

Zusatzversorgungskasse
des Baugewerbes AG

Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG, 65179 Wiesbaden

Vorsitzende der Kommission
Verlässlicher Generationenvertrag
Frau Gabriele Lösekrug-Möller
Herrn Karl Schiewerling
Geschäftsstelle beim Bundesministerium für
Arbeit und Soziales
Wilhelmstraße 49
10117 Berlin

Postanschrift:
65179 Wiesbaden
Telefon: +49 (0) 611 707-0
Telefax: +49 (0) 611 707-60-1420
Abteilung: Recht bAV
Bearbeitet von: Harald Heck
Durchwahl: +49 (0) 611 707-1420
Unser Zeichen:
Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht vom:
Datum: 29.06.2018

Fachgespräche am 05.07.2018

Sehr geehrte Frau Lösekrug-Möller,
sehr geehrter Herr Schiewerling,

vielen Dank für die Einladung zur Teilnahme an dem Fachgespräch zur nachhaltigen Sicherung und Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung, der betrieblichen und der privaten Altersversorgung.

Als für die Bauwirtschaft tätige Pensionskasse nehmen wir als Institution der betrieblichen Altersversorgung hieran gerne teil.

Die Bauwirtschaft hat im branchenübergreifenden Vergleich in Deutschland einen hohen Anteil an gesetzlichen Erwerbsminderungsrenten und ein früheres Renteneintrittsalter als vergleichbare Arbeitnehmer/innen anderer Branchen. Ursächlich dafür sind vorrangig die vielfach körperlich belastenden Tätigkeiten.

Weitere branchenspezifische Besonderheiten wie witterungsbedingte Arbeitsausfälle sowie häufige Arbeitgeberwechsel mit Unterbrechungszeiten wirken im Verbund nachteilig auf den gesetzlichen Rentenanspruch.

Die Tarifpartner in der Bauwirtschaft haben deshalb bereits 1957 mit der sog. Rentenbeihilfe ein obligatorisches, überbetriebliches Zusatzversorgungssystem zum Ausgleich dieser Nachteile geschaffen und zur Durchführung die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK-Bau) als gemeinsame Einrichtung gegründet.

Die Funktionsfähigkeit beruht insbesondere auf Branchentarifverträgen, über deren Allgemeinverbindlichkeit sowohl eine flächendeckende Beteiligung aller Bauunternehmen als auch die langfristige Planbarkeit der Finanzierung sichergestellt wird. Die ZVK-Bau hat in 2017 mehr als 403 Mio. EUR an rund 357.000 Rentner ausgezahlt. Weitere Daten können dem anliegenden Geschäftsbericht des Jahres 2017 der ZVK-Bau entnommen werden.

Den heutigen Herausforderungen der Bauwirtschaft sind die Tarifvertragsparteien mit dem seit 01.01.2016 geltenden Tarifvertrag über eine zusätzliche Altersversorgung im Baugewerbe (TZA Bau) begegnet, indem sie die Zusatzversorgung im Baugewerbe zur nachhaltigen Sicherung fortentwickelt haben. Sie haben damit denselben Ansatz verfolgt, den sich auch Ihre Kommission zum Ziel gesetzt hat.

Auf die in diesem Tarifvertrag getroffenen Änderungen soll im Rahmen der Beantwortung der von Ihnen in der Einladung vom 19.06.2018 gestellten Fragen im Folgenden eingegangen werden:

- Was verstehen Sie unter Leistungsgerechtigkeit, Generationengerechtigkeit und Bedarfsgerechtigkeit eines Alterssicherungssystems sowie einem angemessenen Lebensstandard?

Die angesprochenen Gerechtigkeitsansätze können im Bereich der betrieblichen Altersversorgung angemessen verknüpft werden, insbesondere dann, wenn Tarifvertragsparteien im Wege der Verhandlung ausgewogene Ergebnisse zur Verbesserung des Lebensstandards sicherstellen. Dies zeigen sie regelmäßig bei der Gestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in allen Branchen. Hierzu gehört auch in zunehmendem Maße und nicht zuletzt wegen der Gewinnung von Auszubildenden und Fachkräften die Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung.

Die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft haben daher seit 2016 neben der Regelung zur bundesweiten Erstreckung der Zusatzversorgung auch die Auszubildenden in den Geltungsbereich einbezogen.

Dies zeigt, dass **Leistungsgerechtigkeit** nicht nur am Verhältnis zwischen Beitrag und Leistung messbar, sondern auch im Hinblick auf die Einbeziehung der Personengruppen von Bedeutung ist. Hier fällt den Tarifvertragsparteien bei der Gestaltung des Geltungsbereichs eine besondere Bedeutung zu, die eine enge Verknüpfung zur Bedarfsgerechtigkeit herstellt, wenn es darum geht, zu einer am Bedarf orientierten Alterssicherung der verschiedenen Beschäftigungsgruppen beizutragen.

