Satzungsentwurf der U-Kasse bereits vorgesehen (vgl. dort § 15).

3.9.15

Die Vereinbarung der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes vom 19.04.2000 enthält keine Regelung, die von dem hier erarbeiteten Tarifmodell abweicht. Allerdings sind viele Feststellungen noch unbestimmt. Die Tarifvertragsparteien haben sich verpflichtet, die Tarifliche Zusatzrente am 01. April 2001 in Kraft zu setzen.

3.9.16

Der hier vorgeschlagene Weg einer über Beitragszusagen finanzierten tarifvertraglichen Zusatzrente stellt einen Schritt in eine neue Form der Alterssicherung dar.

Dabei bleibt neben einer tarifvertraglichen Grundversorgung ein weiter Spielraum der Arbeitsvertragsparteien für weitergehende Regelungen im Rahmen der auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichteten Versicherungsbedingungen.

Das Baugewerbe ist durch das langjährige Bestehen der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG organisatorisch in der Lage, diese Altersversorgung in kurzer Zeit wirtschaftlich zum Erfolg zu führen. Dies gilt auch für die anderen Kassen der Bauwirtschaft.

Der erfolgreiche Einsatz könnte beispielhaft auch für andere Gewerbezweige wirken. Die Bauwirtschaft hat in den 60er Jahren als erste die Vermögensbildungstarifverträge und in den 70er Jahren das Konkursausfallgeld geregelt, das zum Vorbild für den Gesetzgeber wurde. Es ist zu begrüßen, dass die Tarifvertragsparteien mit der tarifvertraglichen Zusatzrente einen weiteren Meilenstein der sozialen Entwicklung gesetzt haben.

4. WAS LÖSEN TARIF- RENTENKONZEPTE NICHT? WO LIEGEN GRENZEN DER TARIFLICHEN ZUSATZRENTENSTRATEGIE?

4.1 ZUM ZEITASPEKT

Alte Formen kapitalgedeckter Alterssicherung brauchen Zeit, um ihre Wirkungen zu entfalten. Hieraus folgt, dass sie besonders geeignet für die Absicherung jüngerer Erwerbstätiger sind; für Erwerbstätige kurz vor dem Ruhestand sind dagegen kaum noch zählbare Effekte zu erreichen. Rein theoretisch könnte man zwar versuchen, die kurze Laufzeit durch den Einsatz besonderer renditestarker Anlagen zu kompensieren. Dies verbietet sich aber gerade dann aus Gründen der Risikovermeidung.⁵⁵ Ergebnis ist, dass alle Defizite, die bei älteren Erwerbstätigen bestehen, letztlich nur durch Reformen im umlagefinanzierten Rentensystem angegangen werden müssen. Grobe Richtgröße könnte ein Zeitraum von etwa zehn Jahren vor dem Ruhestand sein.

Diese Gesichtspunkte lassen sich nicht völlig auf das Problem kurzer, stark unterbrochener Erwerbskarrieren übertragen. Hier haben in früheren Erwerbsphasen angesammelte Kapitalien eher die Chance, Erträge und Wertzuwächse im Zeitablauf zu erwirtschaften.

4.2 ZUM EINKOMMENSASPEKT

Infolge des prinzipiellen Einkommensbezuges der Finanzierungsbeiträge in die kapitalgedeckte Zusatzsicherung wird naturgemäß auch die aufgebaute Leistungsstärke – bei gleichen individuellen Zeitvoraussetzungen – vom vorangehenden Erwerbseinkommen abhängig sein. Sie ist somit ein besonders geeignetes System für die Zusatzsicherung mittlerer und überdurchschnittlicher Einkommen. Nach unten nehmen die Effekte kontinuierlich ab. Schon gar sind sie nicht zur Kompensation unzureichender gesetzlicher Rentenansprüche geeignet, die auf niedrige Einkommen und stark unter-

55 Das Problem der Risikotoleranz bedeutet, dass die Chancen für eine leistungsstarke Zusatzsicherung nicht zeitproportional sind; lange Anlaufphasen erlauben die Anlage in renditestarken, aber risikobehafteten Anlagen.

brochene Erwerbskarrieren zurückgehen. Die stärkere Stützung solcher Ansprüche ist zwangsläufig vorrangig die Aufgabe des umlagefinanzierten gesetzlichen Rentensystems (Aufwertung niedriger Entgelte bei der Rentenberechnung, Mindestrenten).

Dennoch sollte kein Missverständnis entstehen. Auch wenn eine kapitalgedeckte Zusatzrente kein ideales Instrument der Stützung der Rentenansprüche von Niedrigeinkommensbeziehern (und von Erwerbstätigen mit stärker unterbrochenen Erwerbskarrieren) ist, darf nicht übersehen werden, dass die Alterssicherungsposition auch dieser Gruppen durch die kapitalgedeckte Zusatzsicherung verbessert wird. Die vorangehende Bewertung ist allerdings für den Bausektor und jene baunahe Branchen in der alten Bundesrepublik zu relativieren, die von der bereits bestehenden allgemeinverbindlichen Zusatzversorgungsregelung erfasst werden. Da diese (wie in Abschnitt 1.5 dargestellt) niedrige Einkommensempfänger tendenziell begünstigt, kommt mit der neuen Zusatzrente eine Kombination aus einem eher ausgleichenden mit einem differenzierenden Element zustande. Dies gilt jedoch nicht für kürzere Erwerbskarrieren, die keine Leistungen der bisherigen Zusatzversorgung erreichen.

4.3. ZUM ERWERBSFORMENWANDEL

Auch, wenn die zu erzielende tarifliche Vereinbarungen es erreicht, dass auch sog. »atypische« Erwerbsformen einbezogen werden oder mindestens eine Zugangsmöglichkeit für diese eröffnet wird, wird die Abdeckung hier schlechter ausfallen. Da alle Prognosen eine weitere Zunahme gerade selbständiger Erwerbsarbeit voraussagen, ist von dieser Seite her eine gewisse Erosionstendenz zu erwarten, die mit tariflichen Lösungen kaum abzuwenden ist. Diese Entwicklung ist im deutschen sozialstaatlichen System besonders problematisch, da bisher nicht einmal die Sozialversicherung alle Erwerbsformen einschließt. Selbständig Erwerbstätigen gegenüber bieten die niedrigen Verwaltungskosten branchenbezogener Modelle im Vergleich zu Individuallösungen einen (leicht übersehenen) Anreiz.

Der vorstehende Gesichtspunkt wird naturgemäß nicht durch die individuelle Aufstockungsmöglichkeit kompensiert, sondern eher verstärkt. Zusatzbeiträge wird es eher dort geben, wo eine hohe Sparfähigkeit gegeben ist; also bei hohem verfügbaren pro-Kopf-Einkommen innerhalb des jeweiligen Arbeitnehmerhaushalts.

Weiterer Aspekt des Erwerbsformenwandels sind sich stärker ausdifferenzierende Erwerbsbiographien, die naturgemäß eine geringere Stabilität des erlernten Berufs und in aller Regel auch der Branchenzugehörigkeit einschließen. Dies stellt ein kaum lösbares Problem jedes branchenbezogenen Tarifrentenkonzepts dar. Das Problem wird

geringer, wenn ein breite branchenübergreifende Bewegung für solche Konzepte entsteht. Diese wird vermutlich nur bei angemessener Begleitung durch die staatliche Politik entstehen. Dies betrifft steuerliche Regelungen, die Vereinfachung rechtlicher Regelungen bis zur Frage stärkerer Verpflichtungen für die Zusatzsicherung.

Aus dem Gesagten ist deutlich geworden, dass neue Zusatzrentenmodell einen Zugang zu einer kostengünstigen zusätzlichen Lebensstandardsicherung mit breiter personeller Reichweite ermöglichen soll. Die tarifliche Basis schafft zusätzlich die Möglichkeit, diese zusätzliche Sicherung, die eine bedeutende Kapitalansammlung auslösen wird, einen angemessenen Modell demokratischer Kontrolle zu unterwerfen. Zugleich sei betont, dass diese Zusatzsicherung letztlich nur einen *ergänzenden* Charakter zum Kernsystem gesetzlichen Rentenversicherung haben. Da sie dieses ergänzen und nicht ersetzen soll, bleibt es Aufgabe der deutschen Alterssicherungsstrategie parallel zum Ausbau der zusätzlichen Sicherung die Reform des Kernsystems Rentenversicherung voranzutreiben und dessen finanzielle Stabilität energisch zu sichern.

