

ADVANT Beiten



EBERBACHER KREIS

Luther.

Sozialpartnermodelle

Was sich aus den Erfahrungen mit dem Start
der ersten Modelle im Herbst 2022 lernen lässt

Dr. Marco Arteaga, Luther Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Christian Freiherr von Buddenbrock, ADVANT Beiten Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

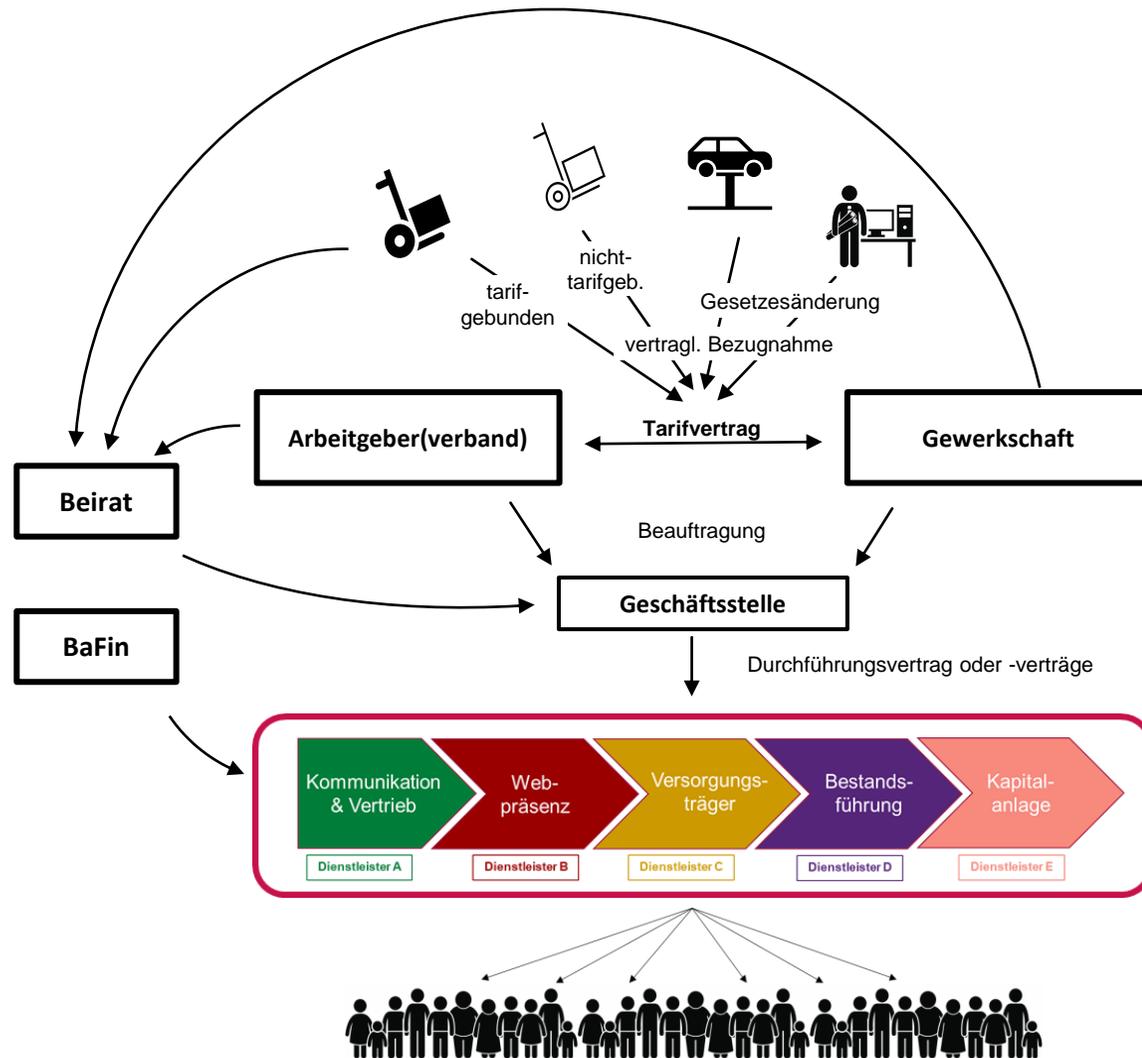
Agenda

1. Welche Sozialpartnermodelle sind nach langem Warten im Herbst 2022 an den Start gegangen?
2. Was zeigen die Erfahrungen aus der Konzeption der Modelle, ihrer Verhandlung zwischen den Betriebsparteien und den behördlichen Genehmigungsverfahren?
3. Mit welchen Erleichterungen können die Unternehmen durch die Anwendung der Sozialpartnermodelle rechnen?
4. Wie können Unternehmen die Vorteile der reinen Beitragszusage künftig für sich nutzen?
5. Welche weiteren Lockerungen verspricht der vom BMAS begonnene „Fachdialog“?

Welche Sozialpartnermodelle sind nach langem Warten im Herbst 2022 an den Start gegangen?

- **Chemie**
Branchen-Tarifvertrag zwischen BAVC und IG BCE. Wahlweise Nutzung des Sozialpartnermodells durch jeden Arbeitnehmer im Rahmen der Entgeltumwandlung.
- **Uniper**
Haus-TV zw. Uniper, ver.di und IG BCE. Träger ist Metzler Sozialpartner Pensionsfonds. Wahlweise können MA arbeitgeber- und/oder arbeitnehmerfinanzierten Teil der bAV in das SPM einbringen.
- **Talanx**
Derzeit noch offen. Offenbar Uneinigkeit wegen tarifvertraglicher Eingriffsmöglichkeiten.
- **BVV**
In Vorbereitung.
- **Metall & Elektro**
In der Diskussion.
- **Freie Berufe**
In der Diskussion.