Ausdruck hiervon können unterschiedliche Beitragsbemessungssysteme – wie in der Baubranche – sein, die der Lohn- und Gehaltsstruktur angepasst sind.

Auch die mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz¹ vorgenommene teilweise Freistellung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung von der Anrechnung beim Bezug von Hilfen zum Lebensunterhalt zum 01.08.2018 ist in der Praxis angekommen.

Damit bleibt die Akzeptanz auch der betrieblichen Altersversorgung erhalten, da sich die Beiträge hierfür lohnen und helfen, das Versorgungsniveau ihrem Zweck entsprechend zu verbessern.

Als leistungsgerecht empfunden werden Betriebsrentensysteme dann, wenn sie nicht sowohl in der Beitrags- als auch in der Leistungsphase der Kranken- und Pflegeversicherungsbeitragspflicht unterliegen.

¹ Neufassung des § 82 SGB XII, BGBl. v. 23.08.2017, S. 3214 (S. 3217).

Insbesondere werden hier Benachteiligungen bei den Pensionskassenversorgungen gegenüber anderen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung und den privaten Rentenversicherungen wahrgenommen, die eine weitere Klarstellung der gesetzlichen Regelungen zum Versorgungsbezug über die „Riesterrentenregelung“² hinaus erfordern.

Im Rahmen der Leistungsgerechtigkeit ist unseres Erachtens auch die Frage zu stellen, welche Rolle die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einnehmen soll.

Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung beruhen auf den durch das Arbeitsrecht vorgegebenen Zusagemechanismen und erfolgen nicht nach Maßgabe gesetzlicher Regelungen. Eine typisierende Einbeziehung der Betriebsrenten in den Anwendungsbereich der im Hinblick auf die Alterssicherung diskutierten Lohnersatzquoten berücksichtigt nicht hinreichend den auf individueller oder kollektivrechtlicher Grundlage privatautonom gestalteten betrieblichen Versorgungsanspruch.

Zur Sicherung eines angemessenen Lebensstandards im Alter oberhalb der Armutsgrenze sollten aus Sicht der Arbeitsvertrags-, Betriebs- und Tarifvertragsparteien die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung dienen. In dieses System werden paritätisch Beiträge entrichtet mit der Erwartung, dass diese Versorgung auf ein auskömmliches Leben im Alter ausgerichtet ist.

Wird dieser Ansatz verfehlt, so leidet in der Folge die Akzeptanz zur Beitragsentrichtung zu einem Pflichtsystem der ersten Säule.

Daneben sind die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für das Alterseinkommen von großer Bedeutung. Die Motivation zur Betriebsrentenzusage wird jedoch sinken, wenn der Versorgungszweck nicht mehr von den Akteuren im Sinne einer zusätzlichen Versorgung bestimmbar, sondern zur Sicherung des zum Leben im Alter Notwendigen erforderlich ist.

Die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft haben daher bei der Abfassung des Tarifvertrages in § 2 TZA Bau deutlich gemacht, dass sie eine **zusätzliche** Altersversorgungsleistung an ehemalige Arbeitnehmer/innen regeln.

Eine Ausprägung der **Generationengerechtigkeit** ist die automatische Einbeziehung neu eintretender Beschäftigter, da es sich hier um tendenziell jüngere Arbeitnehmer/innen handeln wird. Sie stärken sowohl nach dem kollektiven Äquivalenzprinzip funktionierende als auch individuell beitragsorientierte Systeme, indem sie mit den für sie entrichteten Beiträgen leistungssichernd und mit der Beteiligung an den Kosten zur effizienten Administration beitragen. Bei der tarifvertraglichen Ausgestaltung ist hierbei an die vom Gesetzgeber bereits verbesserte Möglichkeit zur Erteilung einer Allgemeinverbindlicherklärung³ zu denken, nach deren Maßgabe die Versorgungstarifverträge der Baubranche seit 1957 eine flächendeckende zusätzliche Altersversorgung der Beschäftigten sicherstellen.

Das Thema Generationengerechtigkeit war auch für die Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft bedeutend, indem sie mit Wirkung ab 2016 die Auszubildenden in die Zusatzversorgung einbezogen haben, um die Vorteile der langen Anwartschaftszeit zur Erzielung hoher zusätzlicher Alterseinkommen nutzen zu können.