**Vorschlag
für einen
RAHMENTARIFVERTRAG**

**über eine Individuelle tarifliche Zusatzrente
im Baugewerbe (R-TZR)
vom ...**

Zwischen ...

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

§ 1

Geltungsbereich

1. Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland

2. Betrieblicher Geltungsbereich:

Wie ZVK-TV

3. Persönlicher Geltungsbereich:

Wie ZVK-TV

1. ABSCHNITT

TRÄGER DER ZUSATZVERSORGUNG IM BAUGEWERBE

§ 2

Träger der Zusatzversorgung

Träger der Individuellen tariflichen Zusatzversorgung im Baugewerbe sind die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG (ZVK-Bau) und die Unterstützungskasse des Baugewerbes e.V. (U-ZVK). Beide Kassen sind gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes.

2. ABSCHNITT BEDINGUNGEN FÜR DIE INDIVIDUELLE TARIFLICHE ZUSATZRENTE DER U-ZVK

§ 3

Durchführung der Versorgung und deren Rückdeckung

1. Die U-ZVK ist im Rahmen des Geltungsbereichs des § 1 dieses Tarifvertrages die Versorgungseinrichtung für die Individuellen tariflichen Zusatzrenten (Versorgungsleistung), sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Versorgungszusage zustandegekommen ist, die vereinbarungsgemäß durch die U-ZVK durchgeführt werden soll. Der Arbeitnehmer hat das Bestimmungsrecht über den Versorgungsweg.
2. Die Versorgungszusagen werden von der ZVK-Bau rückgedeckt. Die U-ZVK (Versicherungnehmer) hat den Arbeitnehmer (Versicherter) bei der ZVK-Bau zu versichern. Die sich aus dem Beitrittsvertrag ergebenden Beiträge sind vom Arbeitgeber auf dessen Rechnung zugunsten der U-ZVK an die ZVK-Bau zu entrichten.
3. Der Umfang der Versorgung, die Beitragszahlung und die Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Leistung ergeben sich aus der Satzung der U-ZVK, dem Versorgungsauftrag gemäß Nr. 1, den Versicherungsunterlagen und den nachfolgenden Bestimmungen.

§ 4

Anmeldung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, anspruchsberechtigte Arbeitnehmer bei der U-ZVK anzumelden unter Verwendung des von ihr zur Verfügung gestellten Vordruckes und Beantwortung der dort gestellten Fragen. Das Formular enthält darüber hinaus Erläuterungen und Anzeigepflichten, eine Ermächtigung zur Weitergabe von persönlichen Daten an den Rückversicherer sowie Erklärungen zum Datenschutz, die die Vertragsschließenden mit der Unterschrift anerkennen.

Insbesondere sind in dem Formular folgende Angaben einzutragen:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie die Betriebskontonummer
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers mit Arbeitnehmernummer bei der ZVK-Bau
3. Zeitpunkt des Versicherungsbeginns
4. Erklärung des Arbeitnehmers zum Vorsorgeplan gem. § 8
5. Höhe des monatlichen Versorgungsbeitrages

6. Erklärung, ob der Beitrag oder Teile davon auf Gehaltsumwandlung beruhen
7. Gesundheitserklärung mit dem Einverständnis einer ärztlichen Untersuchung
8. Einwilligung des Arbeitnehmers zum Abschluss der Versorgung
9. Datum und rechtsverbindliche Unterschriften des Arbeitgebers und Arbeitnehmers.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Anmeldung unverzüglich der U-ZVK einzureichen, die sie unter der Voraussetzung des Zustandekommens des Versicherungsvertrages mit der ZVK-Bau annimmt.

§ 5

Beitragszusage und Versicherungskonto

1. Der Arbeitgeber führt zugunsten der U-ZVK monatlich den in der Versorgungszusage vereinbarten Beitrag an die ZVK-Bau ab. Der monatliche Mindestbeitrag beträgt X DM. Der Beitrag ist jeweils zum 15. des folgenden Kalendermonats bei der ZVK-Bau einzuzahlen. Bei Versicherungsbeginn und -ende sich ergebende Teilmonate werden zeitanteilig berechnet. Beiträge aufgrund des Tarifvertrages über Leistungen der Individuellen tariflichen Zusatzrente im Baugewerbe (TZR) werden auf den Mindestbeitrag gemäß Satz 2 angerechnet.
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zur Abwicklung des Beitragseinzuges der U-ZVK alle erforderlichen Daten auf den von der Kasse zur Verfügung gestellten Formularen unverzüglich zu übermitteln. Monatlich abzugebende Daten, zu denen die monatlichen Beitragsmeldungen gehören, sind jeweils zum 15. des Folgemonats einzureichen.
3. Die Beiträge werden dem bei der ZVK-Bau geführten individuellen Versicherungskonto des Versicherten gutgeschrieben, aufgeteilt nach den im Vorsorgeplan gewählten Risikobereichen. Beiträge, die auf einer Entgeltumwandlung gem. § 6 beruhen, werden gesondert gebucht.
4. Mit der Gutschrift werden die Beiträge in eine Anwartschaft auf die Leistungen umgewandelt (Rentenbausteine). Maßgeblich für die Berechnung der Rentenbausteine und damit die Höhe der Leistungen sind dabei die Vorsorgeleistungen, die die ZVK-Bau als Rückdeckungsversicherung aufgrund ihres Technischen Geschäftsplans ausweist. Sowohl während des Versicherungsverlaufs als auch nach Rentenbeginn werden sämtliche Überschussanteile ausnahmslos dem Versicherungskonto gutgeschrieben und wertgleich verrentet. Eine darüber hinausgehende Anpassungspflicht des Arbeitgebers besteht nicht. Alle Versorgungsanwartschaften sind von Anfang an unverfallbar.

5. Für das jeweilige Geschäftsjahr erhält der Versicherte von der U-ZVK spätestens zum 28. Februar des Folgejahres eine Mitteilung über die Höhe des Kontostandes, aufgeschlüsselt nach den Risikobereichen und die danach zu erwartende Rentenhöhe im Versicherungsfall (Summe der Rentenbausteine) einschließlich der gutgeschriebenen Überschussanteile. Beiträge und Leistungen, die auf einer Entgeltumwandlung beruhen, werden gesondert ausgewiesen.
6. Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Geltungsbe-
reich gemäß § 1 aus, so bleiben die erworbenen Rentenbausteine einschließlich
der entstandenen Überschussanteile unabhängig von den Unverfallbarkeitsvor-
schriften des Betriebsrentengesetzes in vollem Umfang erhalten.
7. Die Höhe der Ansprüche des ausgeschiedenen Arbeitnehmers ist auf die vom Ver-
sicherer aufgrund des Versicherungsvertrages zu erbringende Versicherungslei-
stung begrenzt. Dies gilt sinngemäß für die vorzeitige Altersleistung gem. § 6
Betriebsrentengesetz.
8. Eine unverfallbare Anwartschaft kann im Versorgungsfall nach den Bestimmungen
des Betriebsrentengesetzes abgefunden werden. Die Höhe der Kapitalzahlung
ergibt sich aus dem Deckungskapital der ZVK-Bau.
9. Eine Abtretung, Verpfändung oder Beleihung des Kontos oder der Bezugsrechte
durch die U-ZVK ist unwirksam.

§ 6

Entgeltumwandlung

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer eine Vereinbarung über die
Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 5 des Betriebsrentengesetzes abzuschließen,
sofern der Arbeitnehmer anbietet, ihm zustehende zukünftige Entgeltansprüche in
eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umzuwandeln. Die Ver-
einbarung bedarf der Schriftform. Die Entgeltumwandlung darf sich auch auf tarif-
vertraglich geregelte Ansprüche erstrecken. Die Höhe des umwandlungsfähigen
Entgelts ist auf DM X im Kalenderjahr begrenzt.
2. Gegenstand der Entgeltumwandlung können neben Lohnansprüchen insbeson-
dere Teile des 13. Monatseinkommens, Urlaubsabgeltungen, Prämien oder ähnliche
Sonderzahlungen sein, soweit die Voraussetzung des § 4 d Einkommenssteuerge-
setz für die Abzugsfähigkeit als Betriebsausgabe vorliegen.
3. Mit Abschluss der Vereinbarung über die Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber
verpflichtet, den Arbeitnehmer bei der U-ZVK gem. § 4 anzumelden.
4. Versorgungsleistungen, die auf einer Entgeltumwandlung beruhen, dürfen nicht
auf sonstige Leistungen der betrieblichen Altersversorgung angerechnet werden.

