

Gesetzesvorschlag des BMAS § 17 b Betriebsrentengesetz (BetrAVG) (neu) „Neues SozialpartnerModell“ (NSP)

1. Der Gesetzesvorschlag des BMAS

Im Koalitionsvertrag zur 18. Legislaturperiode zwischen CDU, CSU und SPD wurde vereinbart: „ Die Alterssicherung steht im demografischen Wandel stabiler, wenn sie sich auf mehrere starke Säulen stützt. Deswegen werden wir die betriebliche Altersversorgung stärken. Sie muss auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden. Daher wollen wir die Voraussetzungen schaffen, damit Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen hohe Verbreitung finden. Hierzu werden wir prüfen, inwieweit mögliche Hemmnisse bei den kleinen und mittleren Unternehmen abgebaut werden können. Wir werden auch im europäischen Kontext darauf achten, dass die guten Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung erhalten bleiben.“

Das BMAS hat in Umsetzung dieser Vorgaben einen „Gesetzesvorschlag“ vorgestellt (Anlage 1), der im Wesentlichen aus der Einführung von so genannten „gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien“ besteht. Diese sollen in der Rechtsform eines Pensionsfonds oder einer Pensionskasse gestaltet werden.

Über diese gemeinsamen Einrichtungen werden Beitragszusagen der Arbeitgeber abgewickelt, deren genaue Modalitäten in Tarifverträgen geregelt werden. Im Gegensatz zur aktuellen Rechtslage gehen die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers aus dieser bAV auf die gemeinsame Einrichtung über. Die gemeinsame Einrichtung – und nicht der Arbeitgeber garantiert eine Leistung in Höhe der eingezahlten Beiträge (abzüglich der Beitragsteile für die Sicherung der Risikokomponenten). Bei Ausfall der gemeinsamen Einrichtung tritt der PSVaG ein, der bisher nur bei Ausfall (Insolvenz) des Arbeitgebers eintreten musste.

Die Regelungen können ebenfalls zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Beschäftigten vereinbart werden.

2. Zusammenfassung der Begründung des Gesetzesvorschlags durch das BMAS (Anlage 1)

Die Begründung des BMAS, warum der Gesetzesvorschlag aus Sicht der Arbeitgeber zu begrüßen ist, ist ambivalent. Einerseits sei mit dem neuen Durchführungsweg die bisherige Haftung des Arbeitgebers für die bAV seiner Mitarbeiter entfallen, andererseits soll die Bindung des Arbeitgebers an die bAV und der Charakter der bAV als betriebliche Sozialleistung sichergestellt werden. Aus Sicht des BMAS ist die Komplexität der bAV ein zentrales Verbreitungshemmnis.

Aus Arbeitnehmersicht wird als positiv dargestellt, dass bei tarifvertraglichen Lösungen mehr Arbeitnehmer erreicht werden und in der gemeinsamen Einrichtung gleichberechtigt an der effizienten Verwaltung der Betriebsrenten mitgewirkt werden kann. Die gemeinsamen Einrichtungen können kostengünstig agieren, sie können auf die jeweils spezifischen Branchenprobleme zugeschnitten werden und haben voraussichtlich eine hohe Akzeptanz bei allen Beteiligten. Das BMAS hofft, dass die Arbeitnehmerfluktuation nur innerhalb des Bereichs der

jeweiligen gemeinsamen Einrichtung stattfindet, um dadurch Transferverluste beim Arbeitgeberwechsel zu vermeiden.

3. Anmerkungen

Eine ergänzende betriebliche Altersversorgung flächendeckend auch für Mitarbeiter in KMU zu organisieren ist bei der aktuellen Entwicklung der SV-Rente sicher eine schwierige, aber auch notwendige Aufgabe. Sollte der Gesetzesvorschlag des BMAS umgesetzt werden, wird man dies ebenso wenig wie mit der Riester-Rente erreichen, sondern nur weitere 10-15 Jahre verstreichen lassen, die dann den Arbeitnehmern bei ihrer Altersversorgung fehlen.