² Herausnahme der Betriebsrentenleistungen nach § 92 EStG aus der Beitragsverpflichtung nach § 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V durch Art. 4 des Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze - Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG), BGBl. v. 23.08.2017, S. 3214 (S. 3219).

³ Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) v.11.08.2014, BGBl. v. 15.08.2014, S. 1348.

Darüber hinaus haben sie auch eine besondere Finanzierungsregelung getroffen. Denn das Beitragsaufkommen wird für die Zusatzversorgung der Auszubildenden in der Baubranche von allen Betrieben ungeachtet ihrer Ausbildungsbereitschaft solidarisch finanziert.

Tarifvertragliche Regelungen bieten zudem den Vorteil, einen generationenübergreifenden Beitragsausgleich bezogen auf das gesamte Kollektiv durch insgesamt niedrigere Arbeitgeberbeiträge herbeizuführen.

Werden Entgeltbestandteile der jüngeren Arbeitnehmer/innen zugunsten der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt, gilt auch hier, dass gerade vor dem Hintergrund der sonstigen Anschaffungen in jungen Jahren die Beiträge eine rentierliche Investition sein müssen.

Denn „gerecht“ kann ein Alterssicherungssystem nur dann ausgestaltet sein, wenn die erbrachte eigene Leistung zu einer adäquaten Alterssicherung führt und die nachfolgende Generation so die Chance hat, dass die Befriedigung ihrer Bedürfnisse ebenso erfüllbar sein wird, wie es für die jetzige Rentnergeneration angenommen wird.

Ebenfalls von großer Bedeutung für jüngere Arbeitnehmer/innen ist die Frage der Planbarkeit. Für die gewerblichen Arbeitnehmer/innen in der Baubranche bedeutet dies konkret, dass die bruttolohnbezogene prozentuale Beitragsgestaltung mit einer Dynamik versehen mögliche Altersvorsorgeleistungen zeigt⁴.

Diese Arbeitnehmergruppe wird es als **bedarfsgerecht** empfinden, wenn auch ihnen der Zugang zu einer Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung kostengünstig angeboten werden kann. Gerade in der Baubranche, in der auch weiterhin ein hoher Zugang an Erwerbsminderungs- und Unfallrenten zu verzeichnen ist, wird eine private Vorsorge vor dem Eintritt dieser Risiken kaum gelingen können. Folgerichtig haben die Tarifvertragsparteien im TZA Bau Leistungen für diese Schicksalsschläge vorgesehen.

Außerhalb des Pflichtverfahrens bietet die ZVK-Bau aktuell in zwei Tarifen der ebenfalls für das Baugewerbe vorgesehenen Tariflichen Zusatzrente *ZukunftPlus* bedarfsabhängig ergänzend die Möglichkeit einer Hinterbliebenenversorgung anstelle einer maximierten Altersrente an.

Neben einer möglichst umfassenden Absicherung der biometrischen Risiken sind auch im Bereich der betrieblichen Altersversorgung Erwägungen zur Erweiterung des Zugangs für arbeitnehmerähnliche Personen erforderlich, da sich die Formen abhängiger Beschäftigung nicht mehr nur auf ein Arbeitsverhältnis im klassischen Sinn beschränken. Prognostiziert wird ein weiterer Anstieg der Solo-Selbständigkeit⁵. Darüber hinaus soll auch weiter wissenschaftlich untersucht werden, welche neuen Arbeitsformen in welchem Umfang entstehen werden⁶. Hier könnte geprüft werden, ob nicht eine gesetzliche Regelung im Betriebsrentengesetz zur tarifvertraglichen Altersversorgung von Solo-Selbständigen eine sinnvolle Antwort auf diese Entwicklung ist.

Auf einen bereits lange diskutierten Bedarf zur Ergänzung der Anwartschaft auf Betriebsrenten hat der Gesetzgeber bereits reagiert und mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz⁷ ein In-

⁴ Hierzu ist auf der Homepage von SOKA-BAU ein entsprechender Tarifrechner vorgehalten: <https://service.soka-bau.de/trb-rechner/xhtml/trb.jsf>

⁵ Grünbuch Arbeiten 4.0 des BMAS, S. 57.

⁶ Grünbuch, a.a.O.

⁷ Neufassung von § 3 Nr. 63 S. 4 EStG durch Art. 9 Nr. 2 e) cc) des BRSBG, BGBl. v. 23.08.2017, S. 3214 (S. 3223).

strument zur steuerlichen Förderung der Nachzahlung nach ruhendem Arbeitsverhältnis geschaffen.