§ 7

Leistungsarten/Versicherungsfall

1. Die U-ZVK gewährt nach Maßgabe ihrer Satzung, diesen Leistungsbedingungen und dem gewählten Vorsorgeplan (§ 8) Individuelle tarifliche Zusatzrenten während des Bezuges von
 - Altersrente,
 - Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente im Sinne der Vorschriften des SGB VI sowie Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v. H. vorliegt (Invaliditätsschutz),
 - Witwen- bzw. Witwerrente,
 - Waisenrente.
2. Der Versorgungsfall in den einzelnen Risikobereichen tritt auf Antrag ein, wenn der versicherte Arbeitnehmer einen Tatbestand erfüllt, der gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Anspruch auf die jeweilige Rentenleistung begründet.
3. Der versicherte Arbeitnehmer kann die Altersrentenleistung vor Eintritt des Versorgungsfalles der gesetzlichen Altersrente in Anspruch nehmen, wenn er das 58. Lebensjahr vollendet hat. Der Versorgungsfall tritt ein mit Beginn des auf die Antragstellung folgenden Monats.
4. Ein gleichzeitiger Bezug von Leistungen zur Altersrente und zu einer Invaliditätsrente ist ausgeschlossen.

§ 8

Vorsorgeplan

1. Der Versicherte kann bei Abschluss der Versorgungszusage entscheiden, für welche Risikobereiche sein Beitrag verwandt werden soll (Vorsorgeplan). Er kann dabei folgende Alternativen wählen:
 - Altersrente (Vorsorgeplan A),
 - Altersrente und Invaliditätsschutz (Vorsorgeplan B),
 - Altersrente und Witwen- bzw. Witwerrente (Vorsorgeplan C),
 - Altersrente, Invaliditätsschutz und Witwen- bzw. Witwerrente (Vorsorgeplan D).
2. Bei Vorsorgeplan B und D werden 25 % des Beitrages für den Invaliditätsschutz und bei Vorsorgeplan C und D 15 % für die Witwen- bzw. Witwerrente eingesetzt.
3. Die Tabellen für die Ermittlung der Rentenbausteine der einzelnen Vorsorgepläne in Prozent des monatlichen Beitrages sind in der Anlage enthalten (Leistungstabellen).

4. Fehlt im Versorgungsauftrag eine Angabe, so wird der gesamte Beitrag für die Altersrente verwandt.
5. Die Waisenrenten werden aus dem Risikobereich Altersrente finanziert.
6. Der Versicherte kann alle 2 Jahre neu über die zukünftige Aufteilung entscheiden.

§ 9

Leistungen im Versorgungsfall

1. Die Höhe der im Versorgungsfall zu zahlenden monatlichen Zusatzrente bestimmt sich aus der Summe der zu diesem Zeitpunkt angesammelten Rentenbausteine für die jeweiligen Risikobereiche zuzüglich der Überschussanteile.
2. Besteht Anspruch auf Altersrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres, so mindert sich die erworbene Anwartschaft für jeden Monat der früheren Inanspruchnahme gemäß der in der Anlage enthaltenen Leistungstabelle.
3. Die Waisenrente beträgt für jede Halbwaise 12,5 % und für jede Vollwaise 25 % der Altersrente des Versicherten.
4. Die Leistungen sind bei der U-ZVK im Versorgungsfall schriftlich auf dem von der U-ZVK zur Verfügung stehenden Auftragsformular zu beantragen. Der Rentenbescheid ist beizufügen.
5. Ein Rechtsanspruch auf die Leistungen besteht nicht. Auch durch wiederholte und regelmäßige Zahlungen durch die U-Kasse kann kein Rechtsanspruch begründet werden. Alle Zahlungen erfolgen freiwillig mit der Möglichkeit des jederzeitigen Widerrufs.

§ 10

Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

Die Rente wird monatlich im voraus von dem Monat an gezahlt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem der Berechtigte stirbt oder in dem die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen sind. Mit Beginn des Altersruhegeldes enden die Invaliditätsleistungen.

§ 11

Meldepflichten

Jeder Versorgungsempfänger hat im 3. Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis und jeder Empfänger von Leistungen zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente hat im

1. Kalendervierteljahr den Nachweis des Fortbestehens seiner Rente durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen des Versicherungsträgers zu erbringen. Werden die Nachweise innerhalb einer von der U-ZVK gesetzten Frist nicht oder nicht vollständig erbracht, so ruht die Zahlung. Ereignisse, die auf die Gewährung von Rentenleistungen von Einfluss sind, müssen der U-ZVK sofort angezeigt werden. Zu Unrecht gewährte Leistungen können zurückgefordert werden. Ansprüche auf die Kassenleistungen verjähren in 5 Jahren.

§ 12

Nichtanwendung

Die §§ 2 – 5 und § 16 des Betriebsrentengesetzes finden keine Anwendung.

§ 13

Versicherungsverhältnisse bei Beendigung des Tarifvertrages

Die Vereinbarungen über den Abschluss einer Individuellen tariflichen Zusatzrente gemäß § 3 Nr. 1, die vor Beendigung dieses Tarifvertrages oder eines Nachfolgetarifvertrages abgeschlossen wurden, gelten unbeschadet des Auslaufens der tariflichen Vorschriften weiter. Im Falle der Liquidation der U-ZVK ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer die Fortsetzung der Versorgung in einer anderen Form der betrieblichen Altersversorgung zu vereinbaren.

§ 14

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist Wiesbaden.

§ 15

Rückdeckung durch die ZVK-Bau

Die ZVK-Bau ist vorbehaltlich der Zustimmung der Aufsichtsbehörde verpflichtet, mit der U-ZVK einen Vertrag über die Rückdeckung der von der U-ZVK aufgrund dieses Tarifvertrages eingegangenen Verpflichtungen abzuschließen. Die Versicherung ist so zu gestalten, dass das von der U-ZVK getragene Risiko kongruent abgedeckt wird.

3. ABSCHNITT
VERSICHERUNGSBEDINGUNGEN FÜR DIE INDIVIDUELLE
TARIFLICHE ZUSATZRENTE DER ZVK-BAU

§ 16

Gegenstand der Versicherung

Die ZVK-Bau gewährt auf der Grundlage ihrer Satzung eine Individuelle tarifliche Zusatzrente (TZR) zu den Renten der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Umfang des Versicherungsschutzes und die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Versicherungsleistungen ergeben sich aus den Versicherungsunterlagen (Versicherungsvertrag, Vorsorgeplan, Leistungstabelle) und den nachfolgenden Bestimmungen.

§ 17

Begründung der Versicherung/Versicherungsvertrag

Die Individuelle tarifliche Zusatzrente wird durch den Abschluss eines Versicherungsvertrages mit der ZVK-Bau begründet. Berechtigt zum Abschluss des Versicherungsvertrages sind sowohl der Arbeitgeber (Versicherungsnehmer) für den Arbeitnehmer (Versicherter), als auch der Arbeitnehmer selbst (Versicherungsnehmer), soweit sie vom Geltungsbereich des § 1 erfasst sind. Frühere Arbeitnehmer, für die mindestens 5 Jahre ein Versicherungsverhältnis gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 der Satzung der ZVK- Bau bestanden hat, können binnen 1 Jahr nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages einen Versicherungsvertrag zu ihren Gunsten mit der ZVK-Bau abschließen, wenn sie eine Tätigkeit im räumlichen und betrieblichen Geltungsbereich des § 1 ausüben.

Der Versicherungsantrag ist auf dem von der ZVK-Bau zur Verfügung zu stellenden Formular unter Beantwortung der dort gestellten Fragen zu beantragen. Das Formular enthält darüber hinaus u. a. Erläuterungen und Anzeigepflichten, eine Ermächtigung zur Weitergabe von Daten, Erklärungen zum Datenschutz, die die Vertragschließenden mit der Unterschrift anerkennen.