Im Gegenteil, selbst die Arbeitgeber, die eine bAV für ihre Mitarbeiter bereits anbieten oder planen, werden in Zukunft davor zurückschrecken, da nun ja ein weiterer Durchführungsweg droht, den sie nicht wirklich beeinflussen können, und bei dem sie die organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen nicht abschätzen können. Sie wissen nicht, ob eine tarifvertragliche Lösung dieses Jahr kommt, im nächsten, in 10 oder gar nicht. Die Zurückhaltung wird entsprechend groß sein, da ja auch die Arbeitnehmer bei den Überlegungen zur Entgeltumwandlung oder Riester-Verträgen in der gleichen unsicheren Lage sind.

Allerdings werden die gemeinsamen Einrichtungen diverse (und womöglich lukrative) Aufgaben für verdiente Mitarbeiter der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften schaffen. Dabei darf nicht übersehen werden, dass z. B. bei der MetallRente in der Geschäftsführung bereits nach kurzer Zeit nur noch der Gewerkschaftsvertreter übrig blieb und die MetallRente nun ihr Ansehen und Know-how zur Verbreitung von Gewerkschaftsinteressen nutzt. Ein ähnliches Schicksal könnte der einen oder anderen gemeinsamen Einrichtung winken. Unabhängig davon werden bei größeren Tarifbereichen recht schnell Verbandsfunktionäre die Verantwortung für die Anlage großer Geldmittel erhalten. Es ist völlig unklar, wie diese kontrolliert werden sollen.

Die gemeinsamen Einrichtungen stellen einen weiteren Durchführungsweg und damit erneut eine Zunahme der Komplexität der betrieblichen Altersversorgung dar. Diese wird noch undurchsichtiger.

Die Haftung der Unternehmen für Leistungen der bAV, die sie über externe Anbieter durchführen, ist definitiv kein Verbreitungshemmnis. Aus einer Studie des BMAS vom Juli 2014 (Machbarkeitsstudie BAV in KMU, FB 444) ergibt sich klar, dass aus Sicht der Unternehmen fehlendes Mitarbeiterinteresse und aus Sicht der Arbeitnehmer ein fehlendes Angebot des Arbeitgebers die Ausbreitung verhindern. Genau diesen Knoten gilt es zu zerschlagen. Das Problem der Haftung der Arbeitgeber kommt in der Studie nur am Rande vor. Das BMAS liefert also zunächst die Lösung für ein nicht vorhandenes Problem.

Die wahre Intention des BMAS wird deutlich, wenn man sich die dortigen Bestrebungen und Ansichten zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen vor Augen führt. Der Gesetzesentwurf enthält weder für Arbeitnehmer noch für Arbeitgeber Anreize zur Ausweitung der bAV. Da bereits im Vorfeld auch viele Gewerkschaften den Entwurf ablehnen, wird das Ergebnis ernüchternd sein. Da das Problem aber tatsächlich besteht, wird man also die Tarifvertragsparteien zu ihrem Glück zwingen müssen. Obligatorische Altersversorgungssysteme werden die heutigen marktwirtschaftlichen Mechanismen außer Kraft setzen. Aus Sicht der Arbeitgeber hätte man dann auch wesentlich unkomplizierter, höhere Sozialabgaben akzeptieren können.

Dem angesprochenen BMAS-Forschungsbericht 444 kann auch entnommen werden, dass die betriebliche Altersversorgung Ablehnung dadurch erfährt, dass die Informationspflichten des Arbeitgebers ständig erhöht werden und sich daraus Haftungstatbestände ergeben, die nicht im Recht der betrieblichen Altersversorgung begründet sind.

Kontraproduktiv sind des Weiteren gesetzliche Regelungen, die auf Kosten der Arbeitgeber sozialpolitisch gewünschte Weichenstellungen vornehmen, z. B. die Absicherung von Frauen nach Ehescheidungen. Zu guter Letzt trägt auch die Rechtsprechung zur betrieblichen Altersversorgung dazu bei, dass die Arbeitgeber sich nicht in einem verlässlichen und planbaren Umfeld befinden.

