

Nils Masnitza

Tarifvertragliche Gestaltungen der betrieblichen Altersversorgung und die Erweiterung des Vorsorgespektrums durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Der Umfang tarifvertraglicher Gestaltungsmacht und die Implementierung flächendeckender betrieblicher Versorgungssysteme

Dr. Nils Masnitza

Tarifvertragliche Gestaltungen der betrieblichen Altersversorgung
und die Erweiterung des Vorsorgespektrums durch das Betriebsrenten-
stärkungsgesetz

Der Umfang tarifvertraglicher Gestaltungsmacht und die Implementierung
flächendeckender betrieblicher Versorgungssysteme

Begründet von Prof. Dr. Ernst Klingmüller

Herausgegeben von Prof. Dr. Helmut Heiss, Zürich; Prof. Dr. Rolf Herber, Hamburg; Prof. Dr. Christian Rolfs, Köln; Prof. Dr. Wulf-Henning Roth, Bonn; Prof. Dr. Gerhard Wagner, Berlin; Prof. Dr. Marc-Philippe Weller, Heidelberg

Tarifvertragliche Gestaltungen der betrieblichen Altersversorgung und die Erweiterung des Vorsorgespektrums durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Der Umfang tarifvertraglicher Gestaltungsmacht und
die Implementierung flächendeckender betrieblicher
Versorgungssysteme

Dr. Nils Masnitza

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

– Zugl. Inaugural-Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde
einer Hohen Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln –

Referent: Prof. Dr. Christian Rolfs
Korreferent: Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau
Tag der mündlichen Prüfung: 29. August 2018

© 2018 VVW GmbH, Karlsruhe

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urhebergesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung der VVW GmbH, Karlsruhe. Jegliche unzulässige Nutzung des Werkes berechtigt die VVW GmbH zum Schadenersatz gegen den oder die jeweiligen Nutzer.

Bei jeder autorisierten Nutzung des Werkes ist die folgende Quellenangabe an branchenüblicher Stelle vorzunehmen:

© 2018 VVW GmbH, Karlsruhe

Jegliche Nutzung ohne die Quellenangabe in der vorstehenden Form berechtigt die VVW GmbH zum Schadenersatz gegen den oder die jeweiligen Nutzer.

ISSN 0522-6236
ISBN 978-3-96329-176-0

Vorwort

„For it shows things that were, and things that are, things that yet may be.“
Galadriel in *“Fellowship of the Ring, Book 2, Chapter 7”* von J.R.R. Tolkien

So wie sich der geneigte Betrachter wohl beim Blick in Galadriels magischen Spiegel fühlen dürfte, so erging es auch dem Verfasser dieser Arbeit während des Gesetzgebungsprozesses zum Betriebsrentenstärkungsgesetz. Doch letzten Endes fand auch dieses Vorhaben – und damit auch diese Arbeit – einen Abschluss und ich möchte nun die Gelegenheit Nutzen, hier meinen Dank auszusprechen.

Mein Dank gilt zunächst Herrn Prof. Dr. Christian Rolfs, meinem Doktorvater, der mir erst die Möglichkeit gegeben hat, diese Arbeit zu verfassen, sowie Herrn Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau, für die ausgesprochen zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Ebenfalls danken möchte ich Frau Barbara John-Wolff sowie Frau Anita Pirolt, den guten Seelen des Instituts, die Experten im Rückenfreihalten sind.

Meinen Eltern, Ingrid und Harald Masnitza, und meinem Bruder Lars Masnitza bin ich überaus dankbar für die Unterstützung, die sie mir Zeit meines Lebens in jeder Situation haben zukommen lassen. Ihr seid die Besten.

Danken möchte ich auch Verena Rangol, die seit vielen Jahren das äußerst zweifelhafte Vergnügen hat, meine beste Freundin und mein moralischer Kompass zu sein – es gibt niemandem mit dem man sich (mit einem Glas Whisky) bei cineastisch hochwertigen Qualitätsproduktionen besser entspannen kann. In gleichem Maße bin ich auch Arnold-Bob „p.“ Brinkmann dankbar, der mich bei jeder sich bietenden Gelegenheit davon abgehalten hat, einen komplexen Gedankengang sinnvoll zu beenden.

Ein ganz besonderer Dank gilt meiner Lebenspartnerin Inka Prothmann, ohne deren Unterstützung, sowohl im Privaten als auch im fachlichen Diskurs, diese Arbeit wohl nie beendet worden wäre. *Always.*

Köln, im November 2018

Nils Masnitza

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XV
Einleitung	1
Kapitel 1: Die Entwicklung der Altersversorgung in Deutschland	3
A. Zustand der Altersversorgung in Deutschland	3
I. Die gesetzliche Rentenversicherung	3
1. Historische Entwicklung	3
2. Aktueller Zustand	4
II. Die private Vorsorge	9
III. Die betriebliche Altersversorgung	11
1. Historische Entwicklung	11
a) Entwicklung bis 1974	11
b) Entwicklung ab 1974	13
2. Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung	16
B. Prognose	18
Kapitel 2: Das System der betrieblichen Altersversorgung	19
A. Der Rechtscharakter der betrieblichen Altersversorgung	19
B. Die Durchführungswege	20
I. Die unmittelbare Versorgungszusage	20
II. Die Direktversicherung	22
III. Die Pensionskassen	23
IV. Die Pensionsfonds	24
V. Die Unterstützungskassen	25
C. Die Gestaltungsformen	26
I. Reine Leistungszusagen	27
II. Beitragsorientierte Leistungszusagen	27
III. Beitragszusagen mit Mindestleistung	28
IV. Reine Beitragszusage	29
V. Entgeltumwandlung	30
VI. Eigene Beiträge des Arbeitnehmers	31
D. Der Pensions-Sicherungs-Verein	32
E. Die Einstandspflicht des Arbeitgebers	33
Kapitel 3: Tarifvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten	35
A. Der Rahmen tarifvertraglicher Gestaltungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung	35
B. Tarifvertragliche Gestaltungen im Rahmen des Entgeltumwandlungsanspruches	36
I. Tarifliches Entgelt	37
1. Tarifliches Entgelt als Gegenstand des Umwandlungsanspruches	37
a) Verzicht auf tarifliche Rechte, § 4 Abs. 4 S. 1 TVG	37

b)	Tarifliche Öffnungsklauseln und das Günstigkeitsprinzip.....	40
aa)	Wirkung des § 20 Abs. 1 BetrAVG n.F.	40
(1)	Aufrechterhaltung des Günstigkeitsprinzips.....	40
(2)	Verdrängung des Günstigkeitsprinzips	41
(3)	Stellungnahme	42
(4)	Zwischenfazit	46
bb)	Bestimmung der „günstigeren“ Regelung.....	46
(1)	Wahl des Vergleichsmaßstabs.....	47
(a)	Einzelvergleich, Gesamtvergleich und Sachgruppenvergleich	47
(b)	Objektiver und subjektiver Maßstab	48
(c)	Zwischenfazit	50
(2)	Durchführung des Vergleiches	50
(a)	Der ungeminderte Entgeltanspruch als generell günstigere Regelung	50
(b)	Die Versorgungszusage als generell günstigere Regelung.....	50
(c)	Stellungnahme	51
(d)	Zwischenfazit	53
(3)	Wahlrecht als im Zweifel günstigere Regelung	53
c)	Wirkung des § 20 Abs. 1 BetrAVG n.F. nur bei unmittelbarer Tarifbindung?	54
d)	Fazit	57
2.	(Vollständiger) Ausschluss des Umwandlungsanspruches	58
a)	Wortlaut der Norm.....	59
b)	Historie und Systematik	62
c)	Telos der Norm.....	64
aa)	Vollständiger Ausschluss ist unzulässig	64
bb)	Beschränkte Möglichkeit des Ausschlusses	65
cc)	Vollständiger Ausschluss ist zulässig	65
d)	Stellungnahme	67
e)	Fazit	69
3.	Direktumwandlung durch den Tarifvertrag.....	69
a)	Direktumwandlung oder arbeitgeberfinanzierte Zusatzversorgung?	70
b)	Direktumwandlung und Lohnverwendungsabreden	70
c)	Individualvorbehalt	71
d)	Wortlaut des § 20 Abs. 1 BetrAVG n.F.	72
e)	Vereinbarung im Sinne des § 1a Abs. 1 S. 2 BetrAVG	73
f)	Stellungnahme	73
g)	Fazit	74
4.	Modifikation des Umwandlungsanspruches	75
a)	Modifikation der Höhe nach	75