In dem Formular sind insbesondere folgende Angaben einzutragen:

1. Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie Betriebskontonummer
2. Name und Anschrift des Arbeitnehmers sowie Arbeitnehmernummer bei der ZVK-Bau
3. Zeitpunkt des Versicherungsbeginns
4. Erklärung des Arbeitnehmers zum Vorsorgeplan gemäß § 20
5. Höhe des monatlichen Versorgungsbeitrages

6. Erklärung, ob der Beitrag oder Teile davon vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer eingezahlt werden oder auf Entgeltumwandlung beruhen
7. Gesundheitserklärung mit dem Einverständnis einer ärztlichen Untersuchung
8. Einwilligung des Arbeitnehmers zum Abschluss der Versicherung
9. Datum und rechtsverbindliche Unterschriften des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers.

Das Versicherungsverhältnis beginnt mit dem im Versicherungsantrag angegebenen Zeitpunkt, frühestens jedoch mit dessen Annahme durch die ZVK-Bau.

§ 18

Beiträge und Versicherungskonto

1. Der im Versicherungsvertrag vereinbarte Beitrag für die Individuelle tarifliche Zusatzrente wird von dem Versicherungsnehmer an die ZVK-Bau abgeführt. Der monatliche Mindestbeitrag beträgt X DM. Über die monatliche Mindesthöhe hinausgehende Beträge können von dem Versicherungsnehmer jederzeit bis zur Höhe der für Pensionskassen zulässigen Höchstgrenze gemäß § 2 KStDV entrichtet werden.
2. Der Beitrag ist jeweils zum 15. des folgenden Kalendermonats bei der ZVK-Bau einzuzahlen. Bei Versicherungsbeginn und -ende sich ergebende Teilmonate werden zeitanteilig berechnet.
3. Die Beiträge werden dem bei der ZVK-Bau geführten individuellen Versicherungskonto des Versicherten, aufgeteilt nach den im Versorgungsplan gewählten Risikobereichen sowie Arbeitgeberanzahlungen und eigenen Zahlungen der Versicherten, gutgeschrieben.
4. Mit der Gutschrift werden die Beiträge nach Maßgabe des Technischen Geschäftsplanes in Deckungskapital umgewandelt (Rentenbausteine).
5. Sowohl während des Versicherungsverlaufs als auch nach Rentenbeginn werden sämtliche Überschussanteile ausnahmslos dem Versicherungskonto gutgeschrieben.
6. Alle Versorgungsanwartschaften sind von Anfang an unverfallbar.
7. Für das jeweilige Kalenderjahr erhält der Versicherte spätestens bis zum 28. Februar des Folgejahres eine Mitteilung über die Höhe seines Kontostandes, aufgeschlüsselt nach den Risikobereichen und eigenen Zahlungen und Zahlungen des Arbeitgebers sowie über die nach dem aktuellen Kontostand zu erwartende Rentenhöhe der jeweiligen Risikobereiche im Versicherungsfall (Summe der Rentenbausteine) einschließlich der gutgeschriebenen Überschussanteile.

§ 19

Leistungsarten/Versicherungsfall

1. Die ZVK-Bau gewährt nach Maßgabe ihrer Satzung, dieser Versicherungsbedingungen und dem im Versicherungsvertrag gewählten Vorsorgeplan (§ 20) Individuelle tarifliche Zusatzrenten während des Bezuges von
 - Altersrente,
 - Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente im Sinne der Vorschriften des SGB VI sowie Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v. H. vorliegt (Invaliditätsschutz),
 - Witwen- bzw. Witwerrente,
 - Waisenrente.
2. Der Versicherungsfall in den einzelnen Risikobereichen tritt auf Antrag ein, wenn der Versicherte einen Tatbestand erfüllt, der gegenüber dem gesetzlichen Rentenversicherungsträger einen Anspruch auf die jeweilige Rentenleistung begründet.
3. Der versicherte Arbeitnehmer kann die Altersrentenleistung vor Eintritt des Versicherungsfalles der gesetzlichen Altersrente in Anspruch nehmen, wenn er das 58. Lebensjahr vollendet hat. Der Versicherungsfall tritt ein mit Beginn des auf die Antragstellung folgenden Monats.
4. Ein gleichzeitiger Bezug von Leistungen zur Altersrente und einer Invaliditätsrente ist ausgeschlossen.

§ 20

Vorsorgeplan

1. Der Versicherte kann im Versicherungsvertrag entscheiden, für welche Risikobereiche sein Beitrag verwandt werden soll (Vorsorgeplan). Er kann dabei folgende Alternativen wählen:
 - Altersrente (Vorsorgeplan A),
 - Altersrente und Invaliditätsschutz (Vorsorgeplan B),
 - Altersrente und Witwen- bzw. Witwerrente (Vorsorgeplan C),
 - Altersrente, Invaliditätsschutz und Witwen- bzw. Witwerrente (Vorsorgeplan D).
2. Bei Vorsorgeplan B und D werden 25 % des Beitrages für den Invaliditätsschutz und bei Vorsorgeplan C und D 15 % für die Witwen- bzw. Witwerrente eingesetzt.
3. Die Tabellen für die Ermittlung der Rentenbausteine der einzelnen Vorsorgepläne in Prozent des monatlichen Beitrages sind in der Anlage enthalten (Leistungstabellen).

4. Fehlt im Versicherungsvertrag eine Angabe, so wird der gesamte Beitrag für die Altersrente verwandt.
5. Die Waisenrenten werden aus dem Risikobereich Altersrente finanziert.
6. Der Versicherte kann alle 2 Jahre neu über die zukünftige Aufteilung entscheiden.

§ 21

Leistungen im Versicherungsfall

1. Der Versicherte oder der überlebende Ehegatte hat Anspruch auf Zahlung einer monatlichen Rente, deren Höhe sich aus der Summe der Rentenbausteine für die jeweiligen Risikobereiche zum Eintritt des Versicherungsfalles ergibt zuzüglich der Überschussanteile.
2. Besteht Anspruch auf Altersrente vor Eintritt der 65. Lebensjahres, so mindert sich die erworbene Anwartschaft für jeden Monat der früheren Inanspruchnahme gemäß der in der Anlage enthaltenen Leistungstabelle.
3. Die Waisenrente beträgt für jede Halbweise 12,5 % und für jede Vollweise 25 % der Altersrente der Versicherten.
4. Die Leistungen sind bei der ZVK-Bau im Versicherungsfall schriftlich zu beantragen. Der Rentenbescheid ist beizufügen.

§ 22

Beginn und Dauer der Leistungsgewährung

Die Rente wird monatlich im voraus von dem Monat an gezahlt, in dem der Versicherungsfall eingetreten ist, bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem der Berechtigte stirbt oder in dem die Leistungsvoraussetzungen aus anderen Gründen entfallen sind. Mit Beginn des Altersruhegeldes enden die Invaliditätsleistungen.

§ 23

Meldepflichten

Jeder Berechtigte auf Leistungen hat im 3. Kalendervierteljahr einen Lebensnachweis und jeder Berechtigte auf Leistung zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente im 1. Kalendervierteljahr den Nachweis des Fortbestandes der Rente durch Vorlage der entsprechenden Unterlagen des Rentenversicherungsträgers zu erbringen. Werden die Nachweise innerhalb einer von der ZVK-Bau gesetzten Frist nicht oder nicht vollständig erbracht, so ruht die Zahlung.

Ereignisse, die auf die Gewährung der Rente von Einfluss sind, müssen der Kasse sofort angezeigt werden. Zu Unrecht gewährte Leistungen können von der Kasse zurückgefordert werden. Ansprüche auf Kassenleistungen verjähren in 5 Jahren.

§ 24

Beitragsfreistellung/Versicherungsnehmerwechsel

1. Der Versicherungsnehmer kann gegenüber der ZVK-Bau schriftlich verlangen, von der Zahlung der Mindestbeiträge dauerhaft oder vorübergehend befreit zu werden. Die Summe der Rentenbausteine bleibt als Teilanwartschaft erhalten einschließlich der entstandenen Überschussanteile. Dies gilt auch, wenn die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung von Beiträgen endet oder der Versicherte vor Eintritt des Versicherungsfalles aus dem Geltungsbereich des § 1 ausscheidet.
2. Die Versicherung kann im Wege der Vertragsänderung vom Versicherten weitergeführt werden.
3. Eine unverfallbare Anwartschaft kann im Versicherungsfall nach Maßgabe des § 3 Betriebsrentengesetz abgefunden werden.

§ 25

Abtretung/Beleihung

Eine Abtretung oder Beleihung des Bezugsrechts ist ausgeschlossen.

§ 26

Nichtanwendung

Die §§ 2 – 5 und 16 Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) finden keine Anwendung.