Um die Verbreitung wirklich voran zu bringen, müssen die bestehenden bewährten Durchführungswege so ausgestaltet werden, dass sich für den Arbeitgeber klare und sichere Strukturen ergeben und sich auch für Arbeitgeber in KMU steuerliche und/oder personalwirtschaftliche Vorteile durch die Einführung einer unternehmensspezifischen bAV ergeben. Die Mechanismen einer sozialen Marktwirtschaft sind auch hier tariflichen und gesetzlichen Geboten vorzuziehen.

4. Juristische Zweifel

Wie fast schon üblich weist auch dieser Gesetzesvorschlag des BMAS eine Reihe technischer Mängel und Unklarheiten auf, die auch unter Berücksichtigung des frühen Stadiums so nicht zu erwarten sind.

4.1 Versicherungsaufsichtsgesetz und Tarifvertragsgesetz

Die gemeinsamen Einrichtungen müssen nach § 17b Abs. 4 neu als Pensionskasse oder Pensionsfonds organisiert sein. Pensionsfonds oder Pensionskassen können nach §§ 113 Abs. 2 Nr. 3, 118b Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) nur in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft oder eines Pensionsfondsvereins bzw. Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit errichtet werden.

Nach § 4 Abs. 2 Tarifvertragsgesetz (TVG) müssen für im Tarifvertrag vorgesehene und geregelte gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien die tarifvertraglichen Regelungen unmittelbar und zwingend auch für die Satzung der gemeinsamen Einrichtungen und das Verhältnis der Einrichtung zu den tarifgebundenen Arbeitnehmern gelten. Dies lässt sich aber in den vorgeschriebenen Rechtsformen der gemeinsamen Einrichtung nicht umsetzen. Es verbietet sich nach dem Wortlaut des § 17b Abs. 3 neu auch, dass sich die gemeinsame Einrichtung einer vorhandenen Pensionskasse oder eines Pensionsfonds bedient, da diese das Tarifrecht nicht in Ihre Satzung integrieren kann. (Anm: MetallRente ist keine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien. MetallRente ist lediglich eine Dachorganisation, die betriebliche Altersversorgung über ein Versicherungskonsortium anbietet.)

4.2 Kosten und Effizienz von Neugründungen

Für die voraussichtliche Neugründung der gemeinsamen Einrichtungen, schätzt die Versicherungsbranche die notwendige Anschubfinanzierung auf 20 - 30 Mio. Euro. Es ist völlig unklar, wer diese Mittel aufbringen soll, und welche Tarifvertragsparteien (welche Gewerkschaften) einen Anspruch auf Neugründung haben. Bereits diese Gründungskosten stellen die kostengünstige Gestaltung erheblich in Frage.

4.3 Die gemeinsame Einrichtung als Arbeitgeber

§ 17 b Abs. 3 neu regelt, dass die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach dem Betriebsrentengesetz sinngemäß auf die gemeinsame Einrichtung übergehen.

Nach der Definition von betrieblicher Altersversorgung in § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG ist es ein Wesensmerkmal betrieblicher Altersvorsorge, dass die Zusage auf die Versorgungsleistungen vom **Arbeitgeber** zugesagt werden. Sollen die Schutzbestimmungen des Betriebsrentengesetzes auch für die betriebliche Altersversorgung über die gemeinsame Einrichtung gelten, dann müsste aufgrund der Regelung in § 17b neu die gemeinsame Einrichtung als Arbeitgeber im Sinne des Betriebsrentengesetzes angesehen werden. Gleichzeitig trifft aber den „richtigen“ Arbeitgeber keine Einstandspflicht im Sinne des § 1 Abs. 1 Nr. Satz 3 BetrAVG mehr.