Grundstruktur eines Sozialpartnermodells



Arbeitgeber

Tarifparteien

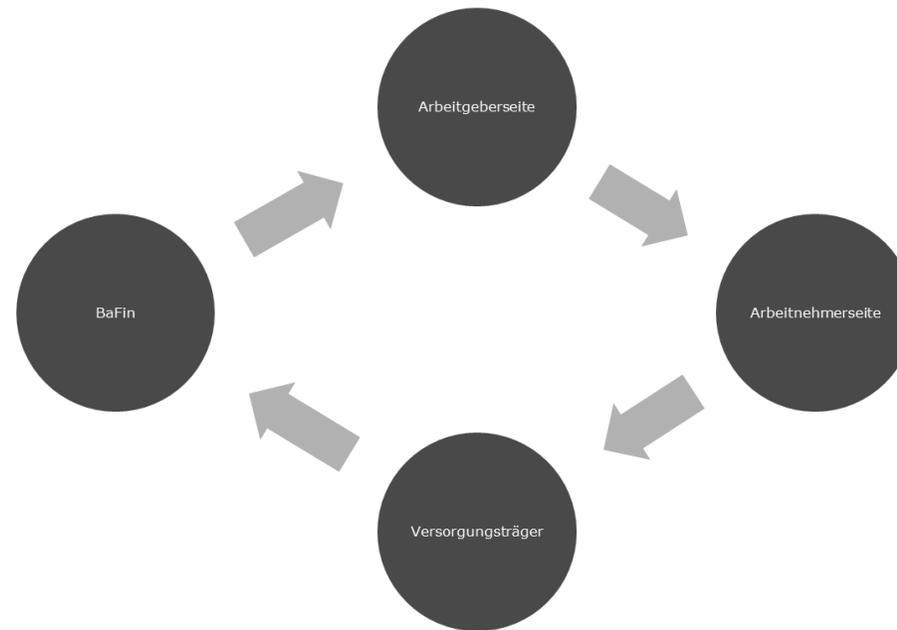
Geschäftsstelle

Träger & Dienstleister

Versorgungsberechtigte

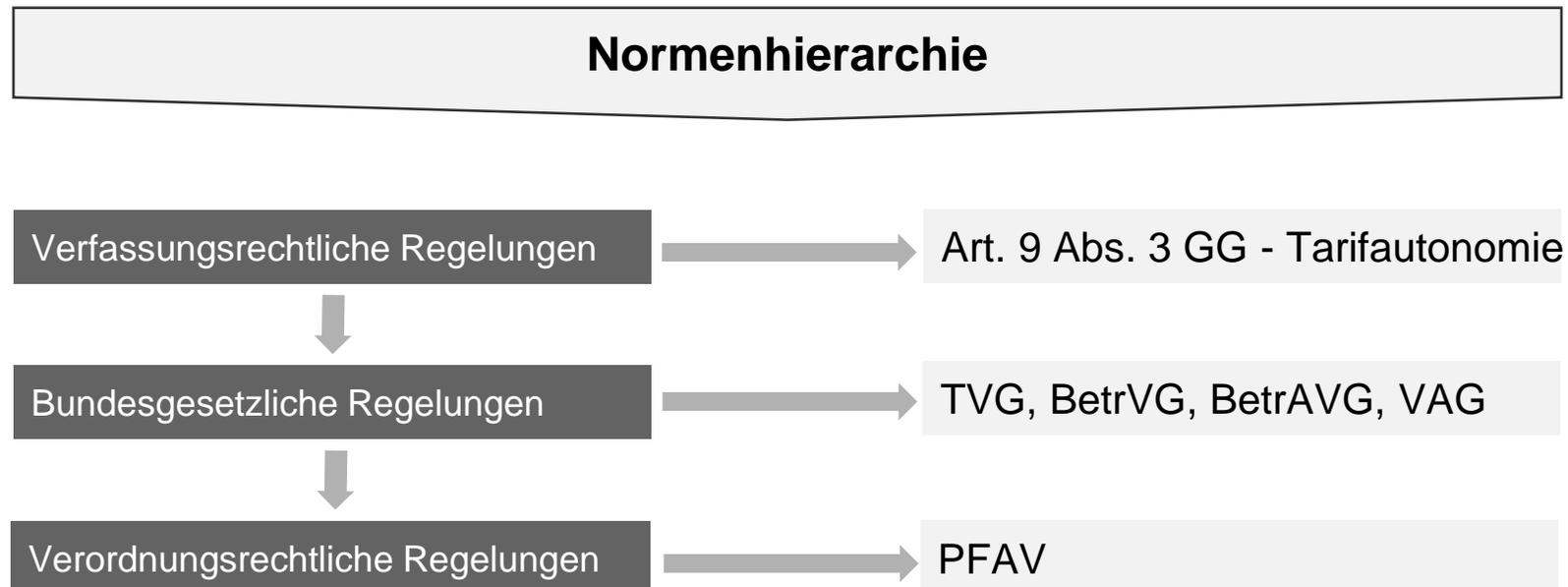
Was zeigen die Erfahrungen aus der Konzeption der Modelle, ihrer Verhandlung zwischen den Betriebsparteien und den behördlichen Genehmigungsverfahren?

Bei der Gründung eines Sozialpartnermodells treffen die unterschiedlichen Stakeholder mit ihren jeweiligen Interessen auf heterogene arbeitsrechtliche und aufsichtsrechtliche Bedingungen, zwischen denen ein Konsens gefunden werden muss.



Spannungsfeld zwischen Tarifautonomie und Aufsichtsrecht (1/5)

In diesem Spannungsfeld sind gesetzliche Vorgaben mit Verfassungsrang, bundesgesetzliche Vorgaben sowie normative Regelungen auf Verordnungsebene zu beachten. Diese stehen in nachfolgender Normenhierarchie.