aa)	Gestaltung des Höchstbetrages	76
bb)	Gestaltung des Mindestbetrages	78
b)	Ausschluss des Anspruches auf steuerlich geförderte Entgeltumwandlung	79
c)	Fazit	79
5.	Förderung der Umwandlung durch den Tarifvertrag	80
a)	Allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz ..	81
b)	Allgemeiner Gleichheitssatz, Art. 3 Abs. 1 GG	82
c)	Maßregelungsverbot	87
aa)	Unterlassene Umwandlung als Rechtsausübung	87
bb)	Nichtgewährung eines Vorteils als Benachteiligung	88
d)	Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten	89
e)	Diskriminierung wegen des Geschlechts	93
aa)	Anwendbarkeit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	93
(1)	Wortlaut	94
(2)	Historie und Systematik	95
(3)	Telos der Norm	99
(4)	Stellungnahme	100
bb)	Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes	101
f)	Europäisches Recht	103
g)	Neubewertung aufgrund des § 1a Abs. 1a BetrAVG n.F.?	106
h)	Fazit	107
II.	Sonstiges Entgelt	108
1.	Umwandlungsfähiges Entgelt	108
2.	Ausschluss, Begrenzung und Erweiterung des Entgeltumwandlungsanspruches	108
3.	Direktumwandlung	109
4.	Fazit	110
C.	Gestaltung der Versorgungszusage	110
I.	Die Wahl des Durchführungsweges	111
1.	Allgemein	111
2.	Bei der Entgeltumwandlung	112
3.	Tarifvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten	113
4.	Fazit	115
II.	Die Wahl eines spezifischen Versorgungsträgers	115
1.	Privatwirtschaft	115
a)	Unternehmerische Freiheit des Arbeitgebers	116
b)	Wettbewerbsfreiheit anderer Versorgungsträger	117
c)	Günstigkeitsprinzip	117
2.	Öffentliche Arbeitgeber	118
a)	Vergaberecht-Richtlinien RL 2004/18/EG bzw. RL 2014/24/EU	118

b) Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)	119
3. Fazit	120
D. Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft	120
I. Notwendigkeit der Begrenzung der Dispositionsbefugnis der Tarifparteien	123
II. Umfang der Begrenzung	124
III. Fazit	127
E. Die Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG	127
I. Tarifliche Verschlechterung bzw. Abdingbarkeit	128
II. Entgeltumwandlung	128
III. Fazit	129
F. Änderung bestehender Versorgungszusagen durch Tarifverträge	130
I. Die Optionen tarifvertraglicher Ablösungen	130
1. Individualvertragliche Versorgungszusagen	130
2. Kollektive Versorgungszusagen	131
a) Basis: Betriebsvereinbarung	131
b) Basis: Tarifvertrag	132
II. Anforderungen an den ablösenden Tarifvertrag	132
1. Grundsatz der umfassenden Regelungsmacht	132
2. Grenzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit	133
3. Anwendbarkeit des Drei-Stufen-Modells	134
a) Das Drei-Stufen-Modell	135
aa) Die erste Stufe	135
bb) Die zweite Stufe	136
cc) Die dritte Stufe	137
b) Übertragbarkeit auf den Tarifvertrag	137
aa) Billigkeitskontrolle oder Rechtskontrolle?	138
bb) Inhalt der Rechtskontrolle	139
III. Fazit	140
G. Tarifvertragliche Delegationsmacht	141
I. Öffnungsklauseln zugunsten der Arbeitnehmer	142
II. Öffnungsklauseln zuungunsten der Arbeitnehmer	142
III. Fazit	144
Kapitel 4: Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg)	145
A. Hintergrund der Reform	145
B. Die reine Beitragszusage	148
I. Der rechtliche Rahmen der reinen Beitragszusage	148
1. Durch Tarifvertrag	149
a) Beiderseitige Tarifgebundenheit	149
b) Einseitige Tarifgebundenheit	149
c) Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages	149
aa) Allgemeinverbindlicherklärung gem. § 5 Abs. 1 TVG	150
bb) Vereinfachte Allgemeinverbindlicherklärung gem. § 5 Abs. 1a TVG	151

(1) Gemeinsame Einrichtung.....	151
(a) Die „echte“ gemeinsame Einrichtung.....	151
(b) Beteiligungspflicht der Tarifparteien als Substitut	151
(2) Sicherung der Funktionsfähigkeit.....	152
cc) Weitere Voraussetzungen der Allgemeinverbindlicherklärung.....	154
d) Zwischenfazit	154
2. Durch Dienst- oder Betriebsvereinbarung	155
3. Durch Inbezugnahme	156
4. Fazit	157
II. Die Inhalte der Versorgungszusage im Einzelnen	157
1. Die Pflicht des Arbeitgebers	157
a) Beschränkung auf die reine Beitragspflicht.....	157
b) Der Sicherungsbeitrag	159
aa) Rechtsgrundlage des Sicherungsbeitrags.....	160
bb) Verzicht auf die Vereinbarung eines Sicherungsbeitrags	160
cc) Ausgestaltung des Sicherungsbeitrags	161
(1) Umfang und Art des Sicherungsbeitrags	161
(2) Verwendungszweck	162
c) Der 15%ige Arbeitgeberzuschuss im Fall der Entgeltumwandlung	163
aa) Rechtsgrundlage des Arbeitgeberzuschusses	163
bb) Ausgestaltung des Arbeitgeberzuschusses	164
cc) Verwendung des Arbeitgeberzuschusses.....	166
d) Fazit	166
2. Die Versorgungsträger.....	167
a) Versorgungsträger nach § 22 BetrAVG.....	167
aa) Verbot garantierter Leistungen	168
bb) Folgen tariflicher oder arbeitsvertraglicher Abweichungen	168
(1) Qualifizierung als „reine Beitragszusage“ im Sinne des § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG	169
(2) Qualifizierung als „Beitragszusage mit Mindestleistung“ im Sinne des § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG	169
cc) Fazit	171
b) Wechsel des Versorgungsträgers	171
aa) Gewillkürter Wechsel	171
bb) Mitnahmerecht des Arbeitnehmers, § 22 Abs. 3 Nr. 1b BetrAVG	172
cc) Fazit	174
3. Die unverfallbare Anwartschaft.....	174
a) Sofortige Unverfallbarkeit.....	175

aa) Vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als Voraussetzung?	175
bb) Erfasste Leistungsarten	176
cc) Fazit	177
b) Überschneidungen mit § 1b Abs. 5 BetrAVG	177
aa) Überschussanteile, § 1b Abs. 5 S. 1 Nr. 1 BetrAVG	178
bb) Fortsetzung mit eigenen Beiträgen, § 1b Abs. 5 S. 1 Nr. 2 BetrAVG	179
cc) Verfügungsverbote, § 1b Abs. 5 S. 1 Nr. 3 BetrAVG	180
dd) Unwiderrufliches Bezugsrecht, § 1b Abs. 5 S. 2 BetrAVG	181
ee) Fazit	182
c) Portabilität	182
aa) Mitnahme von Anwartschaften in das Sozialpartnermodell	182
bb) Übertragung innerhalb des Sozialpartnermodells	183
cc) Mitnahme von Anwartschaften aus dem Sozialpartnermodell heraus	183
dd) Fazit	184
4. Die Versorgungsleistung im Rahmen der reinen Beitragszusage	184
a) Leistungsberechtigter und Versicherungsnehmer	184
aa) Versicherungsnehmer	184
bb) Leistungsberechtigter	185
(1) Bestehende Tarifbindung	185
(2) Inbezugnahme	186
(3) Verstoß gegen die negative Koalitionsfreiheit, Art. 9 Abs. 3 GG?	187
cc) Zwischenfazit	189
b) Leistungsverpflichteter	190
c) Art der Leistung	190
d) Umfang der Leistung	192
aa) Bestimmung und Anpassung der Leistungshöhe	192
bb) Garantieverbot	193
(1) Entwicklung des Garantieverbotes	194
(2) Notwendigkeit des Garantieverbotes	195
(a) Höhere Renditechancen – Anforderungen an die Kapitalanlage	196
(b) Wettbewerbsstärkung	196
(c) Komplexität der betrieblichen Altersversorgung ..	197
(d) Keine Ausfallhaftung des Arbeitgebers	198
(3) Verlagerung des Anlagerisikos	198
cc) Zwischenfazit	199
e) Insolvenzschutz	199