Obliegen der gemeinsamen Einrichtung dann auch die weiteren Arbeitgeberpflichten nach dem Betriebsrentengesetz, wie z. B. Auskunftsansprüche und Übertragungsansprüche? Hier ergäbe sich in jedem Fall über die Einführung des § 17 b neu hinaus, Anpassungsbedarf weiterer Regelungen des Betriebsrentengesetzes, damit dieses als Arbeitnehmerschutzgesetz stimmig bleibt.

4.4 PSV-Schutz für misslungene Kapitalanlage

Ein weiterer Bruch mit der Systematik des Betriebsrentengesetzes findet beim Insolvenzschutz statt. In der über 40-jährigen Geschichte des Betriebsrentengesetzes hat der PSV immer nur im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers gehaftet. Mit dem § 17 b neu würde der PSV nun erstmals für den Erfolg der Kapitalanlage der gemeinsamen Einrichtung haften und übernimmt damit de facto eine Einlagensicherung. Da der Arbeitgeber aus der Haftung raus ist, steht zu befürchten, dass das Haftungsrisiko des PSV erhöht wird, da der Arbeitgeber die eigene Insolvenz mehr fürchten wird, als die der gemeinsamen Einrichtung. Im Falle der Insolvenz einer gemeinsamen Einrichtung werden die Unternehmen, die weiterhin eine betriebliche Altersversorgung zugesagt haben, die sich nicht auf den Erhalt der eingezahlten Beiträge beschränkt und die für diese Verpflichtungen weiter haften, über die PSV-Beiträge mit verpflichtet, für Arbeitgeber einzustehen, die sich der Einstandspflicht entzogen haben.

4.5 Schlechte Ausgangslage für die gemeinsamen Einrichtungen

In den gemeinsamen Einrichtungen werden jedenfalls am Anfang wenige Kleinstunternehmen beteiligt sein. Aufgrund der Kosten der Einrichtung, der Administration und des notwendigen Personals, der Absicherung der Garantien und der PSV-Beiträge kann keine Rendite erwartet

werden, die angesichts des derzeitigen Niedrigzinsumfelds den Beitragserhalt übersteigen wird. Voraussichtlich werden viele gemeinsame Einrichtungen selbst dieses Ziel verfehlen und auf zusätzliche Unterstützung durch die Arbeitgeber – direkt oder über den PSVaG - oder den Staat angewiesen sein.

4.6 Haftung der Arbeitgeber ist kein Hindernis

Der Gesetzesvorschlag unterstellt, dass die KMU sich an einer gemeinsamen Einrichtung stärker beteiligen würden, da sie keine Haftung für die Erfüllung der Versorgungsversprechen mehr trifft. Interessant ist, dass nach der Machbarkeitsstudie bAV in KMU des FB444 der Fachhochschule Paderborn in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern das Haftungsrisiko erst an sechster Stelle der Verbreitungshemmnisse für die betriebliche Altersversorgung auftaucht. An erster Stelle wird mit deutlichem Abstand die Angst vor dem Verwaltungs- und Informationsbedarf, gefolgt von fehlenden spezialisierten Personalressourcen, der Unkenntnis über die Möglichkeiten der Durchführung der bAV, fehlende verständliche Informationen über die bAV und fehlenden Mitbestimmungsgremien genannt.

Dies spricht dafür, dass allein die Enthftung des Arbeitgebers über die gemeinsamen Einrichtungen, den Verbreitungsgrad nicht steigern wird.

4.7 Anstieg der Lohnnebenkosten durch drohende Allgemeinverbindlichkeit

Für den Fall, dass sich auf freiwilliger Basis nicht ausreichend KMU an den gemeinsamen Einrichtungen beteiligen werden, ist von der Seite des BMAS die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge angedacht. Damit werde KMU, die sich bewusst entschlossen haben, keinem Arbeitgeberverband beizutreten, in das Tarifrcht gezwungen. Dies ist unter dem Grundrecht der Tariffreiheit durchaus kritisch zu sehen.