§ 27

Rücktritt

Ein Rücktritt vom Vertrag ist innerhalb einer Frist von 14 Tagen nach Abschluss des Versicherungsvertrages möglich. Zur Wahrung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung der Rücktrittserklärung. Die Frist beginnt erst zu laufen, wenn der Versicherungsnehmer über dieses Rücktrittsrecht belehrt wurde und dies mit seiner Unterschrift

bestätigt hat. Wird die Belehrung unterlassen, erlischt das Rücktrittsrecht einen Monat nach Zahlung des Erstbeitrages.

§ 28

Versicherungsverhältnisse bei Beendigung des Tarifvertrages

Eine vom Arbeitgeber zugunsten des Arbeitnehmers abgeschlossene Individuelle tarifliche Zusatzrente gem. § 17, die vor Beendigung dieses Tarifvertrages oder eines Nachfolgetarifvertrages abgeschlossen wurde, gilt unbeschadet des Auslaufens der tariflichen Vorschriften weiter. Im Falle der Liquidation der ZVK-Bau ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer die Fortsetzung der Versorgung in einer anderen Form der betrieblichen Altersversorgung zu vereinbaren.

§ 29

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche der ZVK-Bau gegen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie Ansprüche der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen die ZVK-Bau ist der Sitz der Kasse.

4. ABSCHNITT

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 30

Durchführung des Vertrages

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, ihren Einfluss zur Durchführung dieses Vertrages einzusetzen, gemeinsam die Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu beantragen und bei Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung dieses Vertrages unverzüglich in Verhandlungen einzutreten. Ist eine Einigung nicht zu erzielen, so kann jede der Tarifvertragsparteien das aufgrund des Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe gebildete Haupttarifamt zur Entscheidung anrufen.

§ 31

Vertragsdauer

Dieser Tarifvertrag tritt amin Kraft. Er kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende, erstmals zum, gekündigt werden.

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach Kündigung unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Berlin/Frankfurt a.M., den

Unterschriften

**Vorschlag
für einen
TARIFVERTRAG
über Leistungen der Individuellen tariflichen Zusatzrente
im Baugewerbe (TZR)
vom ...**

Zwischen ...

wird folgender Tarifvertrag geschlossen:

**§ 1
Geltungsbereich**

Wie R-TZR

**§ 2
Höhe des Versorgungsbeitrages**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Rahmen der Vorschriften des Zweiten Abschnitts des Rahmentarifvertrages über eine Individuelle tarifliche Zusatzrente im Baugewerbe zugunsten des Arbeitnehmers einen monatlichen Versorgungsbeitrag in Höhe von DM XX an die Unterstützungskasse des Baugewerbes e.V. (U-ZVK) abzuführen, wenn

Der monatliche Versorgungsbeitrag darf nicht auf Entgeltumwandlung beruhen.

(X = fester Monatsbeitrag in EURO oder n Tariflöhne der Lohngruppe ...).

Ist die vereinbarte Arbeitszeit geringer als die tarifliche, so mindert sich die Beitragshöhe im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit.

Der Beitrag ist jeweils spätestens bis zum 15. des folgenden Kalendermonats bei der U-ZVK einzuzahlen.

Der Arbeitnehmer hat keinen Rechtsanspruch auf die Leistungen der U-ZVK.

**§ 3
Verfahren**

Die Einzelheiten der Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben sich aus den Regelungen der §§ 3 bis 15 R-TZR in seiner jeweils gültigen Fassung.

§ 4

Nichtanrechnungsklausel

Eine Anrechnung der aufgrund dieses Tarifvertrages bezogenen Tarifrente auf andere Leistungen der betrieblichen Altersversorgung des Arbeitgebers findet nicht statt.

(Das wäre anders zu regeln, wenn der Arbeitgeber die Leistungen ohne Kompensation durch den Arbeitnehmer erbringen würde. Dann wäre zu formulieren: »Eine Anrechnung findet nicht statt, wenn die Leistungen auf einer Entgeltumwandlung im Sinne des § 1 Absatz 5 Betriebsrentengesetz beruhen.«)

§ 5

Betriebliche Unterstützungskasse

Besteht beim Arbeitgeber eine betriebliche Unterstützungskasse, deren Leistungen kongruent rückgedeckt sind (§ 4 Abs. 4 Betriebsrentengesetz) kann die Versorgungszusage über diese Kasse abgewickelt werden, wenn eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht oder der Arbeitnehmer dem zustimmt.

§ 6

Laufdauer

Dieser Tarifvertrag tritt am in Kraft. Er kann frühestens zum schriftlich gekündigt werden. Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach Kündigung unverzüglich in Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag einzutreten.

Berlin/Frankfurt a. M., den

Unterschriften

**Vorschlag zur Änderung der Satzung
der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG
zur Einführung der Individuellen tariflichen Zusatzrente
im Baugewerbe**

1. § 3 der Satzung wird wie folgt geändert:

» § 3

Zweck

Die Kasse verfolgt in getrennten Abrechnungsverbänden folgende Zwecke:

- a) Geschäftsbereich: Rentenbeihilfen

Die Kasse gewährt ... (wie derzeit § 3)

Die Einzelheiten sind in den §§ 5, 6, 7 Abs. 4 und 7 Abs. 5 - 7, 16, 17

Abs. 3 und 21 der Satzung

- b) Geschäftsbereich:

Individuelle tarifliche Zusatzrente

Die Kasse versichert nach Maßgabe ihrer Versicherungsbedingungen des Geschäftsbereiches Individuelle tarifliche Zusatzrente die in § 2 bezeichneten Arbeitnehmer und gewährt:

- Leistungen zur Altersrente,
- Leistungen zur Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrente im Sinne der SGB VI,
- Leistungen zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 v. H. vorliegt,
- Leistungen zur Witwen- bzw. Witwerrente,
- Leistungen zur Waisenrente.

Dieser Geschäftszweig ist Teil der betrieblichen Altersversorgung im Baugewerbe. Die näheren Einzelheiten sind in § 21 der Satzung geregelt.

- c) Geschäftsbereich:

Rückdeckungsversicherung

Die Kasse versichert gem. § 15 des Rahmentarifvertrages über eine Individuelle tarifliche Zusatzrente im Wege der kongruenten Rückdeckung den aufgrund der Versorgungszusage des Arbeitgebers von der Unterstützungskasse des Baugewerbes e. V. (U-Kasse) übernommenen Versorgungsauftrag zugunsten der

Arbeitnehmer. Die näheren Einzelheiten werden in dem mit der U-Kasse abzuschließenden Versicherungsvertrag geregelt.«

2. In § 4 Nr. 1 wird das Wort »und« gestrichen und hinter dem Wort »Bauen-Agrar-Umwelt« folgendes eingefügt: »und die Unterstützungskasse des Baugewerbes e.V.«
3. In § 4 Nr. 2 wird folgender Satz angefügt:
»Die in Nr. 1 genannte Unterstützungskasse wird durch ihren Vorstand vertreten.«
4. In § 7 Nr. 5 c werden die Worte »oder eine Ermäßigung der Beiträge« gestrichen.
5. § 9 Nr. 1 Sätze 2 und 3 erhalten folgende Fassung:
»Die in § 4 Nr. 1 genannten Verbände werden durch 60 Delegierte, die Unterstützungskasse durch ihre 4 Vorstandsmitglieder vertreten. Von den 60 Delegierten entfallen je 15 Delegierte auf den Zentralverband des Deutschen Baugewerbes und den Hauptverband der Deutschen Bauindustrie und 30 Delegierte auf die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.«
6. § 17 Nr. 1 der Satzung wird wie folgt geändert:
»1. Die Kasse wird aufgelöst durch
 - a) Beschluss der Mitgliederversammlung
 - b) Ablauf des jeweiligen Tarifvertrages über eine zusätzliche Alters- und Invalidenbeihilfe im Baugewerbe und
7. In § 17 Nr. 2 der Satzung wird folgendes hinzugefügt:
»Die Versicherungsverhältnisse nach § 3 Buchstabe b) bleiben bestehen. Neue Versicherungsverträge sind nicht mehr abzuschließen. Dies gilt auch für die Beendigung des Rahmentarifvertrages über eine Individuelle tarifliche Zusatzrente.«
8. § 21 erhält folgende Fassung:

» § 21

Geschäftszweig Individuelle tarifliche Zusatzrente

1. *Geltungsbereich:*

Der Geltungsbereich des Geschäftszweiges Individuelle tarifliche Zusatzrente gem. § 3 Buchstabe b) der Satzung richtet sich nach § 2 der Satzung, jedoch mit der Maßgabe, dass sich der räumliche Geltungsbereich abweichend von § 2 Teil I auf das gesamte Bundesgebiet und der persönliche Geltungsbereich abweichend von § 2 Teil III auf alle Personen erstreckt, die mit der Kasse im Geschäftszweig Individuelle tarifliche Zusatzrente einen Versicherungsvertrag abgeschlossen haben.