Spannungsfeld zwischen Tarifautonomie und Aufsichtsrecht (2/5)

Spezifisch für Beitragszusage:

- Garantieverbot, lebenslange Leistung (244b VAG)
- Gesondertes Sicherungsvermögen / Anlagestock (§ 244c VAG)
- Anlagegrundsätze/ -management/ -klassen (§§ 32 iVm. 16 ff PFAV)
- Kapitaldeckungsgrad (§§ 36 ff. PFAV)

Tarifautonomie

(Art. 9 Abs. 3 GG)

Durchführung und Steuerung durch Tarifpartner

(§ 21 Abs. 1 BetrAVG)

Allgemeine Governance:

- Risikomanagement (unter Beachtung von § 39 PFAV)
- Eigenverantwortung des Vorstands, § 76 I AktG (ggf. iVm. 188 I bzw 189 III VAG)
- Persönliche Anforderungen an Leitungspersonen, § 24 VAG
- § 138 VAG

Spannungsfeld zwischen Tarifautonomie und Aufsichtsrecht (3/5)

§ 1 TVG – Inhalt und Form des Tarifvertrages

(1) Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen können. [...]

- Im Tarifvertrag regeln die Tarifvertragsparteien die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen (Wiedemann, TVG, § 1, Rn. 9).
- Nach dem ausdrücklichen Wortlaut des Gesetzgebers stellen die Regelungen eines Tarifvertrages Rechtsnormen dar, die als Gesetze im materiellen Sinne gelten (Wiedemann, TVG, § 1, Rn. 9).
- Das für die Gesetzgebung geltende Wesentlichkeitsgebot, wonach den Gesetzgeber selbst die Pflicht trifft, die für den fraglichen Lebensbereich erforderlichen Leitlinien selbst zu bestimmen (Verbot der Normdelegation, Gebot größerer Regelungsdichte), ist auch im Rahmen der Tarifautonomie zu beachten.
- In Anlehnung an die vom BVerfG aufgestellten Grundsätze (BVerfG, Urt. v. 19.9.2018 – 2 BvF 1/15, 2 BvF 2/15) müssen die Tarifvertragsparteien bestimmte steuernde und begrenzende Handlungsmaßstäbe festlegen, so dass die Gerichte eine wirksame Rechtskontrolle durchführen können. Es muss den Begünstigten insoweit erkennbar sein, welche Regelungen sie betreffen und in welchem Umfang sie ihnen zugutekommen.
- Zu den wesentlichen Vertragsinhalten des Tarifvertrages bei der reinen Beitragszusage gehören:

Das Beitragsaufkommen, der Sicherungsbeitrag, die Beitragsverwendung und die Leistungsarten.

Spannungsfeld zwischen Tarifautonomie und Aufsichtsrecht (4/5)

Grenzen der Aufsicht nach VAG und PFAV

Die §§ 25 BetrAVG und 244 d VAG stellen eine bundesgesetzliche Verordnungsermächtigung zur Regelung von Umfang und Grenzen der Aufsicht dar, die in den §§ 32 ff. i.V.m. §§ 16 ff. PFAV umgesetzt wurde.

- Entsprechend sieht § 25 BetrAVG eine Verordnungsermächtigung für BMAS und BMF hinsichtlich der Verwendung der Beiträge vor. Die äußeren Einwirkungsmöglichkeiten auf die Tarifvertragsparteien bewegen sich entsprechend iRd. PFAV. Darüber hinausgehende Eingriffe stellen einen ungerechtfertigten Eingriff in die Tarifautonomie dar. Die durchführende Einrichtung selbst prüft die Vereinbarkeit mit aufsichtsrechtlichen Regelungen (§ 39 Abs. 2 S. 2 PFAV) und muss diese ebenso wie die Vereinbarung der RBZ und den Tarifvertrag der BaFin vorlegen (§ 42 Abs. 1 Nr. 3 PFAV).