5. Alternativen

In Kürze werden wir an dieser Stelle unsere Vorstellungen zur Verbreitung der bAV konkretisieren. Unsere Vorschläge orientieren sich an den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft und nicht an einem fast planwirtschaftlich zu nennenden Programm.

Idstein, den 02. April 2015

PBG Pensions-Beratungs-
Gesellschaft mbH

Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente (Stand: 23.1.2015)

Mögliche Änderungen im Betriebsrentengesetz (Gesetzestext und Begründung)

§ 17b neu

Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien

(1) In Tarifverträgen kann abweichend von § 1 Absatz 2 Nummer 1 und 2 eine Beitragszusage des Arbeitgebers vorgesehen werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien gemäß § 4 des Tarifvertragsgesetzes durchgeführt wird.

(2) Die abweichenden Bestimmungen gelten auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn zwischen ihnen die Anwendung der tariflichen Regelung vereinbart ist.

(3) Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach diesem Gesetz gehen im Fall einer Beitragszusage nach Absatz 1 sinngemäß auf die gemeinsame Einrichtung über. Die gemeinsame Einrichtung muss dem Versorgungsberechtigten mindestens eine Leistung garantieren, die einer Beitragszusage mit Mindestleistung entspricht. Die auf den Beiträgen beruhende Anwartschaft ist sofort unverfallbar. Von § 16 kann in Tarifverträgen abgewichen werden.

(4) Die gemeinsame Einrichtung nach Absatz 1 muss als Pensionskasse oder Pensionsfonds organisiert sein.

(5) Wird die gemeinsame Einrichtung nach Absatz 1 insolvent oder kommt sie ihren Versorgungsverpflichtungen nicht nach, hat der Versorgungsberechtigte einen Anspruch gegen den Träger der Insolvenzsicherung. Der Anspruch ist begrenzt auf den Leistungsumfang einer Beitragszusage mit Mindestleistung. Die gemeinsame Einrichtung ist verpflichtet, Beiträge an den Träger der Insolvenzsicherung zu zahlen; die Beitragsbemessungsgrundlage beträgt bei einer Pensionskasse (...) Prozent, bei einem Pensionsfonds (...) Prozent des entsprechend nach § 10 Absatz 3 Nummer 1 ermittelten Betrages. Im Übrigen gelten die §§ 7 bis 11 entsprechend.

Begründung (allgemein):

Mit der Neuregelung soll der weitere Auf- und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung gestärkt werden. Ende 2013 hatten ca. 17,8 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bei ihrem aktuellen Arbeitgeber eine Betriebsrentenanwartschaft, das sind knapp 60 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Auch wenn dies gegenüber 2001 eine Steigerung um ca. 30 % bedeutet und viele Beschäftigte eine zusätzliche Altersvorsorge über die Riester-Rente aufbauen, sind weitere Anstrengungen notwendig, um die angestrebte möglichst hohe Flächendeckung der betrieblichen Altersversorgung zu erreichen. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen besteht noch erhebliches Verbreitungspotenzial. So verfügen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten lediglich 30 %

der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine Betriebsrentenanwartschaft. Der Vorteil der betrieblichen Altersversorgung gegenüber anderen Formen der zusätzlichen Altersvorsorge liegt vor allem in ihrem strukturell kollektiven Charakter, aus dem erhebliche Kosten- und Effizienzvorteile resultieren können. Eine wichtige Rolle kommt dabei naturgemäß den Tarifvertragsparteien zu.

Hier setzt die Neuregelung an, indem weitere zentrale Vorschriften des Betriebsrentengesetzes tarifdispositiv gestaltet werden und außerdem die Möglichkeit eröffnet wird, dass auch nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer davon profitieren können. Arbeitgeber und Gewerkschaften haben damit die Möglichkeit, die Alterssicherung der Beschäftigten noch mehr als bisher zum Gegenstand von Tarifverhandlungen zu machen und somit die Grundlage für eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu legen.