aa)	„Klassische“ Insolvenzversicherung der Versorgungsträger?	200
bb)	Schutz vor Leistungssenkung als „neue“ Insolvenzversicherung	201
cc)	Europarechtliche Vereinbarkeit des Fehlens eines „Insolvenz“-Schutzes	202
(1)	Richtlinie zum Schutz vor Arbeitgeberinsolvenz, RL 2008/94/EG	202
(2)	Die EbAV-Aufsichts-Richtlinien, RL 2003/41/EG bzw. RL (EU) 2016/2341	203
dd)	Zwischenfazit	203
f)	Fazit	204
5.	Beteiligung der Tarifvertragsparteien	205
a)	Gemeinsame Einrichtung	207
b)	Aufsichtsrat	207
c)	Spezifische Gremien	208
d)	Fazit	209
6.	Auswirkungen auf bestehende Versorgungssysteme	209
a)	Die Konzeption des Gesetzgebers: Parallelität der neuen und alten betrieblichen Altersversorgung	210
b)	Tatsächliche Gestaltungsmöglichkeiten	211
aa)	Soll-Vorschrift	211
bb)	Angemessene Berücksichtigung	213
cc)	Fazit	214
c)	Überführung von garantiebasierten Versorgungssystemen in solche der reinen Beitragszusage	215
aa)	Tarifvertragliche Ablösung bestehender Versorgungssysteme – Prognose aufgrund der bisherigen Rechtsprechung	215
(1)	Individualvertragliche Versorgungszusage	217
(2)	Versorgungszusage auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung	217
(3)	Tarifvertragliche Versorgungszusage	219
bb)	Wahlrecht des Arbeitnehmers	219
cc)	Fazit	221
C.	Das Optionsmodell	221
I.	Das Prinzip des „opting-out“	221
1.	Hintergrund der Einführung des „opting-out“	222
2.	Bisherige Zulässigkeit von „opt-out“-Modellen	223
3.	Zulässigkeit nach dem BRSg	225
a)	Tarifvertrag	225
b)	Betriebs- oder Dienstvereinbarung	226
c)	Individualvertragliche Vereinbarung	227
II.	Das Optionsmodell des BRSg	228
1.	Mindestschutznormen	229

2. Das Angebot des Arbeitgebers	229
a) Textform	229
b) Zeitpunkt des Angebots	230
c) Hinweispflicht	230
aa) Hinweispflicht auf Gegenstand und Umfang der Entgeltumwandlung	231
bb) Hinweispflicht auf das Widerspruchs- und Kündigungsrecht.....	232
3. Widerspruchs- und Kündigungsrecht	232
4. Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen die Vorgaben des § 20 Abs. 2 BetrAVG	232
5. Regelungsmaterie abseits des § 20 Abs. 2 BetrAVG	233
III. Bewertung und Alternativen	234
Fazit	237
Literaturverzeichnis.....	243
A. Aufsätze, Anmerkungen, Kommentare, Monographien	243
B. Andere Quellen	270
Lebenslauf.....	275

Abkürzungsverzeichnis

aba	Fachverband für betriebliche Altersversorgung
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
a.F.	Alte Fassung
AG	Arbeitsgericht
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AktG	Aktiengesetz
AktGes	Aktiengesellschaft
AP	Arbeitsrechtliche Praxis
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbRB	Der Arbeits-Rechts-Berater
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
AuA	Arbeit und Arbeitsrecht
AÜG	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
AuR	Arbeit und Recht
AVmG	Altersvermögensgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BB	Betriebs-Berater
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
bAV	Betriebliche Altersversorgung
Beil.	Beilage
BetrAV	Betriebliche Altersversorgung
BetrAVG	Betriebsrentengesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGH	Bundesgerichtshof
BHO	Bundeshaushaltsordnung
BKR	Zeitschrift für Bank- und Kapitalmarktrecht
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BPersVG	Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz
BR-Drucks.	Drucksache des Bundesrates
BRSG	Betriebsrentenstärkungsgesetz
Bspw./bspw.	Beispielsweise/beispielsweise
BT-Drucks.	Drucksache des Deutschen Bundestages
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVI	Verband für Kapitalverwaltungsgesellschaften und Fonds
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise

ca.	circa
DB	Der Betrieb
ders.	derselbe
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
dies.	dieselbe / dieselben
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
dpn	Deutsche Pensions- und Investmentnachrichten
DStR	Deutsches Steuerrecht
EbAV	Einrichtung(en) der betrieblichen Altersversorgung
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EGBGB	Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch
EStG	Einkommensteuergesetz
EuZA	Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
FS	Festschrift
GDV	Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft e.V.
gem.	gemäß
GmbHR	Die GmbH-Rundschau
grds.	grundsätzlich
GS	Gedenkschrift
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
HGB	Handelsgesetzbuch
i.V.m.	in Verbindung mit
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
JM	Juris – Die Monatsschrift
m.w.N.	mit weiteren Nachweisen
n.F.	Neue Fassung
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZG	Neue Zeitschrift für Gesellschaftsrecht
NZS	Neue Zeitschrift für Sozialrecht
o.Ä.	oder Ähnliches
PFAV	Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung
PM	Pressemitteilung
PSVaG	Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
RdA	Recht der Arbeit
RL	Richtlinie
RVaktuell	Deutsche Rentenversicherung aktuell
SAE	Sammlung Arbeitsrechtlicher Entscheidungen
SeeArbG	Seearbeitsgesetz
SeemG	Seemannsgesetz

SGB	Sozialgesetzbuch
SR	Soziales Recht
TVG	Tarifvertragsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
u.a.	unter anderem
UmstG	Umstellungsgesetz
u.U.	unter Umständen
VermBG	Fünftes Vermögensbildungsgesetz
Vgl.	Vergleiche
VVaG	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
VW	Versicherungswirtschaft
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
ZESAR	Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht
ZfA	Zeitschrift für Arbeitsrecht
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
ZSR	Zeitschrift für Sozialreform

Einleitung

Die Sicherung der finanziellen Versorgung nach Beendigung des Erwerbslebens tritt in letzter Zeit zunehmend ins Bewusstsein der Menschen. Galten die staatlichen Renten auf Basis der gesetzlichen Rentenversicherung lange Zeit als „sicher“¹ oder wurden zumindest als solche propagiert, zeigt sich nunmehr, dass die Rentenkassen überfordert sind.²

Drohende Versorgungslücken und damit die Gefahr der Altersarmut erfordern ein Umdenken im Bereich der Altersabsicherung – zwar stellt diese Erkenntnis an sich kein Novum dar,³ jedoch haben sich die bislang diesbezüglich ergriffenen Maßnahmen als nicht ausreichend erwiesen.⁴

Die demografische Entwicklung führt im Verbund mit zunehmend unbeständigen Beschäftigungszeiten zu weiterhin rückläufigen Einzahlungen in die gesetzliche Rentenkasse bei anhaltend steigender Anzahl Bezugsberechtigter.⁵ Eine Kompensation der unzureichenden staatlichen Absicherung kann nur durch Beteiligung des Einzelnen in Form privater Vorsorge sowie die Stärkung betrieblicher Vorsorge gelingen.⁶

Dabei erweist es sich freilich als schwierig, dem einzelnen Arbeitnehmer das Erfordernis des anteiligen Verzichts auf das von ihm verdiente Entgelt im „hier und jetzt“ klarzumachen, damit er in einer für ihn ungewissen und noch fernen Zukunft eine tragfähige Absicherung erwarten darf.⁷ Gerade Berufseinsteiger werden in jungen Jahren nur selten das Bedürfnis verspüren, ihren alltäglichen Konsum einzuschränken, dabei erfordert eine effektive Absicherung aber gerade einen frühzeitigen Einstieg in die verfügbaren Vorsorgemodelle.⁸

Für die private Vorsorge des Einzelnen können von staatlicher Seite oder durch die Betriebsparteien letztlich nur Anreize geschaffen werden, ein direkter Eingriff – bzw. eine Verpflichtung – sind systemimmanent unmöglich.