2. *Begründung der Versicherung (Versicherungsvertrag)*

Ein Versicherungsverhältnis in der Individuellen tariflichen Zusatzrente wird durch den Abschluss eines Versicherungsvertrages zugunsten des Arbeitnehmers begründet. Berechtigt zum Abschluss des Versicherungsvertrages sind alle vom Geltungsbereich erfassten Arbeitgeber zugunsten ihrer Arbeitnehmer (Versicherte). Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind darüber hinaus berechtigt, einen Versicherungsvertrag zu ihren Gunsten (Versicherungsnehmer) abzuschließen, wenn für sie ein Versichertenkonto im Bereich der tarifvertraglichen Zusatzversorgung gemäß § 3 Buchstabe a) angelegt ist, für Arbeitgeber muss das Versicherungsverhältnis mindestens 5 Jahre bestanden haben.

3. *Gegenstand der Versicherung*

Gegenstand der Individuellen tariflichen Zusatzrente ist die Zahlung von Rentenleistungen im Versicherungsfall nach Maßgabe der Versicherungsbedingungen, des abgeschlossenen Versicherungsvertrages und des auf Basis des eingezahlten Beitrags für die einzelnen Risikobereiche angesparten Deckungskapitals (Summe der Rentenbausteine). Durch Abschluss des Versicherungsvertrages verpflichtet sich der Versicherungsnehmer zur Zahlung des in den Versicherungsbedingungen festgelegten Mindestbeitrages. Darüber hinaus können jederzeit weitere Zahlungen geleistet werden. Dabei sind die Höchstgrenzen des § 2 KStDV zu beachten.

4. *Versicherungsleistungen*

Mit Abschluss des Versicherungsvertrages eröffnet die Kasse ein Versichertenkonto, auf dem alle eingezahlten Beiträge, getrennt nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmerzahlungen, geführt werden. Die für den Versicherungsnehmer bzw. Versicherten eingehende Zahlungen werden mit Eingang der Zahlungen nach Maßgabe des Technischen Geschäftsplanes in Anwartschaften auf Rentenleistungen (Rentenbausteine) umgewandelt. Die Höhe der bei Versicherungsfall zahlbaren Rentenleistung ergibt sich aus der Summe der Rentenbausteine zuzüglich der in Rentenleistungen umgewandelten Überschussanteile. Sämtliche Überschussanteile auch nach Eintritt des Versicherungsfalls sind dem Versichertenkonto gutzuschreiben.

5. *Unverfallbarkeit*

Scheidet ein Versicherter aus dem Geltungsbereich der Kasse aus, ohne dass ein Versicherungsfall eingetreten ist, bleiben die bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erworbenen Rentenbausteine einschließlich der entstandenen Überschussanteile unabhängig von den im Betriebsrentengesetz geregelten Unverfallbarkeitsfristen ungeschmälert erhalten. Weitergehende Ansprüche bestehen nicht.

6. *Fortsetzung der Versicherung*

Scheidet ein Versicherter aus dem Geltungsbereich der Kasse aus oder endet aus sonstigen Gründen das Versicherungsverhältnis, so kann der Versicherte jederzeit die Versicherung fortsetzen.

Entscheidet sich der Versicherte für eine Beitragsfreistellung, so beschränkt sich seine Anwartschaft auf den unverfallbaren Teilanspruch gemäß Nr. 5.

7. *Vermögensanlage*

Das Vermögen der Individuellen tariflichen Zusatzrente ist in einem vom übrigen Vermögen der ZVK-Bau gesonderten Abrechnungsverband nach den gesetzlichen Bestimmungen und den von der Aufsichtsbehörde aufgestellten Grundsätzen anzulegen.

Die in der Rückstellung für erfolgsabhängige und erfolgsunabhängige Beitragsrückerstattung angesammelten Beträge stehen allein den Versicherten zu. Eine Überschussverteilung an die Mitglieder findet nicht statt. Die Beschlussfassung obliegt der Mitgliederversammlung auf Vorschlag des Vorstandes nach Anhörung des Aktuars. Der Beschluss bedarf der Genehmigung der Aufsichtsbehörde. Im übrigen gelten die Bestimmungen des § 7 Nr. 1 bis 3 und 5 bis 7 der Satzung.

8. *Information*

Die Versicherungsnehmer und Versicherten erhalten spätestens bis zum 28. Februar des Folgejahres eine Mitteilung über den Stand ihrer Rentenversicherung zum Ende des vorausgegangenen Geschäftsjahres, aufgegliedert nach geleisteten Zahlungen, diese aufgegliedert nach Arbeitgeber- und Arbeitnehmereinzahlungen, sowie über die zu erwartende Rentenhöhe im Versicherungsfall.«

**AUSZUG AUS DER SATZUNG
DER UNTERSTÜTZUNGSKASSE DES BAUWERBES E. V.**

§ 1

Name, Sitz und Geschäftsjahr

Die Kasse wird als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes gem. § 4 Abs. 2 TVG errichtet, aufgrund des Rahmentarifvertrages über eine Individuelle tarifliche Zusatzrente im Baugewerbe (R-TZR) vom, abgeschlossen zwischen dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V., dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V. und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.

Die Kasse führt den Namen Unterstützungskasse des Baugewerbes e.V., nachfolgend U-ZVK genannt.

Die Kasse hat ihren Sitz in Wiesbaden und ist in das Vereinsregister eingetragen.
Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 2

Geltungsbereich

Teil I

Räumlicher Geltungsbereich:

Das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

Teil II

Betrieblicher Geltungsbereich:

Wortlaut des § 2 Teil II der Satzung der ZVK-Bau.

Teil III

Persönlicher Geltungsbereich:

Wortlaut des § 2 Teil III der Satzung der ZVK-Bau.

§ 3

Zweck der Kasse

1. Die Kasse hat den Zweck, für die Betriebe des Baugewerbes im Sinne des § 2 der Satzung eine zusätzliche Altersversorgung zu den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung durchzuführen. Sie ist eine Unterstützungskasse im Sinne des § 1 Abs. 4 Betriebsrentengesetz.
2. Die Kasse gewährt nach Maßgabe des R-TZR neben den Renten der gesetzlichen Rentenversicherung und den Leistungen nach dem Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe vom 28.10.1957 an die in § 2 bezeichneten Arbeitnehmer Versorgungsleistungen zur Altersrente, zur Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrente im Sinne des SGB VI, zu Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn eine Erwerbsminderung von mindestens 50 % vorliegt, zur Witwen- bzw. Witwerrente oder zur Waisenrente.
3. Ein wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb im Sinne der steuerlichen Vorschriften ist ausgeschlossen.

§ 4

Leistungen

1. Die Leistungen der Kasse werden nach Maßgabe der Bedingungen über eine individuelle tarifliche Zusatzrente, des abgeschlossenen Rückversicherungsvertrages mit der ZVK-Bau und des auf Basis des eingezahlten Beitrages für die einzelnen Risikobereiche angesammelten Deckungskapitals (Summe der Rentenbausteine) einschließlich der Überschussanteile gewährt.
2. Die Leistungen dürfen die jeweils geltenden steuerlichen Höchstgrenzen nicht übersteigen.
3. Auf die Leistungen der Kasse besteht kein Rechtsanspruch.

§ 5

Versorgungszusagen und Beitragszahlung

1. Der Arbeitgeber kann zugunsten seiner Arbeitnehmer mit der Kasse eine Versorgungsvereinbarung nach Maßgabe der Bedingungen der §§ 3 bis 15 R-TZR abschließen.
2. Die Kasse schließt einen kongruenten Rückdeckungsversicherungsvertrag mit der ZVK-Bau zur Finanzierung der aus den Versorgungszusagen der Arbeitgeber entstehenden Versorgungsverpflichtungen.
3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die sich aus der Versorgungsvereinbarung ergebenden Beiträge zu zahlen.