„In einer RechtsVO wird der Rahmen für die Kapitalanlage abgesteckt, an den sowohl die Versorgungseinrichtung als auch die TVParteien gebunden sind. Auf diese Weise soll das sich bei der reinen Beitragszusage ergebende Investmentrisiko begrenzt werden. Im Zusammenhang mit dem BRSG ist die Pensionsfonds-AufsichtsVO ergänzt und zur VO betr. die Aufsicht über Pensionsfonds und über die Durchführung reiner Beitragszusagen in der bAV geworden. (ErfK/Steinmeyer, 22. Aufl. 2022, BetrAVG § 25 Rn. 1)“

- § 244 d VAG sieht wiederum eine Verordnungsermächtigung bzgl. der Beaufsichtigung der Ermittlung und Anpassung der lebenslangen Zahlung, der Anforderungen an das Risikomanagement, insbesondere mit dem Ziel, die Volatilität der Höhe der lebenslangen Zahlungen zu begrenzen, der Informationspflichten gegenüber den Versorgungsanwärtern und Rentenempfängern und der Berichterstattung gegenüber der Aufsichtsbehörde.
- Damit gibt die PFAV den Rahmen und die Grenzen der Aufsicht bei der reinen Beitragszusage vor.

Spannungsfeld zwischen Tarifautonomie und Aufsichtsrecht (5/5)

Grenzen der Aufsicht nach VAG und PFAV

- § 39 PFAV sieht einen Prüfungsvorbehalt des durchführenden Versorgungsträgers vor, der ebenfalls der Aufsicht unterliegt:
 - (1) *Im Rahmen des Risikomanagements sind die Vorgaben des Betriebsrentengesetzes sowie die zugrunde liegenden Vereinbarungen, insbesondere zur Begrenzung der Volatilität des Versorgungskapitals und der lebenslangen Zahlungen, zu berücksichtigen.*
 - (2) *Zu den Vereinbarungen im Sinne des Absatzes 1 gehören die den Zusagen zugrunde liegenden Tarifverträge nach § 1 Absatz 2 Nummer 2a des Betriebsrentengesetzes sowie die der Durchführung dieser Zusagen zugrunde liegenden schriftlichen Vereinbarungen mit der durchführenden Einrichtung. Die durchführende Einrichtung hat vor dem Abschluss einer Vereinbarung zur Durchführung von Zusagen nach § 1 Absatz 2 Nummer 2a des Betriebsrentengesetzes zu prüfen, **ob die Durchführung dieser Zusagen in der vorgesehenen Form mit den bestehenden aufsichtsrechtlichen Regelungen vereinbar ist.**“ (Hvhbg. dch. d. Verf.).*
- Damit kann zwar weder der Versorgungsträger noch die BaFin die Tarifautonomie einschränken und sind an die Grenzen des Aufsichtsrechts gebunden, allerdings hat der Versorgungsträger die Durchführung der reinen Beitragszusage abzulehnen, wenn diese einen Verstoß gegen aufsichtsrechtlich zwingende Vorgaben bedeuten würden.



- Die Lösung dieses - im Ergebnis justiziablen Spannungsfeldes – ist die Durchführung eines Konsultationsverfahrens bei der BaFin unter Einbindung aller Beteiligten, um Sichtweisen und Grenzen dieses rechtlichen Spannungsfeldes auszuloten und möglichst ein konsensuales Ergebnis zu erreichen.

Mit welchen Erleichterungen können die Unternehmen durch die Anwendung der Sozialpartnermodelle rechnen?

- Vollständige Kostensicherheit („no surprises“)
- Keinerlei nachlaufende, ungeplante Kosten oder Nachfinanzierungsbedarf
- Mitarbeiter verlässt Unternehmen – Thema Altersversorgung ist abgeschlossen („pay and forget“)
- Deutlich höhere Versorgungsleistungen bei gleichem Aufwand („more bang for the buck“)
- Unkomplizierte Modelle der Mitarbeiter-Beitragsbeteiligung („Was nichts kostet, ist nichts wert“)
- Unternehmensindividuelle Beitragsgestaltung im Rahmen des tarifvertraglichen Rahmens
- Vollständige Entkrampfung jeder M&A oder Umstrukturierungssituation in puncto bAV
- Keine jahrzehntelangen Rechtsunsicherheiten z. B. nach Ablösevereinbarungen

Wie können Unternehmen die Vorteile der reinen Beitragszusage künftig für sich nutzen?

