

12 zentrale Gestaltungselemente von Sozialpartnermodellen

Die Verhandlung eines Tarifvertrages über ein Sozialpartnermodell verlangt von den betroffenen Tarifvertragsparteien Antworten auf zahlreiche Gestaltungsfragen. Hierbei sind oftmals tarif-, sozial- und verbandspolitische Grundsatzpositionen berührt, die die Sozialpartner nur selbst entscheiden können. Daneben stellen sich jedoch auch in rechtlicher Hinsicht sehr früh grundlegende strukturelle Fragen, denn das *Angestrebte* und das rechtlich und ökonomisch *Realisierbare* müssen miteinander in Einklang gebracht werden.

Nach den bisherigen Erfahrungen des Eberbacher Kreises kristallisieren sich bei der Erörterung von Sozialpartnermodellen einige besonders wichtige Themen heraus:

1. **Mitwirkung:** Bei jedem Sozialpartnermodell haben sich die Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung aller wesentlichen Fragen der reinen Beitragszusage zu beteiligen. Das betrifft insbesondere die Verwaltung und die Kapitalanlage. Hierbei gibt es große Gestaltungsspielräume. Allerdings gibt es auch Überschneidungen mit anderen gesetzlichen Regelungen, etwa mit dem Versicherungsaufsichtsrecht, das zahlreiche Aufgaben den Organen des Versorgungsträgers zuweist. Die benötigten sog. "Governance-Regeln" sind daher sorgfältig auf die konkreten Gegebenheiten des jeweiligen Sozialpartnermodells abzustimmen (Satzung, Geschäftsordnung, Beiratsordnung oder Richtlinien für die Arbeit eines eventuellen Anlageausschusses).
2. **Mindestgröße:** Besteht die Erwartung, dass das Sozialpartnermodell voraussichtlich dauerhaft weniger als (mindestens!) 100.000 Begünstigte aufnehmen wird, sind unter Risiko- und Kostengesichtspunkten Kooperationsmodelle mit anderen Sozialpartnermodellen zu prüfen. Hierbei werden Aufgabenschwerpunkte wie eine gemeinsame Bestandsführung, Vermarktung oder eine gemeinsame Vermögensverwaltung (sog. "Asset Pooling") von besonderer Bedeutung sein.
3. **Bestehende bAV:** Große Aufmerksamkeit erfordert das Zusammenspiel von tariflichen Sozialpartnermodellen mit vorhandenen betrieblichen Versorgungsregelungen. Hier sind geeignete Regeln erforderlich, die im Interesse der betroffenen Beschäftigten und der Unternehmen Anpassungen im Hinblick auf bestehende Versorgungswerke zulassen.
4. **Optionssystem:** Für die zügige finanzielle Stabilisierung eines Sozialpartnermodells wie auch im Interesse eines höheren Versorgungsniveaus sind Optionssysteme zur automatischen Einbindung ganzer Belegschaften in die Entgeltumwandlung ein geeignetes Instrument. Sofern eine flächendeckende tarifvertragliche Einrichtung von Optionssystemen

nicht gewünscht ist, sollten Öffnungen für betriebliche Lösungen vorgesehen werden. Je nach Branche und typischer Betriebsgröße können dabei im Tarifvertrag geeignete Rahmenbedingungen vorgegeben werden.

5. **bAV-Riester:** Wichtig ist die Option, auf Basis individueller Wahlentscheidungen auch Riesterverträge im Rahmen des Sozialpartnermodells verwirklichen zu können.
6. **Private Sparbeiträge:** Aufgrund der zu erwartenden finanziellen Vorteilhaftigkeit der Sozialpartnermodelle sollten auch Aufstockungen durch private Sparbeiträge zugelassen werden.
7. **Nicht-Tarifgebundene:** Große Bedeutung hat die Frage der Öffnung jedes Sozialpartnermodells für Nicht-tarifgebundene. In aller Regel dürfte im Interesse der raschen finanziellen Stabilisierung des Sozialpartnermodells deren Aufnahme zu empfehlen sein. Dabei bestehen im Hinblick auf die Beitrags- bzw. Entgeltgestaltung große Spielräume, die unter Berücksichtigung der Verbandsinteressen sowie der rechtlichen Möglichkeiten sinnvoll genutzt werden sollten.
8. **Kapitalanlage:** Im Mittelpunkt der reinen Beitragszusagen steht die Kapitalanlage. Ihr Erfolg bestimmt die Höhe der Versorgung. Eine Verstetigung der Leistungen können die von den Tarifvertragsparteien ggf. vorgesehenen Puffer bewirken und so Volatilitäten der Kapitalanlagen teilweise oder sogar ganz ausgleichen. Handlungsspielräume ergeben sich daher in der Zukunft nur, wenn die Kapitalanlage und die Puffer möglichst flexibel gehandhabt werden und die Tarifparteien alle Gestaltungsoptionen in der Hand behalten.
9. **Kommunikation:** Große Sorgfalt erfordert die zwischen den Sozialpartnern abgestimmte Information der Mitglieder. Sie ist für die Akzeptanz und damit für den Erfolg des Sozialpartnermodells wesentlich. Die Regeln für diese gemeinsame Kommunikation sollten daher im Interesse der Sache zwischen den Sozialpartnern festgelegt werden.
10. **Gemeinsame Einrichtung:** Bei Flächentarifverträgen wird es oft zweckmäßig sein, die gesamten tarifvertraglichen bAV-Aktivitäten der Sozialpartner in einer "Geschäftsstelle" zu bündeln. Dies wird oft eine eigene GmbH sein. Hierdurch werden die operativen bAV-Tätigkeiten von der turnusmäßig konfliktbeladenen Gesellschafterebene getrennt.
11. **Dienstleister:** Wird die Vergabe großer Teile oder gar der gesamten Wertschöpfungskette an einen einzigen Dienstleister erwogen, sollte die Vertragsgestaltung so getroffen werden, dass Teilaufgaben auf Wunsch später herausgelöst und ggf. selbst übernommen oder an einen Dritten vergeben werden können. Hierfür sind in den jeweiligen Verträgen mit Dienstleistern geeignete Regelungen für die Exit Strategie einschließlich des Exit Plans und entsprechender Kostenregelungen vorzusehen.
12. **Vergabegrundsätze:** Es ist eine sorgfältige Analyse bezüglich des künftigen Versorgungsträgers vorzuschalten. Dabei ist auch die Frage des "make or buy" zu beantworten. Soweit einer oder mehrere externe Dienstleister eingebunden werden, ist für die Mandatsvergabe eine private Ausschreibung zu empfehlen, die sich an den Grundsätzen des Vergaberechts orientiert.

Der **Eberbacher Kreis** ist ein Zusammenschluss einiger der renommiertesten in Deutschland auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung tätigen Rechtsanwälte. Weitere Einzelheiten finden Sie unter www.eberbacher-kreis.de.