4. Das Bezugsrecht aus der Rückdeckungsversicherung steht ausschließlich der U-ZVK zu. Die ZVK-Bau ist jedoch berechtigt, mit befreiender Wirkung an die von der U-ZVK in einzelnen zu benennenden Leistungsberechtigten zu zahlen.

§ 6

Mitgliedschaft

Mitglieder der Kasse sind der

- der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes e.V.,
Kronenstraße 55-58, 10117 Berlin,
- der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie e.V.,
Kurfürstenstraße 129, 10785 Berlin
- und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt,
Olof-Palme-Str. 19, 60439 Frankfurt am Main.

§ 7

Organe der Kasse

Die Organe der Kasse sind

- a) die Mitgliederversammlung
- b) der Vorstand.
- c) der Aufsichtsrat

§§ 8 – 13

Die §§ 8 – 13 befassen sich mit den vereinsrechtlich notwendigen Bestimmungen über die Organe, wie Mitgliederversammlung, Vorstand und den Aufsichtsrat, den Vorschriften über Beschlussfassung, Vergütung, Regelung der Niederschriften, Erfüllungsort und Gerichtsstand etc. Hier sollte weitgehend eine Anlehnung an die Vorschriften der Satzung der ZVK-Bau erfolgen.

§ 14

Einkünfte und Vereinsvermögen

1. Die Einkünfte der Kasse bestehen aus Beitragszahlungen der Arbeitgeber und den Vermögenserträgen.

2. Das Vermögen und die Einkünfte sind ausschließlich und unmittelbar zu dem in § 3 genannten Zweck zu verwenden. Dies gilt auch für Überschüsse aus der Rückdeckungsversicherung.

§ 15

Vermögensverwendung bei Auflösung

1. Die Kasse wird aufgelöst durch Beschluss der Mitgliederversammlung.
2. Im Falle der Auflösung der Kasse oder ihrer Umbildung in eine Pensionskasse steht das Vereinsvermögen unter Beachtung der eingegangenen Verpflichtungen den aus den Versorgungsplänen Begünstigten zu. Der Vorstand hat darüber eine Plan aufzustellen.
3. Das Vermögen, das über den Verwendungszweck der Nr. 2 hinausgeht, ist der Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG oder, falls diese nicht mehr besteht, im Einvernehmen mit dem Finanzamt einer anderen gemeinnützigen Einrichtung mit ähnlicher Aufgabenstellung zuzuwenden.

§ 16

Schlussbestimmungen

Die Satzung tritt am Tage der Eintragung in das Vereinsregister in Kraft.

Fassung vom 24. 03. 2000

**Vorschlag
für
VERSICHERUNGSBEDINGUNGEN
DER ZUSATZVERSORGUNGSKASSE DES BAUGEWERBES
(ZVK-BAU)
IN DER RÜCKDECKUNGSVERSICHERUNG**

§ 1

Geltungsbereich

Wie Satzung ZVK-Bau.

§ 2

Versicherungsumfang

Die ZVK-Bau (im folgenden Kasse genannt) verpflichtet sich, aufgrund des zwischen ihr und der U-ZVK abgeschlossenen Versicherungsvertrages für die in § 1 erfassten Arbeitnehmer Rentenleistungen zum Altersruhegeld, zur Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente und zu den Witwer-, Witwen- und Waisenrente nach Maßgabe des Rahmentarifvertrages über eine Individuelle tarifliche Zusatzrente im Baugewerbe vom, des Tarifvertrages über Leistungen der Individuellen tariflichen Zusatzrente im Baugewerbe vom sowie der nachfolgenden Bestimmungen zu zahlen.

§ 3

Versicherungsbeginn

Die U-ZVK hat den versicherten Arbeitnehmer unverzüglich bei der Kasse anzumelden und die für die Versicherung erforderlichen Daten zu übermitteln. Die Versicherung beginnt mit dem in der Anmeldung angegebenen Zeitpunkt, frühestens mit der Annahme durch die Kasse.

§ 4

Berechnung der Versicherungsleistungen

Die Berechnung der Versicherungsleistungen in der Rückdeckungsversicherung erfolgt auf der Grundlage der bei Versicherungsbeginn geltenden und auf dem Technischen Geschäftsplan beruhenden Tarife in den einzelnen Vorsorgesparten.

§ 5

Beitragszahlung

1. Die Beiträge sind monatlich im voraus bis zum 15. eines Monats an die Kasse zu zahlen. Die Beiträge für Teilmonate werden mit dem Folgemonat gezahlt. Beiträge für Zeiträume nach Eintritt des Versicherungsfalls werden mit Beitragsforderungen verrechnet.
2. Werden Beiträge nicht gezahlt, so verpflichtet sich die U-ZVK zur Beitreibung.
3. Die Kasse ist nur zu den Leistungen verpflichtet, die sich aufgrund der bis zu diesem Zeitpunkt angesammelten Rentenbausteinen für die jeweiligen Risikobereiche zuzüglich der bisherigen und zukünftigen Überschussanteile ergeben.

§ 6

Versicherungsbeiträge

1. Zur Zahlung aller Versicherungsleistungen bedarf es der Antragstellung und der zur Anspruchsbegründung erforderlichen Nachweise.
2. Die Kasse zahlt die Renten im Auftrag der U-ZVK direkt an die Versicherten.

§ 7

Überschussbeteiligung

1. An dem durch die Kasse erwirtschafteten Überschuss ist die U-ZVK nach Maßgabe des von der Aufsichtsbehörde genehmigten Geschäftsplans beteiligt.
2. Die in der Rückstellung für Beitragsrückerstattung anfallenden Beiträge werden ausschließlich zur Erhöhung der erworbenen Anwartschaften und der laufenden Renten verwandt. Maßgeblich dafür sind die im Geschäftsplan getroffenen Regelungen.
3. Mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde kann die Rückstellung für Beitragsrückerstattung auch zur Deckung von Verlusten herangezogen werden.

§ 8

Verwaltungsvereinbarung

Die im Zusammenhang mit den rückgedeckten Leistungszusagen bestehenden Verwaltungstätigkeiten werden in einer Verwaltungsvereinbarung zwischen der Kasse und der U-ZVK geregelt mit dem Ziel der höchstmöglichen Senkung der Verwaltungskosten.

§ 9

Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand ist der Sitz der Kasse.

2. Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG

Zeitraum: 01. 01. 2005 bis 31. 12. 2005

Wahl des Vorsorgeplans D

Einzahlung: DM 1.200,00

Auf der Grundlage der erworbenen Rentenbausteine ermittelte Rentenzahlung im Versicherungsfall:

Altersrente DM

zzgl. Gewinnanteil DM

Invalidityrente DM

zzgl. Gewinnanteil DM

Witwenrente DM

zzgl. Gewinnanteil DM

3. Persönliche Gesamtversorgung aus Individueller tariflicher Zusatzrente von der U-ZVK und der ZVK-Bau:

Auf der Grundlage der erworbenen Rentenbausteine ermittelte monatliche Gesamtversorgung im Versicherungsfall:

Stand 31. 12. 2005

Altersrente DM

zzgl. Gewinnanteil DM

Invalidityrente DM

zzgl. Gewinnanteil DM

Witwenrente DM

zzgl. Gewinnanteil DM

Die ausgewiesene Versorgung stellt eine unverfallbare Anwartschaft auf die Leistungen im Versicherungsfall dar. Auf die Versicherungsbedingungen der beiden Versorgungsträger wird verwiesen.

4. Voraussichtliche zukünftige Versorgungshöhe:

Bei gleichbleibender Zahlung bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres würden sich folgende aus Rentenbausteinen und bisher aufgelaufenen Gewinnanteilen ermittelte Rentenhöhen in den beiden von Ihnen gewählten Versorgungsplänen A und D ergeben:

A: monatlich DM:

B: monatlich DM:

Zu diesen Beträgen kommen noch die zukünftigen Gewinnanteile bis zum Eintritt des Leistungsfalles.

Wiesbaden,

ANLAGE ZU § 8 NR. 3, § 9 NR. 2 UND § 20 NR. 3 DES R-TZR

Tabellen der Verrentungsfaktoren

Vorsorgeplan A.

Die Rentenbausteine (in Prozenten) sind abhängig vom Lebensalter und der Höhe der Beitragszahlung im Einzahlungsjahr:

Alter	Rentenbaustein
14	X %
bis	sinkend bis
68	Y %

Eine weitere Tabelle enthält die nach versicherungstechnischen Methoden berechneten Abschläge bei Inanspruchnahme der Altersrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres.