De-Risking durch Ablösung bestehender Versorgungssysteme

- In vielen Unternehmen sind über die Zeit „Flickenteppiche“ aus Versorgungssystemen entstanden.
 - Damit haben die Unternehmen ein absolutes Harmonisierungsinteresse.
 - Neben der Vereinheitlichung der Versorgungssysteme führt die reine Beitragszusage zu einer bilanziellen Entlastung.
- 
- Die Renditeerwartung für die Arbeitnehmer ist bei dem Sozialpartnermodell deutlich attraktiver.
 - Damit bietet die Ablösung bestehender Versorgungssysteme für die Zukunft Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Wie können Unternehmen die Vorteile der reinen Beitragszusage künftig für sich nutzen?

De-Risking durch Ablösung bestehender Versorgungssysteme

- Ausweislich des Gesetzestextes in § 21 Abs. 2 BetrAVG hat der Gesetzgeber eine mögliche Kollision einer tarifvertraglich eingeführten reinen Beitragszusage mit bestehenden Versorgungssystemen gesehen.
- In der Gesetzesbegründung führt er hierzu erläuternd aus,

„dass gut funktionierende Betriebsrentensysteme möglichst nicht gefährdet werden sollen. (BT-Drs. 18/12612, 2).“
- Aufgrund der Sperrwirkung der §§ 77 Abs. 3 und 87 Abs. 1 BetrVG ist es auch notwendig, kollektive, betriebliche Versorgungssysteme, die weiter bestehen bleiben sollen, durch Öffnungsklauseln tarifvertraglich zu legitimieren.

Wie können Unternehmen die Vorteile der reinen Beitragszusage künftig für sich nutzen?

De-Risking durch Ablösung bestehender Versorgungssysteme

- Nach den bislang geltenden Rechtsgrundsätzen müssen ablösende, kollektive Regelungen, wenn sie verschlechternd auf Anwartschaften und Rentenleistungen wirken, verhältnismäßig sein und den Vertrauensschutz wahren.
- Besitzstandsschutz und Neuordnungsbestreben stehen in Konkurrenz:
 - Für die Ablösung von Betriebsvereinbarungen gilt die Drei-Stufen-Theorie des BAG.
 - Abgeleitet aus Art. 9 Abs. 3 GG gilt bei ablösenden tarifvertraglichen Regelungen die Drei-Stufen-Theorie nicht, dennoch sind die aus dem Rechtsstaatsprinzip (Art. 20 III GG) folgenden Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten; wie gewichtig hier die Rechtfertigungsgründe sein müssen, hängt von der Gewichtung der Nachteile ab.
 - Bei nur geringfügigen Nachteilen durch die tariflichen Regelungen reichen sachliche Gründe für die Rechtmäßigkeit aus (BAG, Urteil vom 20. September 2016 – 3 AZR 273/15).

Wie können Unternehmen die Vorteile der reinen Beitragszusage künftig für sich nutzen?

De-Risking durch Ablösung bestehender Versorgungssysteme

Stellt der Wechsel zur reinen Beitragszusage bereits einen nicht zu rechtfertigenden systemischen Eingriff dar? Der Gesetzgeber hat dies im Gesetzgebungsverfahren, in dem er sich auch mit Fragen der Ablösung befasst hat, offenbar nicht getan:

- Die Abkehr von der den „konventionellen“ Versorgungssystemen immanenten Garantierente hin zur nicht garantierten Zielrente war ein besonders umstrittener Teil des Reformgesetzes.
- Nach den Sachverständigenempfehlungen (vgl. Bepler, jurisArbR27/2017, Anm. 1) im Gesetzgebungsverfahren sind die Chancen auf ein höheres Versorgungsniveau im Alter aufgrund der Kapitalanlagemöglichkeiten bei einem Wegfall der Garantien deutlich höher als bei den konventionellen „Garantiesystemen“.
- Etwaige entstehende Risiken können den Sachverständigen zufolge aufgrund der zahlreichen eingebauten Sicherungen zurücktreten.
- Diesen Sachverständigenempfehlungen ist der Gesetzgeber gefolgt und führt in der Gesetzesbegründung aus:

„[...] Die garantierte Leistung führt mit oder ohne Auslagerung der Garantie dazu, dass in der Regel die Betriebsrenten geschmälert werden [...] (Vgl. BT-Drucks. 18/11286, S. 32).“

Welche weiteren Lockerungen verspricht der vom BMAS begonnene „Fachdialog“?