¹ Vgl. *Otte*, VW 2018, 60 (60).

² Diese Nachricht ist mittlerweile auch bei der überwiegenden Mehrheit der Deutschen angekommen, vgl. *Aon Hewitt*, PM (2) 2017.

³ Vgl. BT-Drucks. 14/4730, S. 9; *Bahr*, BetrAV 2005, 707 (707); *Flocke/Neisse-Hommelsheim*, BetrAV 2009, 111 (111); *GDV*, PM 2014.

⁴ Vgl. Rentenversicherungsbericht 2017, S. 12; *Bahr*, BetrAV 2005, 707 (707); *Riedel*, BetrAV 2012, 231 (238); virtuos die Problematik der Altersarmut durch eine – völlig unproblematische – Mindestrente beseitigend *Rhiel*, BetrAV 2012, 74 (74 f.).

⁵ Vgl. *Dreger*, BetrAV 2016, 98 (98); *Ehrentraut*, BetrAV 2009, 379 (379); *Fuchs/Preis*, Sozialversicherungsrecht, S. 900.

⁶ Vgl. zur Problematik der Altersarmut basierend auf diesen Entwicklungen: *Brosig*, BetrAV 2013, 60 (60 ff.).

⁷ Vgl. *Velten/Schmidt-Narischkin/Schwinger*, BetrAV 2013, 261 (262).

⁸ Vgl. *Busch*, BetrAV 2010, 603 (603); *Doetsch*, BetrAV 2010, 718 (720); *Engert*, ZfA 2004, 311 (312 f.; 314 f.); *Flocke*, BetrAV 2009, 390 (391); *MetallRente*, Pressemitteilung vom 27.12.2017; *Lehmensiek-Starke*, BKR 2012, 191 (192); *Leinert*, BetrAV 2004, 447 (448 f.); *von der Leyen*, BetrAV 2012, 373 (373).

Der Rolle der betrieblichen Altersversversorgung als zweite tragende Säule der Altersversorgung wächst daher stetig Relevanz zu – an dieser Stelle können sowohl die Betriebs- als auch die Tarifparteien die Weichen hin zu einer flächendeckenden Zusatzversorgung in Form betrieblicher Altersvorsorge stellen. Deutschland blickt auf eine lange Geschichte der Entwicklung des Arbeitswesens durch Kooperation und Diskurs der Tarifparteien zurück.⁹ Die Einflussmöglichkeiten der Tarifparteien auf die Entwicklungen im Bereich der Altersvorsorge können dabei kaum überschätzt werden – die vorliegende Arbeit wird daher im Folgenden die Möglichkeiten der tarifvertraglichen Gestaltungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung in den Fokus stellen.

Zunächst wird hierfür der aktuelle Zustand der Altersversorgung in Deutschland sowie die jüngere historische Entwicklung bis zu diesem Zeitpunkt skizziert (Kapitel 1), darauf folgt eine Erläuterung der Grundzüge des Systems der betrieblichen Altersversorgung selbst (Kapitel 2).

Im Anschluss hieran werden zentrale rechtliche Aspekte der betrieblichen Altersversorgung auf die den Tarifvertragsparteien offenstehenden Gestaltungsmöglichkeiten hin untersucht und so ein Rahmen tariflicher Gestaltungsfreiheit ermittelt (Kapitel 3).

Das vierte Kapitel widmet sich der jüngsten Reform des BetrAVG, dem Betriebsrentenstärkungsgesetz,¹⁰ das im Kern auf dem „Sozialpartnermodell“ beruht und somit in weiten Teilen der tariflichen Ausgestaltung unterliegt.

Den Abschluss der Bearbeitung bildet ein kurzes Fazit, das die erarbeiteten Ergebnisse einer abschließenden Bewertung zuführt.

⁹ Das Tarifvertragsgesetz (WiGBl. S. 55) selbst trat am 9.4.1949 in Kraft und erhielt am 25.8.1969 seine letzte Fassung (BGBl. I S. 1323); im Jahr 2015 bestanden in Deutschland insgesamt 71.906 gültige Tarifverträge, vgl. *WSI Tarifarchiv 2016*.

¹⁰ Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze vom 17. August 2017 (Betriebsrentenstärkungsgesetz), BGBl. I, S. 3214 ff.

Kapitel 1: Die Entwicklung der Altersversorgung in Deutschland

A. Zustand der Altersversorgung in Deutschland

Das System der Altersversorgung in Deutschland ruht auf drei tragenden Säulen – der gesetzlichen Rentenversicherung, der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Absicherung des Einzelnen. Gemeinsamer Zweck dieser unterschiedlichen Sicherungssysteme ist eine verzahnte, idealerweise vollständige Absicherung des Arbeitnehmers für die Zeit nach Abschluss des Erwerbslebens. Der in den Ruhestand Eintretende soll seinen Lebensabend bei gleichzeitigem Erhalt des Lebensstandards verbringen können.

I. Die gesetzliche Rentenversicherung

1. Historische Entwicklung

Ihren Ursprung hat sie, wie so viele sozialpolitische Entwicklungen und Absicherungen, in der Industrialisierung und dem damit einhergehenden gesellschaftlichen Wandel. Mit dem Beginn industrieller Güterproduktion ging ein explosionsartiger Bevölkerungszuwachs in den Städten einher, die klassischen feudalen Strukturen familienbetriebener Höfe und der diesen innewohnenden sozialen Absicherung innerhalb der Familie verloren ihre Gültigkeit.¹¹

Das Erfordernis einer an die neuen Begebenheiten angepassten Absicherung der oben genannten Risiken blieb der politischen Führung natürlich nicht verborgen, sodass 1891 unter dem Reichskanzler Otto von Bismarck¹² durch den Reichstag das „Gesetz über die Alters- und Invaliditätssicherung“ verabschiedet wurde. Freilich hat sich seit der solchermaßen geschaffenen Basis der Alters- und Invaliditätsabsicherung einiges verändert.

Neben der Ausweitung der Versorgung auf Hinterbliebene und weiteren Reformen wurde 1957 im Zuge der Folgen des Zweiten Weltkrieges das gesamte System der Rentenversicherung reformiert.

Bis zu diesem Zeitpunkt wurde die Finanzierung der Rente dem Namen nach durch ein Kapitaldeckungsverfahren sichergestellt. Hierbei erwirtschaftet jeder Arbeitnehmer im Zuge seines Erwerbslebens einen Grundstock an Kapital, der nach Ende der Erwerbstätigkeit im Folgenden aufgebraucht wird. Vor dem Hintergrund der Weltwirtschaftskrise und des inflationären Wertverlustes des vor-

¹¹ Vgl. *Fuchs/Preis*, Sozialversicherungsrecht, S. 5.

¹² Vgl. zu Bismarcks Verbindung zum Versicherungswesen *Koch*, VW 2015, 76 (76 ff.).

handenen Kapitals im Zuge der Hyperinflation nach dem Ende des Ersten Weltkriegs war eine Abkehr von diesem Finanzierungsmodell zwingend erforderlich.