Die Sozialpartner können künftig vereinbaren, dass Betriebsrentenzusagen auch in der Form so genannter reiner Beitragszusagen erfolgen. Im Gegenzug müssen solche Betriebsrenten über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien organisiert werden. Die gemeinsame Einrichtung, die als Pensionskasse oder Pensionsfonds organisiert ist und damit der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht unterliegt, muss den Beschäftigten eine Mindestleistung zusagen; sie übernimmt insofern die bisherige Haftung des Arbeitgebers. Kann sie die zugesagten Leistungen nicht erbringen, tritt der Pensions-Sicherungs-Verein als Ausfallbürge ein. Die gemeinsame Einrichtung kann sich auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte öffnen. Die Neuregelung sieht vor, dass auch in diesen Fällen reine Beitragszusagen vereinbart werden können.

Dieses Betriebsrentenmodell hat gegenüber den bisherigen Formen der betrieblichen Altersversorgung zahlreiche Vorteile:

- Mit der zwingenden Anknüpfung der Beitragszusage an die gemeinsame Einrichtung wird eine enge Bindung der Arbeitgeber an die betriebliche Altersversorgung sichergestellt und damit deren Charakter als betriebliche Sozialleistung betont.
- Die gemeinsamen Einrichtungen können kostengünstig agieren, sie sind auf die jeweils spezifischen Branchenprobleme zugeschnitten und haben eine hohe Akzeptanz bei allen Beteiligten.
- Aus Sicht der Arbeitgeber besteht der Anreiz insbesondere darin, dass Haftungsrisiken entfallen können, die mit den bisherigen Zusagearten verbunden sind. Mit der Zahlung der Beiträge bestehen insofern keine weiteren Betriebsrentenverpflichtungen mehr („pay and forget“). Das bisherige zentrale Verbreitungshemmnis, das in der Komplexität der betrieblichen Altersversorgung gesehen wird, kann so beseitigt werden.
- Aus Arbeitnehmersicht besteht der Anreiz darin, für mehr Beschäftigte als bisher arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten zu erreichen, und in der gemeinsamen Ein-

richtung gleichberechtigt an der effizienten Verwaltung der Betriebsrenten mitzuwirken. Die mit einer Beitragszusage verbundene Enthftung des Arbeitgebers für die Betriebsrentenleistung führt dabei nicht zu weniger Sicherheit für die Beschäftigten.

- Auf der Grundlage branchenweit organisierter gemeinsamer Einrichtungen kann das Problem der mangelnden Portabilität von Betriebsrentenanwartschaften weitgehend gelöst werden.

Begründung zu § 17b:

Absatz 1 Satz 1 eröffnet den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, reine Beitragszusagen zu vereinbaren. Anders als bei der beitragsorientierten Leistungszusage und der Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 1 Absatz 2 Nummer 1 und 2) verspricht der Arbeitgeber bei dieser Art Zusage keine betriebliche Versorgungsleistung, sondern er ist lediglich verpflichtet, Finanzierungsbeiträge zu zahlen, die zusammen mit den Kapitalerträgen im Versorgungsfall Grundlage der Betriebsrente sind. Voraussetzung für die Beitragszusage ist, dass die Beiträge an gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien nach dem Tarifvertragsgesetz gezahlt werden. Solche Einrichtungen sind von den Tarifvertragsparteien geschaffene und von ihnen abhängige Organisationen, die insbesondere durch eine paritätische Aufsicht und Kontrolle durch die Sozialpartner gekennzeichnet sind.