1. Abgrenzung Tarifrecht / Aufsichtsrecht

Gewerkschaften: Grundsätzlich Vorrang des Arbeitsrechts; Klarstellung, dass SozPartner in angemessenem Rahmen auch verschlechternd in den Bestand eingreifen können; Klarstellung zur Zulässigkeit von Differenzierungsklauseln (abw. v. § 138 II VAG)

Arbeitgeber: Grundsätzlich Vorrang des Arbeitsrechts; Differenzierung nach Tarifgebundenen und Tarifungebundenen muss möglich sein

Prof. Franzen: Differenzierungsklauseln bis ca. 6-8 % des Bruttoeinkommens zulässig; für nicht tarifgebundene Arbeitgeber wäre Zusatzbeitrag in Höhe des Beitrags zum AGV möglich

2. Durchführung und Steuerung

Gewerkschaften: Keine konkreten gesetzlichen Vorgaben erforderlich

Arbeitgeber: Klarstellung im Gesetz würde Rechtssicherheit schaffen, z.B. durch Regelbeispiele; aber Flexibilität der SozPartner muss erhalten bleiben

Prof. Franzen: Rechtsfolgen bei Verstoß regeln

Welche weiteren Lockerungen verspricht der vom BMAS begonnene „Fachdialog“?

3. Teilnahme Nicht-Tarifgebundener

Gewerkschaften: Grundsätzlich sinnvoll; Voraussetzung aber muss sein, dass SozPartner das System öffnen; sie entscheiden dann auch über Beteiligung Dritter an Durchführung und Steuerung; wenn einschlägiger TV besteht, soll nur der inbezug genommen werden können.

Arbeitgeber: Teilnahme soll möglich sein; Einschlägigkeitserfordernis streichen, wenn SozPartner das wollen; AT-Beschäftigte, leitende Angestellte und Mitarbeiter der Sozialpartner selbst müssen mitmachen können.

Prof. Rolfs: Evtl. bundesweiter branchenübergreifender TV als Auffanglösung?

4. Tarifoffenheit bzgl. Abfindungen

Gewerkschaften: ./.

Arbeitgeber: Allgemeine Tariföffnung in § 19 BetrAVG soll für das gesamte SPM gelten, insbesondere auch für die Abfindungsregelungen

Professores: ./.

Welche weiteren Lockerungen verspricht der vom BMAS begonnene „Fachdialog“?

5. Tarifoffenheit bzgl. Leistungsformen

Gewerkschaften: Ratenzahlungen sollten wahlweise zulässig sein

Arbeitgeber: Leistungen müssen flexibler sein; Einmal- und Ratenzahlungen sollten möglich sein, gerade auch für Beschäftigte mit höheren Eintrittsaltern oder bei Hinterbliebenenversorgung

ABA: Lebenslange Renten sind sozialpolitisch sinnvoll

6. Finanzaufsicht

Gewerkschaften: Bessere Einbindung der SozPartner in Genehmigungsprozess; evtl. Genehmigungsfiktion

Arbeitgeber: ./.

Unbekannt: BaFin soll Aufsichtspraxis in Verwaltungsrundschreiben verbindlich festlegen

Welche weiteren Lockerungen verspricht der vom BMAS begonnene „Fachdialog“?

7. Steuerliche Förderung

Gewerkschaften: Spezifische steuerliche Förderung sinnvoll; evtl. noch höhere Förderquote bei § 100 EStG; spezielle SPM-Zulagen; Konzentration der Zulagenförderung auf bAV; erhöhter Dotierungsrahmen für tariflich vereinbarte Beiträge

Arbeitgeber: Eigenständiges, neues steuerliches Fördervolumen

ABA: Spezifische steuerliche Förderung nicht erforderlich

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!