An die Stelle des Kapitaldeckungsverfahrens trat 1957 sodann ein Umlageverfahren, welches faktisch bereits zuvor zur Anwendung gelangte. Dieses zeichnet sich im Prinzip durch eine abschnittsweise Finanzierung aus – die jeweiligen Ausgaben des einzelnen Jahres werden durch die Einnahmen desselben Jahres gedeckt. Bis heute bildet dieses System die Grundlage der gesetzlichen Rentenversicherung, § 153 Abs. 1 SGB VI. Schwankungsbedingte Defizite des Systems werden dabei durch die sogenannte „Nachhaltigkeitsrücklage“ gedeckt, die nach § 216 SGB VI aus den Überschüssen finanziert wird.

2. Aktueller Zustand

Die Funktionalität eines umlagefinanzierten Systems fußt dabei entscheidend auf einem ausgeglichenen Verhältnis von Ein- und Auszahlungen. Ein solches kann jedoch nur dann bestehen, wenn sich die Anzahl der einzahlenden Erwerbstätigen und die der Leistungsempfänger die Waage halten. Das Umlageverfahren ist also für eine zumindest nicht rückläufige Bevölkerungszahl konzipiert.¹³

Zum jetzigen Zeitpunkt liegt das Sicherungsniveau¹⁴ der gesetzlichen Rente bei 48,2% und soll bis 2030 (bzw. 2031) auf 44% (bzw. 44,6%) sinken.¹⁵ Vergleicht man diese Werte mit der Zielsetzung der Altersabsicherung, den Lebensstandard auch nach Ende der Erwerbstätigkeit aufrecht zu erhalten, wird offensichtlich, dass eine nicht einmal die Hälfte des letzten Nettogehalts (vor Steuern¹⁶) betragende Rente dieses Ziel nicht erreichen kann.

Der Rückgang des Sicherungsniveaus basiert auf der bereits oben als ausschlaggebendes Kriterium gekennzeichneten Bevölkerungsentwicklung. Die Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes zeigen eine deutliche Zunahme des Bevölkerungsteils der über 65-Jährigen bei gleichzeitigem starken Rückgang der Gruppen der unter 20- und der zwischen 20 und 65-Jährigen. Bereits bis 2030 wird eine Steigerung der Anzahl der 65-80-Jährigen um circa 25% erwartet.¹⁷ Für das

¹³ Vgl. *Schreiber*, S. 17 f., 24 f., 29.

¹⁴ Verhältniswert aus einer jahresdurchschnittlichen verfügbaren Standardrente und dem verfügbaren Durchschnittsentgelt in der mittleren Variante der 15-jährigen Vorausberechnung des Rentenversicherungsberichtes.

¹⁵ Rentenversicherungsbericht 2017, S. 12.

¹⁶ Vgl. zum Sicherungsniveau vor Steuern <http://www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Rentenlexikon/R/rentenniveau.html> (zuletzt abgerufen am 30.3.2018).

¹⁷ 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes, S. 20.

Verhältnis der Anzahl der Senioren zur Anzahl der Erwerbstätigen (dem sogenannten Altenquotienten) bedeutet dies einen starken Anstieg – lag dieser 2013 noch bei circa 34%, wird er bis 2060 bei einem Renteneintrittsalter von 67 Jahren auf 54%-57% ansteigen.¹⁸ Bereits 2030 würde dies bedeuten, dass durchschnittlich ungefähr 2,3 Arbeitnehmer einen Rentner finanzieren müssten, bis 2060 würde dieses Verhältnis sich sogar auf circa 1,8 Arbeitnehmer pro Rentner reduzieren.¹⁹ Damit einhergehend sinkt natürlich der Bevölkerungsanteil der Erwerbstätigen und damit auch derjenigen, die in die gesetzlichen Rentenkassen einzahlen. Von 49,2 Millionen Menschen im Jahr 2013 bleiben 2030 nur noch ungefähr 44–45 Millionen, die bis 2060 sogar noch weiter, auf 38 Millionen sinken.²⁰ Mitursächlich für diese Entwicklung der Altersstruktur hin zu einer älteren Gesellschaft ist die seit langem stetig niedrige Geburtenrate, die sich bei circa 1,4 Kindern pro Frau einpendelt.²¹ Werden in jeder Generation weniger Kinder geboren, als die Elterngeneration zahlenmäßig ausmacht, führt dies zwangsläufig zu einem (zumindest) prozentualen Anstieg der älteren Bevölkerungsteile. Diese Entwicklung wird zusätzlich noch durch die erhöhte Lebenserwartung verstärkt, die ihrerseits auf technologischem und medizinischem Fortschritt sowie einem allgemeinen Anstieg der Lebensqualität fußt.²² So steigt die durchschnittliche Lebenserwartung zum Zeitpunkt der Geburt von 77,7 Jahren für Männer und 82,8 Jahren für Frauen im Zeitraum 2010/2012 bis 2060 um 7-9 Jahre für Männer und 6-7 Jahre für Frauen. Besonders stark ins Auge fällt dabei die zunehmende Lebenserwartung für über 65-Jährige. Während sie im Zeitraum 2010/2012 noch mit 17,5 (Männer) bzw. 20,7 (Frauen) weiteren Lebensjahren rechnen konnten, steigt dieser Wert bis 2060 voraussichtlich um 4,5-6,2 bzw. 4,3-5,8 Jahre.

Überschreiten nun mit fortlaufender Zeit die geburtenstärkeren Jahrgänge die Grenze zum Rentenalter²³ und rücken parallel dazu immer weniger jüngere Arbeitnehmer nach, sinkt dementsprechend das Sicherungsniveau der staatlichen Rente.²⁴ Potenziert wird dieser Effekt noch durch die, aufgrund gestiegener Lebenserwartung, längeren Zeiträume in denen Rentner durch die Kassen versorgt werden müssen.²⁵

Der Rückgang des Sicherungsniveaus ist anteilig allerdings auch bedingt durch die Gesetzesreformen der letzten Jahre. Die Höhe der persönlichen Rente berechnet sich nach § 64 SGB VI aus den persönlichen Entgeltpunkten, dem Rentenartfaktor und dem aktuellen Rentenwert. Der Grundsatz des

¹⁸ 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes, S. 25 f.

¹⁹ 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes, S. 45 ff.

²⁰ 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes, S. 20.

²¹ 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes, S. 31 f; vgl. allerdings auch den verhalten positiven Ausblick des *Max-Planck-Instituts*, PM 2013.

²² 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes, S. 34.

²³ Vgl. *Hofmann/Krickl*, BetrAV 2012, 658 (658 ff.).

²⁴ Vgl. *Dreger*, BetrAV 2016, 98 (98); *Hendricks*, FS Andresen, S. 85.

²⁵ Vgl. *Ehrentaut*, BetrAV 2009, 379 (379).