Absatz 2 eröffnet die Möglichkeit, dass die tariflichen Regelungen über Beitragszusage und gemeinsame Einrichtung auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten können. Wegen des fehlenden Bezugs auf den „einschlägigen“ Tarifvertrag (anders als in § 17 Absatz 3 Satz 2) besteht diese Möglichkeit auch für branchenfremde Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Voraussetzung ist, dass die gemeinsame Einrichtung entsprechende Zahlungen entgegennehmen kann, was von den die Einrichtung tragenden Tarifvertragsparteien zu entscheiden ist. Eine solche Öffnung hat den Vorteil, dass für tarifgebundene und für nicht tarifgebundene Beschäftigte eines Betriebes einheitliche Versorgungsbedingungen ermöglicht werden. Außerdem kann auf diesem Weg nicht tarifgebundenen kleinen und mittleren Unternehmen, die bisher wegen der unabdingbaren Arbeitgeberhaftung und der Komplexität möglicher Betriebsrentenlösungen noch keine betriebliche Altersversorgung eingeführt haben, eine effiziente, haftungsfreie und einfach durchzuführende Betriebsrentenalternative zur Verfügung gestellt werden.

Absatz 3 regelt die gesetzlichen Anforderungen an die gemeinsame Einrichtung, von denen im Tarifvertrag grundsätzlich nicht abgewichen werden kann. Satz 1 regelt zunächst den Grundsatz, dass die gemeinsame Einrichtung die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach dem Betriebsrentengesetz übernimmt. Danach hat der Arbeitnehmer gegenüber der gemeinsamen Einrichtung z. B. einen Übertragungsanspruch (§ 4) und das Recht auf vorzeitige Altersleistung (§ 6); die gemeinsame Einrichtung kann Anwartschaften und laufende Leistungen abfinden (§ 3). Die folgenden Sätze spezifizieren diesen

Grundsatz bzw. regeln Ausnahmen. Nach Satz 2 ist die Einrichtung gegenüber den Beschäftigten zu einer Mindestleistung verpflichtet. Damit wird sichergestellt, dass die gemeinsame Einrichtung den Beschäftigten eine Versorgung in der Höhe garantiert, für die der Arbeitgeber hätte haften müssen, wenn er die Möglichkeit der Beitragszusage nicht in Anspruch genommen hätte. Nach Satz 3 sind die Anwartschaften sofort unverfallbar, unabhängig davon, ob sie vom Arbeitgeber finanziert werden oder auf Entgeltumwandlung beruhen. Die sofortige Unverfallbarkeit auch der arbeitgeberfinanzierten Beiträge spiegelt die von den Beschäftigten selbstständig einklagbare Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beitragszahlung wider und entspricht außerdem dem Gedanken des „pay and forget“.

Nach Satz 4 obliegt das Ob und Wie einer möglichen Anpassung der von der gemeinsamen Einrichtung zu zahlenden Betriebsrenten den Tarifvertragsparteien.

Absatz 4 regelt die Rechtsform der gemeinsamen Einrichtung. Diese muss als „Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung“ im Sinne von Teil 4 des Versicherungsaufsichtsgesetzes entweder als Pensionskasse oder als Pensionsfonds organisiert sein. Die gemeinsame Einrichtung unterliegt damit der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht.

Für den Fall, dass die gemeinsame Einrichtung ihren Versorgungsverpflichtungen ganz oder zum Teil nicht nachkommen kann (§§ 312 ff. VAG), stellt Absatz 5 sicher, dass die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten und ggf. ihrer Angehörigen vom Pensions-Sicherungs-Verein übernommen wird. Um den Pensions-Sicherungs-Verein nicht unverhältnismäßig zu belasten, wird dessen Ausfallhaftung auf das Leistungsniveau einer Beitragszusage mit Mindestleistung begrenzt. Die gemeinsame Einrichtung ist verpflichtet, Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein zu zahlen. Die Höhe der Beiträge hängt davon ab, ob die gemeinsame Einrichtung den Status als Pensionskasse oder Pensionsfonds hat, und damit von der abstrakten Wahrscheinlichkeit einer Eintrittspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins. Im Übrigen gelten im Hinblick auf den Insolvenzschutz der gemeinsamen Einrichtung die §§ 7 bis 11 entsprechend.