Im Ergebnis gerecht wird die künftige Rentenpolitik empfunden werden, wenn sie auch im Alter einen **angemessenen Lebensstandard** bieten kann. Zum angemessenen Lebensstandard im Alter gehören untrennbar faire und auskömmliche Einkommensbedingungen während der Erwerbsphase. Die Beschäftigungspolitik wird daher auch künftigen unmittelbaren Einfluss auf die Einkommensbedingungen nehmen müssen, insbesondere im Hinblick auf Geringverdiener, Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer/innen, die beispielsweise ihre Erwerbstätigkeit wegen Erziehung oder einer Pfl egetätigkeit unterbrechen.

Zur Sicherung eines angemessenen Lebensstandards wird unter typisierender Annahme ein dem Erwerbsverlauf entsprechendes Alterseinkommen gehören, das ohne weitere staatliche Leistung die Grundlage zum Bestreiten des Lebensunterhalts bildet. Das Alterseinkommen sollte auch die Lebensleistung widerspiegeln.

Lösungen auf tarifvertraglicher Grundlage haben sowohl die Arbeits- als auch die Altersbedingungen im Blick. Ihre Unterstützung ist daher zur Gestaltung der Rentenpolitik ein gutes Mittel.

Der Blick in die Baubranche zeigt, dass die Tarifvertragsparteien zum kontinuierlichen Ausbau der Zusatzversorgung neben der Neuregelung der Leistungskomponenten im Tarifvertrag bereits die künftige Beitragsgestaltung untereinander besprochen haben.

- Wie quantifizieren Sie diese Parameter?

Die Gewichtung der Parameter dürfte in betrieblichen Zusatzversorgungssystemen auf kollektivrechtlicher Grundlage am besten gelingen, insbesondere steht den Tarifvertragsparteien die Einschätzungsprärogative zu. Diese Systeme zeichnen sich dadurch aus, dass sie in sich stimmig und auf die jeweiligen Branchenbedürfnisse zugeschnitten sind. Häufig sind bei Einbeziehung aller Beschäftigten einer Branche bei der Ausgestaltung der Versorgung Solidar-elemente erkennbar, die eher nicht dem versicherungsnäheren individuellen Leistungsgedanken folgen. So sind im TZA Bau z.B. auch für die ab dem 01.01.2016 neu eintretenden Arbeitnehmer/innen wiederum Regelungen enthalten, die – wie bereits für die Rentenbeihilfe der älteren Arbeitnehmer/innen – Nachteile aus einer Insolvenz des Arbeitgebers ausgleichen.

- Wie schätzen Sie die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die zukünftige Alterssicherung ein?

Vor dem Hintergrund des seit längerem andauernden niedrigen Zinsniveaus können Überlegungen angestellt werden, ob nicht eher nach kollektivem Ansatz finanzierte (über-)betriebliche Altersversorgungssysteme auch einen Vorteil gegenüber einer individuell kapitalgedeckten Zusage bieten können. Denn weder eine private Vorsorge noch eine auf die einzelnen Arbeitnehmer/innen zugeschnittene Direktversicherung wird in der Lage sein, größere Lücken in der gesetzlichen Rentenversicherung auszugleichen. Oft wird es an den Möglichkeiten fehlen, den Renditeverlust durch höhere Beiträge ausgleichen zu können.

Die Vorteile der tarifvertraglichen Gestaltung von Versorgungszusagen und die damit verbundene Einbeziehung von vielen begünstigten Arbeitnehmern/innen in ein Versorgungssystem

hat der Gesetzgeber erkannt und mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz⁸ die Rahmenbedingungen zur Erklärung einer Allgemeinverbindlichkeit verbessert.

Auf die erleichterten Voraussetzungen für die über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien organisierte betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes (§ 5 Abs. 1a TVG) hat der Gesetzgeber in der Folge im Verfahren zur Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes hingewiesen⁹.

Ungeachtet der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für die Finanzierung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind tarifvertragliche Zusagen nach gegenwärtig überwiegendem Rechtsverständnis am besten geeignet, die arbeitsrechtliche Grundlage den Veränderungen, wozu auch die demographische Entwicklung und die Anzahl der Beschäftigten in einer Branche insgesamt gehören, anzupassen.

- Welche Gewichtung sollen in Ihren Augen die einzelnen Säulen im System der Alterssicherung haben?

Wie eingangs erwähnt, wird auch künftig von den Renten der ersten Säule erwartet werden, dass sie das tragende Element zur Sicherung eines angemessenen Lebensstandards im Alter oberhalb der Armutsgrenze sind.