§ 63 Abs. 1 SGB VI, die Höhe der Rente in erster Linie an der Höhe der im Zuge des Arbeitslebens erbrachten Beiträge zu orientieren, wird bei Bestimmung der Entgeltpunkte umgesetzt. Dabei finden allerdings auch soziale Aspekte Beachtung, beispielsweise im Zuge der Anrechnung unverschuldet beitragsfreier Zeiten, § 71 SGB VI. § 67 SGB VI regelt den Rentenartfaktor, der je nach Zielsetzung der Rente unterschiedlich hoch ausfällt (1,0 bei einer Altersrente als Ersatz des bisherigen Lohnes, lediglich 0,5 im Falle einer teilweisen Erwerbsminderung). Das Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung²⁶ sowie das Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung²⁷ führten eine veränderte Berechnungsformel zur Ermittlung des aktuellen Rentenwertes ein. Nach § 68 Abs. 5 SGB VI wird dieser nach folgender Formel ermittelt:

$$AR_t = AR_{t-1} \times \frac{BE_{t-1}}{BE_{t-2}} \times \frac{100 - AVA_{2012} - RVB_{t-1}}{100 - AVA_{2012} - RVB_{t-2}} \times \left(\left(1 - \frac{RQ_{t-1}}{RQ_{t-2}} \right) \times \alpha + 1 \right)$$

Dabei bezeichnet AR_t den zu bestimmenden aktuellen Rentenwert ab dem 1. Juli, AR_{t-1} den bisherigen aktuellen Rentenwert; BE_{t-1} beschreibt die Bruttolöhne und –gehälter je Arbeitnehmer im vergangenen Kalenderjahr, BE_{t-2} steht für die Bruttolöhne und –gehälter je Arbeitnehmer im vorvergangenen Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Veränderung der beitragspflichtigen Bruttolöhne und –gehälter je Arbeitnehmer ohne Beamte einschließlich der Bezieher von Arbeitslosengeld; AVA_{2012} ist der Altersvorsorgeanteil für das Jahr 2012 in Höhe von 4 von Hundert; RVB_{t-1} steht für den durchschnittlichen Beitragssatz in der allgemeinen Rentenversicherung im vergangenen Kalenderjahr, RVB_{t-2} steht für den durchschnittlichen Beitragssatz in der allgemeinen Rentenversicherung im vorvergangenen Kalenderjahr; RQ_{t-1} ist der Rentnerquotient im vergangenen Kalenderjahr und RQ_{t-2} der Rentnerquotient im vorvergangenen Kalenderjahr.

Bemerkenswert und besonders aussagekräftig für die Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung sind die in § 68a SGB VI kodifizierte Schutzklausel und der Nachholfaktor. Die Schutzklausel verhindert ein Absinken des neuen Rentenwerts unter den aktuellen, während der Nachholfaktor sicherstellt, dass solchermaßen nicht erfolgte Senkungen auf zukünftige Steigerungen des Rentenwerts (beispielsweise bei Steigerung des Durchschnittseinkommens) anteil-

²⁶ Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung vom 21. Juli 2004 (RV-Nachhaltigkeitsgesetz), BGBl. I S. 1791 ff.

²⁷ Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung vom 20. April 2007 (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz), BGBl. I, S. 554 ff.

lig angerechnet werden. Diese Regelungen bewirken eine Stabilisierung des Rentenwerts und damit auch des Rentenniveaus.²⁸

Eine Konsolidierung des Rentensystems bzw. -niveaus kann darüber hinaus auf unterschiedliche Art und Weise erzielt werden.

Zunächst kann einerseits durch Anhebung der Regelaltersgrenze der Zeitraum verlängert werden, in dem Arbeitnehmer selbst in die Kassen einzahlen²⁹ – durch den späteren Eintritt ins Rentenalter nimmt gleichermaßen der Zeitraum, für den die besagten Arbeitnehmer später Bezüge geltend machen können, ab.³⁰ Diesen Weg hat der Gesetzgeber mit der Erhöhung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre, § 35 S. 2 SGB VI, im Zuge des Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der Rentenversicherung beschritten.

Neben der Möglichkeit zeitlich auf den Rahmen der Bezugsberechtigten bzw. Beitragsverpflichteten einzuwirken, kann auch der Beitrag selbst in der Höhe angepasst werden. Vorgesehen ist allerdings bereits eine Erhöhung des Beitragssatzes von 18,7% im Jahr 2017 auf 21,4%-22,3% (je nach Lohn- und Beschäftigungsentwicklung) im Jahr 2031, allein um die Nachhaltigkeitsrücklage auf dem von § 158 Abs.1 S. 1 SGB VI vorgeschriebenen Niveau zu halten.³¹

Gemäß § 153 Abs. 2 SGB VI wird die Rentenversicherung insbesondere durch Beiträge und die Zuschüsse des Bundes finanziert. Der Bundeszuschuss nach § 213 SGB VI (Zuschuss des Bundes an die allgemeine Rentenversicherung sowie zusätzlicher Zuschuss des Bundes an die allgemeine Rentenversicherung) betrug im Jahr 2013 bereits 51,5 Milliarden Euro³², im Jahr 2017 bereits 58,4 Milliarden Euro³³ und ist für 2018 im Haushaltsplan bereits mit 60,2 Milliarden Euro angesetzt.³⁴ Angesichts der steigenden Aufwendungen in diesem Bereich und der Bemühungen der Bundesregierung, den Gesamthaushalt zu konsolidieren, um eine Neuverschuldung zu verhindern,³⁵ erscheint eine Erhöhung des Zuschusses weder zweckmäßig noch angemessen.

Betrachtet man die bisherigen Ergebnisse, zeigt sich, dass die ursprüngliche

²⁸ Vgl. *Ehrentraut*, BetrAV 2009, 379 (381); *Finke*, VW 2015, 52 (52)

²⁹ Vgl. *Rolfs*, NZA-Beilage 2010, 139 (139).

³⁰ Dem Bericht der *Bertelsmann-Stiftung*, Zukunft des Rentensystems 2013, S. 10 ist allerdings zu entnehmen, dass auf breiter Basis die Erhöhung der Beitragssätze zur Rentenversicherung gegenüber einem höheren Renteneintrittsalter bevorzugt wird; vgl. aber auch *DIW*, PM 2013, wonach immer mehr Senioren (freiwillig) über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten.

³¹ Rentenversicherungsbericht 2017, S. 37.

³² BMAS, Einzelhaushaltsplan 2013, S. 83.

³³ BMAS, Einzelhaushaltsplan 2017, S. 21 f.

³⁴ Anlage zur BT-Drucks. 18/13000, Einzelplan 11, S. 21.

³⁵ Vgl. BT-Drucks. 18/13000, S. 13 f.; „Von 2018 an läuft der Zähler rückwärts“, *FAZ* vom 22.12.2017.

Zielsetzung der gesetzlichen Rentenversicherung einen unfreiwilligen Wandel vollzogen hat: Von der Sicherung und dem Erhalt des Lebensstandards über den Eintritt ins Rentenalter hinaus, tritt eher eine Begrenzung des Absinkens des Rentenniveaus – und somit der Gefahr der Altersarmut – in den Vordergrund.³⁶ Es gilt daher, eine Absicherung zu schaffen, die für eine stetig wachsende Bevölkerungsschicht in Deutschland das Abrutschen in die Altersarmut verhindert, ohne gleichzeitig die nachrückenden „jungen“ Generationen, die sowohl die zunehmende Anzahl von Rentnern finanzieren als auch in höherem Maße für ihre eigene Alterssicherung vorsorgen müssen, unverhältnismäßig zu belasten.³⁷ Die bereits umgesetzten Maßnahmen (Anhebung des Rentenalters,³⁸ Erhöhung des Beitragssatzes) zeigen jedoch deutlich, dass eine über diese Grundsicherung hinausgehende Rolle für die gesetzliche Rentenversicherung in absehbarer Zeit nicht mehr erreicht werden kann. Umso wichtiger erscheint vor diesem Hintergrund eine Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten, die eine zusätzliche Absicherung in Form der betrieblichen oder privaten Vorsorge bietet.³⁹ Dennoch kommt der gesetzlichen Rente als Basis der Absicherung im Alter natürlich auch weiterhin eine essentielle Rolle zu.⁴⁰ Denn auch wenn sie zum Erhalt des Lebensstandards nicht mehr ausreicht, bildet sie doch die Grundlage, auf der zusätzliche Versorgungsleistungen sodann aufbauen können.⁴¹

³⁶ Vgl. Kröger, BetrAV 2013, 114 (116 f.); Loose/Thiede, BetrAV 2007, 117 (118, 121); Schwind, BetrAV 2008, 217 (217), der von einer „Basissicherung“ an Stelle einer „Lebensstandardsicherung“ spricht; zurückhaltend Rische/Thiede, NZS 2013, 601 (601 ff.).