Dienstleistungen rund um die betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonten

Kompetenter, umfassender und unabhängiger Service für die Personalabteilung

In Kürze:

Gründungsjahr: 1981
Management Buy Out: 2004
Mitarbeiter: 25
Mathematiker, Juristen, Betriebswirte, IT-Spezialisten
Standort: Idstein

Arbeitsfelder:

Unternehmensberatung mit Spezialisierung auf die betriebliche Altersvorsorge und Zeitwertkonten, versicherungsmathematische Gutachten, Finanzierung, Insolvenzschutz, CTA-Modelle, Versicherungslösungen, Outsourcingservice, bAV-Software

Kunden:

mittelständische Unternehmen jeder Größe, deutschlandweit und branchenübergreifend

Kontakt:

Hartwig Kraft
PBG Pensions-Beratungs-
Gesellschaft mbH
Black & Decker-Str. 17b

65510 Idstein

Telefon: (06126) 589 -150
e-Mail: hartwig.kraft@pbg.de
Internet: www.pbg.de

Seit über 30 Jahren berät die PBG Pensions-Beratungs-Gesellschaft mbH inhabergeführt mit jetzt rund 25 Mitarbeitern - Rechtsanwälten, Aktuaren, Betriebswirten und IT-Spezialisten - von Idstein aus ihre Kunden in allen Fragen zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) und zu Lebensarbeitszeitkonten.

Als einem der wesentlichen Werkzeuge des Personalbereichs zur Rekrutierung, Bindung und Motivation von Mitarbeitern kommt der bAV zukünftig wieder eine größere Bedeutung zu. In Verbindung mit Lebensarbeitszeitkonten ergeben sich sinnvolle Lösungen für den Wunsch nach bezahlten Eltern- und Pflegezeiten,

für Sabbaticals und für flexible Übergänge in den Ruhestand. Die Vorgaben einiger Tarifabschlüsse werden in sinnvolle unternehmensindividuelle Lösungen umgesetzt.

Der 360°-bAV Service©

Die PBG ist der ideale Partner der Personalabteilung, da ihre Dienstleistungen alle Aspekte einer bAV und bei Lebensarbeitszeitkonten abdecken. Von der Konzeption über die Fundierung bis hin zur Organisation und externen Abwicklung – mit oder ohne Integration von Versicherungskomponenten.

Der bAV-Sparplan© der PBG

Als Lösung bei der Neueinführung oder der Umgestaltung und Vereinheitlichung historisch gewachsener bAV-Systeme hat sich der bAV-Sparplan© der PBG bewährt.

Die Eigenbeteiligung der Mitarbeiter, ein flexibler Unternehmensaufwand und optimale Liquiditätseffekte verbinden sich zu einem personalwirtschaftlich effektiven Instrumentarium.

Die Demografiestufe

Die Lebensarbeitszeitmodelle der PBG organisieren Arbeitszeitkonten für Unternehmen und Mitarbeiter und helfen den Übergang in die Rente flexibel zu gestalten.

Das bAV-Portal

Informationen zur bAV sind die unabdingbare Basis für alle Planungen und Entscheidungen von Mitarbeitern und Unternehmen. Das Internet-gestützte bAV-Portal der PBG hilft dem Personalbereich diese Informationen sofort und aktuell zur Verfügung zu stellen.

Der Gutachtenservice

Für ein gelungenes Zusammenspiel von Personal- und Finanzbereich liefert die PBG versicherungsmathematische Gutachten zur Bewertung von Versorgungs-, Jubiläums-, Altersteilzeit und Zeitwertkontenverpflichtungen nach allen nationalen und internationalen Vorschriften. Kompetent, zeitnah, flexibel und kostengünstig.

Die Versicherungslösungen

Versicherungslösungen sind in der bAV weit verbreitet und populär. Aber auch sie müssen verwaltet werden, auch sie benötigen Know-how und Erfahrung, um die für Mitarbeiter und Unternehmen richtige Lösung und den besten Anbieter zu finden. Der vollständige Service für Versicherungslösungen wird über die PBG Finance & Service GmbH abgewickelt.