Neben der Alterssicherung besteht Versorgungsbedarf bei Erwerbsminderung und Tod. Es sind daher auch Überlegungen bezüglich der Absicherung dieser Risiken mit ihren gravierenden Auswirkungen erforderlich. Wegen ihrer gesamtgesellschaftlichen Tragweite ist die Absicherung in einem verpflichtenden System der ersten Säule gut platziert.

Im großen Kollektiv einer obligatorischen Versorgung besteht Raum, um branchenabhängige Risikosituationen neben der bereits verbesserten Regelung zur Zurechnungszeit auch über eine Höherbewertung der Versicherungszeiten abbilden zu können. Diesen Bewertungsansatz können auch die Tarifvertragsparteien bei der Gewichtung ihrer auf tarifvertraglicher Ebene gestalteten Zusatzversorgung unterstützen.

Für die Versorgung im Alter ist es hilfreich, wenn die betriebliche Altersversorgung verbindlicher ausgestaltet wird. Die dritte Säule und die sonstige Vermögensbildung zur Alterssicherung werden darüber hinaus jeweils bedarfsorientiert und einkommensabhängig weiterhin ihre Bedeutung haben.

- Welche Personengruppen sollen besonders betrachtet werden und warum?

Aus Sicht des Gesetzgebers sind Geringverdiener, Personen mit lückenhafter Erwerbstätigkeit oder mit Erwerbsminderung zu nennen. Darüber hinaus sind auch Solo-Selbständige oder Personen, die nur jeweils projektbezogen erwerbstätig sind, zu berücksichtigen. Bei ihnen wird zu untersuchen sein, ob die schon über die dritte Säule bestehenden privaten Absicherungsmöglichkeiten auskömmlich aufgrund der Einkommensbedingungen genutzt werden können oder die rechtlichen Voraussetzungen für eine Anbindung in den verbleibenden beiden Säulen geschaffen werden müssen.

Nicht im Focus steht angesichts der Vielzahl der in der Bundesrepublik vorhandenen Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAVs) die geringe Anzahl von Arbeitneh-

⁸ Siehe hierzu die allgemeinen Ausführungen zum Sachstand des Wissenschaftlichen Dienstes, WD 6 - 3000 - 069/16 v. 1. September 2016.

⁹ BT-Drs. 18/11286, S. 31.

mern/innen, die innerhalb der Europäischen Union ihren Arbeitsplatz wechseln. Altersversorgung ist daher auch weiterhin Aufgabe der Mitgliedstaaten, deren nationales Arbeits- und Sozialrecht im Bereich der betrieblichen Altersversorgung gilt.

Gerade die Baubranche ist von hoher Mobilität und der Entsendung ausländischer Arbeitnehmer nach Deutschland geprägt. Soweit in verschiedenen Mitgliedstaaten Rentenanwartschaften erworben werden, sind ein europäisches Renteninformationssystem, das für den Arbeitnehmer eine Gesamtschau auf seine Rentenanwartschaften gewährleistet, etwaigen Übertragungsregelungen vorzuziehen. So können häufig entstehende Übertragungsverluste zu Lasten des Arbeitnehmers bzw. Rentners vermieden werden.

Das Renteninformationssystem stellt eine sinnvolle gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar, dessen Umsetzung von der öffentlichen Hand zu tragen wäre. Andernfalls bestünde die Gefahr, dass einige EbAVs mit dieser Aufgabe finanziell überfordert oder diese Kosten von ihnen leistungsmindernd an die Betriebsrentner weitergegeben werden.

- Welche Lösungsansätze schlagen Sie vor, um das Alterssicherungssystem langfristig generationengerecht auszugestalten?

Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung ist für die Baubranche auch langfristig über eine gemeinsame Einrichtung vorgesehen. Hierauf nimmt der ab dem 01.01.2016 geltende Tarifvertrag ausdrücklich Bezug. Nach den bereits veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen¹⁰ liegt es nahe, die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung auch außerhalb der Baubranche unter der Einbeziehung von gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien zu sehen.

Auf dieser Grundlage und ihrem gemeinsamen Antrag zur Herbeiführung der Allgemeinverbindlichkeit kann die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gelingen. Die stetige Einbeziehung neu in den Geltungsbereich der Tarifverträge eintretender Arbeitnehmer/innen kann so für einen nachhaltigen Bestand der gemeinsamen Einrichtung, die auf Dauer angelegt ist, sorgen.

Mit freundlichen Grüßen

SOKA-BAU
Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG

ppa.



Dr. Gerhard Mudrack

.i.V.



Harald Heck

Anlage

¹⁰ Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) v.11.08.2014, BGBl. v. 15.08.2014, S. 1348 und BRSG v. 17.08.2017, BGBl. v. 23.08.2017, S. 3214.