³⁷ Vgl. Bahr, BetrAV 2005, 707 (707); Dreger, BetrAV 2016, 98 (98); Nahles, BetrAV 2014, 405 (405); Rische/Thiede, NZS 2013, 601 (601); Schwind, BetrAV 2014, 371 (372 f.); so zuletzt auch die Rentenpläne der SPD, die darauf abzielten, ein Sinken des Rentenniveaus unter 48% zu verhindern, unter <https://www.spd.de/standpunkte/rente/> (zuletzt abgerufen am 30.3.2018); vgl. im Gegensatz hierzu die Forderungen des DGB nach einer Stärkung der gesetzlichen Rente und somit einer Anhebung des Rentenniveaus auf 50% bis 2045, DGB, Zukunftsgerichtet Rentenpolitik; vgl. zum steigenden Risiko der Altersarmut den Bericht der Bertelsmann Stiftung, Entwicklung der Altersarmut bis 2036, S. 68 ff., der für die Jahre 2031 bis 2036 bei unverändertem Fortlauf eine Altersarmutsrisikoquote von über 20% prognostiziert, die überwiegend auf den Anstieg unterbrochener Erwerbsbiografien und die Lage im Niedriglohnsektor zurückzuführen sind; das Altersarmutsrisiko noch als gering bewertend Recht, BetrAV 2009, 5 (7).

³⁸ Vgl. zur Anhebung des Rentenalters (bspw. Griechenland, Italien, Niederlande und Spanien) sowie mitunter erheblichen Kürzungen der Renten (bspw. Griechenland, Portugal) in anderen Mitgliedstaaten der EU den Europäischen Jahresbericht 2011, S. 8 ff.; zur Koppelung des Rentenalters an die steigende Lebenserwartung vgl. den Europäischen Jahresbericht 2014, S. 13 f.

³⁹ Vgl. Bahr, BetrAV 2005, 707 (707); kritisch zur Möglichkeit durch private oder betriebliche Altersversorgung einen Ausgleich für zu geringe Rentenanwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung zu schaffen, wenn diese auf einem diskontinuierlichen Beschäftigungsverhältnis beruhen Loose/Thiede, BetrAV 2007, 117 (121 f.).

⁴⁰ Vgl. Nahles, BetrAV 2014, 405 (405), die in der gesetzlichen Rente trotz des anerkannten Reformbedarfs auch weiterhin die „tragende Säule“ des Alterssicherungssystems in Deutschland sieht; dies., BetrAV 2017, 377 (377); Recht, BetrAV 2008, 11 (14); Sasdrich, BetrAV 2005, 19 (19 f.).

⁴¹ Vgl. Asmussen, VW 2015, 10 (10); Flecken, BetrAV 2009, 307 (307); Kerschbaumer, BetrAV 2004, 101 (103); Recht, BetrAV 2009, 5 (6); Schwind, BetrAV 2002, 213 (214); sowie die Ergebnisse des Vorsorgeatlas Deutschland 2017, S. 17, der sich deutlich für eine kombinierte

II. Die private Vorsorge

Unter privater Vorsorge versteht man klassischerweise die selbstständige Vorsorge des Einzelnen für den Ruhestand. Diese kann auf verschiedene Arten erfolgen, beispielsweise durch bloßes Ansparen von Geldbeträgen, die im Zuge des Ruhestandes sukzessive aufgebraucht werden, oder in Form des Erwerbs von Immobilien, die wiederum entweder als Renditeobjekte für ein beständiges Einkommen auch nach Beendigung des Arbeitslebens sorgen, oder bei Eigennutzung Mietaufwendungen ersparen.

Da es sich bei der privaten Vorsorge um einen Bereich handelt, der der privaten Lebensführung des Einzelnen zuzuordnen ist, scheidet eine Verpflichtung zur privaten Vorsorge durch den Staat begriffsnotwendig aus. Dennoch tritt die Bedeutung dieser Absicherungsmöglichkeit für den Lebensabend des Einzelnen, gerade in Anschauung der oben skizzierten Entwicklung der gesetzlichen Rente, immer deutlicher hervor.

Dabei korrelieren das Erfordernis einer privaten Zusatzvorsorge und die objektive Möglichkeit einer solchen nicht zwangsläufig. Liegt bereits das Gehaltsniveau knapp über dem Existenzminimum, kann effektiv keine wirkungsvolle Vorsorge betrieben werden: weder durch Mittelakkumulation über die Jahre des Erwerbslebens, noch durch Anschaffung oder Abbezahlung einer Immobilie. Von staatlicher Seite aus kann eine Stärkung des Verbreitungsgrades der privaten Vorsorge daher nur durch die Förderung entsprechender Vorsorgemodelle erfolgen, die es auch geringverdienenden Arbeitnehmern ermöglicht, über einen längeren Zeitraum einen nennenswerten Absicherungsgrad zu erlangen.

Die wohl verbreitetste Förderung dieser Art stellt die sogenannte „Riester-Rente“ dar. Diese kann zum einen als Zulage⁴² nach §§ 84 ff. EStG zu einem abgeschlossenen Altersvorsorgevertrag nach dem Altersvorsorge-Zertifizierungsgesetz oder in Form eines Sonderausgabenabzugs nach § 10a EStG erfolgen. Altersvorsorgeverträge können dabei auf unterschiedliche Art ausgestaltet sein, sodass sowohl eine monatliche Leibrente als auch die Anschaffung eines Eigenheims⁴³ (vgl. § 1 Abs. 1a S. 2 AltZertG, § 92a Abs. 1 EStG) gefördert werden.

Die Bezugsberechtigung für diese staatliche Förderung steht dabei in Verbin-

Versorgung durch gesetzliche Rente, betriebliche Altersversorgung und private Vorsorge gerade für jüngere Menschen ausspricht.

⁴² 2018 beträgt diese Zulage jährlich 175 Euro, unter 25-jährige erhalten eine einmalige Zulage in Höhe von 200 Euro um einen frühen Einstieg attraktiver zu machen, vgl. § 84 EStG.

⁴³ Dies kann sowohl durch Verwendung eines zuvor Riester-gefördert angesparten Vermögensstocks als auch durch Riester-Förderung einer zweckgebundenen Darlehenstilgung erfolgen; vgl. *Myßen/Fischer*, DB 2014, 617 (617 ff.).

derung zur gesetzlichen Rentenversicherung. Gemäß § 10a Abs. 1 EStG sind primär die in der gesetzlichen Rentenversicherung Pflichtversicherten dazu berechtigt, die Sonderausgaben in Abzug zu bringen. Hierdurch wird sichergestellt, dass die bezweckte Förderung derjenigen, die im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung systembasierend Rückgänge zu verkraften haben, nicht fehlt.⁴⁴

Die Anzahl der Riester-geförderten Verträge ist, nach einem schwierigen Start,⁴⁵ im Jahr 2017 bereits auf über 16,5 Millionen, auf die circa 1,75 Millionen Eigenheim-Verträge entfallen, gestiegen. 2008 lag sie noch bei ungefähr 12,2 Millionen.⁴⁶ Dabei ist die Riester-Förderung auch weiterhin Grundlage öffentlicher Diskussion, denn die bloße Anzahl an abgeschlossenen Verträgen verrät noch nichts über die Güte der dort getroffenen Vereinbarungen.⁴⁷

Gerade im Bereich der Niedrigverdiener, deren Absicherung im Zuge einer Riesterförderung besonders angestrebt wurde und auch weiterhin wird, treten durch undurchsichtige Vertragsgestaltungen und die damit verbundenen unerwarteten hohen Kosten häufig Probleme auf,⁴⁸ die an der Rentabilität der geförderten Maßnahmen zweifeln lassen. An dieser Stelle ist es am Gesetzgeber, im Einklang mit europäischen Forderungen,⁴⁹ die Stärkung der privaten Vorsorge nicht auf staatliche Förderung zu beschränken, sondern für ein intaktes und auf lange Sicht beständiges System der privaten Absicherung zu sorgen. Doch auch wenn an dieser Stelle noch Verbesserungsbedarf besteht, ist die Notwendigkeit einer eigenständigen Absicherung nicht zu verleugnen. Vor diesem Hintergrund ist ihre Förderung, wenn sie auch selbst wiederum noch förderungsbedürftig ist, jedoch zu begrüßen.