Anmerkung:

Die Tabellen sind für beide Abrechnungsverbände jeweils getrennt für die 4 Vorsorgepläne aufzustellen.

Der Beitrag ist im entsprechenden Technischen Geschäftsplan der ZVK-Bau zu berechnen.

Der jährliche Rentenbaustein sinkt beispielsweise von 40 % bis 7 % des monatlichen Beitrages.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wirbt für die Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft. Sie tritt dafür ein, Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten zu erweitern.

Beratung und Schulung

Die Stiftung berät und qualifiziert Betriebs- und Personalräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten, Männer und Frauen, in wirtschaftlichen und rechtlichen Angelegenheiten, in Fragen des Personal- und Sozialwesens, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Gestaltung neuer Techniken, des betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzes.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu den Themen »Wirtschaftswandel und Beschäftigung im Globalisierungsprozess«, »Soziale Polarisierungen, kollektive Sicherung und Individualisierung« und »Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik«.

Das WSI-Tarifarchiv dokumentiert das Tarifgeschehen umfassend und wertet es aus.

Forschungsförderung

Die Abteilung Forschungsförderung der Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu den Themen Strukturpolitik, Mitbestimmung, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat.

Die Forschungsergebnisse werden in der Regel nicht nur publiziert, sondern auf Veranstaltungen zur Diskussion gestellt und zur Weiterqualifizierung von Mitbestimmungsakteuren genutzt.

Studienförderung

Ziel der Stiftung ist es, einen Beitrag zur Überwindung sozialer Ungleichheit im Bildungswesen zu leisten. Gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende unterstützt sie mit Stipendien, mit eigenen Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktikantenstellen.

Bevorzugt fördert die Stiftung Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Ihre Arbeitsergebnisse und Dienstleistungen veröffentlicht die Stiftung über Veranstaltungen, Publikationen, mit PR- und Pressearbeit. Sie gibt zwei Monatszeitschriften heraus: »Die Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen«, außerdem die Vierteljahresschrift »South East Europe Review for Labour and Social Affairs (SEER)«, und »Network, EDV-Informationen für Betriebs- und Personalräte«.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 - 225
www.boeckler.de



In der edition der Hans-Böckler-Stiftung sind bisher erschienen:

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
1	<i>Gertrud Kühnlein</i> Neue Typen betrieblicher Weiterbildung	18,50	13001	3-928204-73-4
2	<i>Stefan Kühn</i> Komplementärer Regionalismus	28,00	13002	3-928204-64-5
3	<i>Karl-Hermann Böker, Peter Wedde</i> Telearbeit praktisch	13,00	13003	3-928204-75-0
4	<i>Peter Ittermann</i> Gestaltung betrieblicher Arbeitsorganisation	16,00	13004	3-928204-76-9
5	<i>Lothar Kamp</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Gruppenarbeit	12,00	13005	3-928204-77-7
6	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Flexible Arbeitszeit	13,00	13006	3-928204-78-5
7	<i>Siegfried Leittretter</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Betrieblicher Umweltschutz	13,00	13007	3-928204-79-3
8	<i>Winfried Heidemann</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Beschäftigungssicherung	12,00	13008	3-928204-80-7
9	<i>Wolfhard Kohte</i> Die Stärkung der Partizipation der Beschäftigten im betrieblichen Arbeitsschutz	18,00	13009	3-928204-81-5
10	<i>Karin Schulze Buschhoff</i> Teilzeitarbeit im europäischen Vergleich	25,00	13010	3-928204-82-3
11	<i>Hans Gerhard Mendius, Stefanie Weimer</i> Beschäftigungschance Umwelt	28,00	13011	3-928204-83-1
12	<i>Helene Mayerhofer</i> Betriebswirtschaftliche Effekte der Fusion von Großunternehmen	10,00	13012	3-928204-85-5
13	<i>Winfried Heidemann</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Betriebliche Weiterbildung	14,00	13013	3-928204-86-6

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
14	<i>Hartmut Klein-Schneider</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt	16,00	13014	3-928204-97-4
15	<i>Christina Klenner</i> Mehr Beschäftigung durch Überstunden- abbau und flexible Arbeitszeitmodelle	12,00	13015	3-928204-88-2
16	<i>Annette Henninger</i> Ins Netz geholt: Zeit, Geld, Informationen – alles, was die Wissenschaftlerin braucht!?	28,00	13016	3-928204-89-0
17	<i>Wolfgang Joußen, Leo Jansen, Manfred Körber</i> Informierte Region. Regionale Entwicklungsperspektiven in der Informationsgesellschaft	19,00	13017	3-928204-90-4
18	<i>Dietmar Köster</i> Gewerkschaftlich ausgerichtete Seniorenbildungsarbeit in der Praxis	20,00	13018	3-928204-91-2
19	<i>Michael Kürschner, Helmut Teppich</i> Windows NT: Handbuch für Betriebsräte	28,00	13019	3-928204-92-0
20	<i>Roland Köstler</i> Rechtsleitfaden für Aufsichtsrats- mitglieder nach dem Mitbestimmungs- gesetz '76	14,00	13020	3-928204-84-X
22	<i>Lutz Mez, Annette Piening, Klaus Traube</i> Was kann Deutschland hinsichtlich eines forcierten Ausbaus der Kraft-Wärme-Kopplung von anderen Ländern lernen?	20,00	13022	3-928204-93-9
23	<i>Karin Tondorf, Gertraude Krell</i> »An den Führungskräften führt kein Weg vorbei!«	16,00	13023	3-928204-94-7
25	<i>Christina Klenner (Hrsg.)</i> Kürzere und flexiblere Arbeitszeiten – neue Wege zu mehr Beschäftigung	14,00	13025	3-928204-96-3
26	<i>Svenja Pfahl (Hrsg.)</i> Moderne Arbeitszeiten für qualifizierte Angestellte?	18,00	13026	3-928204-97-1

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
27	<i>Margarethe Herzog (Hrsg.)</i> Im Netz der Wissenschaft? Frauen und Macht im Wissenschaftsbetrieb	22,00	13027	3-928204-98-X
28	<i>Erika Mezger (Hrsg.)</i> Zukunft der Alterssicherung	16,00	13028	3-928204-99-8
29	<i>Hans-Erich Müller, Annette Martin</i> Beschäftigten statt entlassen	20,00	13029	3-935145-00-4
30	<i>Werner Maschewsky</i> Psychisch gestört oder arbeitsbedingt krank?	20,00	13030	3-928204-95-5
31	<i>Lothar Kamp</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Telearbeit	16,00	13031	3-935145-01-2
32	<i>Dorit Sing, Ernst Kistler</i> Neue Chancen für Frauen?	20,00	13032	3-935145-02-0
33	<i>Stefan Eitenmüller, Konrad Eckerle</i> Umfinanzierung der Alterssicherung	28,00	13033	3-935145-03-9
34	<i>Reinhard Schüssler, Oliver Lang, Hermann Buslei</i> Wohlstandsverteilung in Deutschland 1978 – 11993	32,00	13034	3-935145-04-7
36	<i>Christina Klenner (Hrsg.)</i> Arbeitszeitgestaltung und Chancengleichheit für Frauen	16,00	13036	3-935145-07-1
37	<i>Susanne Gesa Müller, Matthias Müller</i> Betriebs- und Dienstvereinbarungen Outsourcing	16,00	13037	3-935145-08-X
38	<i>Petra Wassermann, Andrea Hofmann</i> Vorhandene Kräfte bündeln	25,00	13038	3-935145-09-8
39	<i>Wolfgang Rudolph, Wolfram Wassermann</i> Das Modell »Ansprechpartner«	25,00	13039	3-935145-10-1

Nr.	Autor/Titel	DM	Bestell-Nr.	ISBN-Nr.
40	Winfried Heidemann, Angela Paul-Kohlhoff, Susanne Felger Berufliche Kompetenzen und Qualifikationen Vocational Skills and Qualifications	16,00	13040	3-935145-11-X
41	Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation	16,00	13041	3-935145-12-8
42	Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) Employment, working conditions and company organisation	16,00	13042	3-935145-13-6

**Bestellungen
bitte unter
Angabe der
Bestell-Nr. an:**



Am Kreuzberg 4
40489 Düsseldorf
Telefax: 02 11 / 408 00 80
E-Mail: lavista@setzkasten.de