Die Entwicklung in diesem Bereich entspricht damit zumindest dem angestrebten Ziel der stärkeren Verbreitung eigenverantwortlicher Vorsorge. Dabei steht Deutschland, bzgl. der Notwendigkeit einer Stärkung privater Vorsorge, nicht allein: Die Europäische Kommission hat bereits 2012 im Rahmen des Weißbuchs⁵⁰ festgehalten, dass neben der Verlängerung der Lebensarbeitszeit auch ein Ausbau der Zusatz-Altersversorgung für die Sicherung eines ange-

⁴⁴ Vgl. *Fuchs/Preis*, Sozialversicherungsrecht, S. 904.

⁴⁵ Vgl. „Ungeliebte Riester-Rente“, *FAZ* vom 4.2.2005; „Riester-Rente enttäuscht“, *FAZ* vom 27.10.2004

⁴⁶ *BMAS*, Entwicklung der Riester-Verträge, allerdings ruht circa ein Fünftel dieser Verträge.

⁴⁷ Vgl. *Buntenbach*, *BetrAV* 2013, 1 (2); „Riester lohnt sich für fast alle“, *FAZ* vom 7.3.2015; *Rürup*, *BetrAV* 2012, 271 (272) zu den stark divergierenden Bewertungen der Riester-Rente.

⁴⁸ Vgl. *Velten/Schmidt-Narischkin/Schwinger*, *BetrAV* 2013, 261 (261).

⁴⁹ Bericht über eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten, (2012/2234(INI)) vom 28.3.2013, S. 17 Punkt 61.

⁵⁰ Weißbuch, Eine Agenda für angemessene, sichere und nachhaltige Pensionen und Renten, COM(2012) 551.

messenen Ruhestandseinkommens sowie finanzieller Unabhängigkeit im Rentenalter unerlässlich ist.⁵¹

III. Die betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung bildet die zweite Säule im System der Altersabsicherung. Ihre Relevanz ist, vergleichbar mit derjenigen der privaten Vorsorge, im Zuge der jüngeren Entwicklungen ebenfalls besonders zu Tage getreten. Da der Schwerpunkt dieser Dissertation auf der Betrachtung tarifvertraglicher Gestaltungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung liegt, wird im Folgenden ausführlicher auf die historische Entwicklung der einschlägigen Gesetze (1.) sowie die momentane Verbreitung betrieblicher Altersversorgung in Deutschland eingegangen (2.). Die rechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Vorsorge selbst werden im Anschluss separat in den Kapiteln 2 bis 4 behandelt.

1. Historische Entwicklung

a) Entwicklung bis 1974

Bereits vor Kodifizierung der ersten sozialrechtlichen Normen zur Absicherung der Risiken von Alter und Invalidität unter Otto von Bismarck, im Zuge des Gesetzes über die Alters- und Invaliditätssicherung im Jahre 1889, wurde betriebliche Altersversorgung praktiziert. Diese unterschied sich in ihrem Grundverständnis natürlich von den Prinzipien, die heute gültig sind.

Durch die Industrialisierung brachen im Zuge der Ausbildung großer Industriekomplexe und des Rückgangs (groß)familiären Zusammenhalts die herkömmlichen Sicherungssysteme, wie Familie und Zünfte, zusammen.⁵² Die Risiken selbst verloren natürlich nicht an Brisanz, im Gegenteil, sie nahmen eher noch zu: Die geringen Schutzvorkehrungen für Arbeitnehmer führten in komplexen industriellen Fertigungsanlagen häufig zu körperlichen Schäden, die die weitere Ausübung des Berufs erschwerten oder sogar unmöglich machten.⁵³

Bevor durch den Gesetzgeber eine entsprechende Reglementierung in Gang gesetzt werden konnte, wurde seitens der Parteien der Arbeitsverhältnisse ein

⁵¹ Weißbuch, S. 10 ff.; vgl. zur Einbettung von Pensionseinrichtungen in den europäischen Wirtschaftsraum auch das Grünbuch „Langfristige Finanzierung der Europäischen Wirtschaft“, COM(2013)0150 sowie hierzu die Übersicht bei *Cruccolini*, BetrAV 2013, 503 (503 ff.) und *Hügel-schäffer*, BetrAV 2011, 249 (249 ff.).

⁵² Vgl. *Heissmann*, Ruhegeldverpflichtungen, S. 1.

⁵³ Vgl. *Fuchs/Preis*, Sozialversicherungsrecht, S. 11 f.

eigenständiges System entwickelt.⁵⁴ Die Absicherung erfolgte sowohl direkt durch den Arbeitgeber als auch mittels Pensionsfonds oder Unterstützungskassen.⁵⁵

Hierbei gewährte der Arbeitgeber, den damaligen kaiserzeitlichen gesellschaftlichen Verhältnissen entsprechend, als Herr über die Arbeitnehmerschaft,⁵⁶ eine freiwillige Vorsorge nach dem Vorbild der Absicherung im Bereich des Bergbaus.⁵⁷ Auf diesen Bereich beschränkt waren bereits 1854 im Zuge des Gesetzes über die Vereinigung der Berg-, Hütten- und Salinenarbeiter in Knappschaften⁵⁸ die Voraussetzungen der Schaffung von Knappschaftskassen zur sozialen Absicherung ihrer Mitglieder geschaffen worden.

Die dort erprobten betrieblichen Sicherungssysteme konnten sodann auch in anderen Bereichen des Arbeitslebens Fuß fassen und verloren auch im Zuge der sozialrechtlichen Gesetzgebung nicht an Relevanz, wurde das Ausmaß der staatlichen Absicherung doch weiterhin als unzulänglich angesehen.⁵⁹ Vielmehr stellte sich bereits Anfang des 20. Jahrhunderts heraus, dass eine betriebliche Vorsorge unter Umständen besser gegen wirtschaftliche Risiken, wie beispielsweise die Inflation, gewappnet ist als eine rein private Absicherung.⁶⁰

Mit zunehmender Verbreitung der betrieblichen Vorsorge ging auch eine weitergehende staatliche Reglementierung einher, die sich vor allem im Bereich der steuerlichen Bewertung niederschlug: Mit der Einkommenssteuerreform von 1934 wurde die bis dahin bestehende steuerliche Subventionierung unselbstständiger Versorgungskassen eingestellt. Aus den bestehenden unselbstständigen Pensionsfonds entwickelten sich zu dieser Zeit zur Vermeidung steuerlicher Nachteile die Unterstützungskassen als rechtsfähige Versorgungseinrichtungen.⁶¹

Im Verlauf des Zweiten Weltkriegs wurden die steuerlichen Vorteile der betrieblichen Versorgungsmöglichkeiten weiter eingeschränkt, um so die kriegs-

⁵⁴ Vgl. *Weiß*, Altersversorgung, S. 16.

⁵⁵ Die Unterstützungskassen der damaligen Zeit unterschieden sich allerdings von den heutigen – aus ihnen entwickelten sich im Zuge des Versicherungsaufsichtsgesetzes von 1901, sofern sie ihren Mitgliedern einen Anspruch gewährten, die heutigen Pensionskassen, vgl. *Blomeyer*, BB 1980, 789 (790).

⁵⁶ Vgl. *Heissmann*, Ruhegeldverpflichtungen, S. 1.

⁵⁷ Vgl. *Weiß*, Altersversorgung, S. 16.

⁵⁸ Gesetz, betreffend die Vereinigung der Berg-, Hütten-, Salinen- und Aufbereitungsarbeiter in Knappschaften vom 10. April 1854, Gesetz-Sammlung für die Königlich Preussischen Staaten 1854, S. 139 – 142.

⁵⁹ Vgl. *Weiß*, Altersversorgung, S. 16.

⁶⁰ Vgl. *Blomeyer/Rolfs/Otto/Rolfs*, Zweiter Teil, Rn. 4.

⁶¹ Vgl. *Blomeyer*, BB 1980, 789 (791).