



VISION

12 / 06

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG
ENTGELTUMWANDLUNG

TARIFLICHE ALTERSVORSORGE

**DAS ALLGEMEINE GLEICH-
BEHANDLUNGSGESETZ (AGG)**
AUSWIRKUNGEN AUF DIE BETRIEBLICHE
ALTERSVERSORGUNG

**ANHEBUNG DER
REGELALTERSGRENZE**

WICHTIGE RECHENGRÖSSEN
FÜR DIE BETRIEBLICHE ALTERS-
VERSORGUNG DES JAHRES 2007

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG – ENTGELTUMWANDLUNG

Informationspflichten · Opting-Out-Modell · Sozialabgabefreiheit

Mit dem Altersvermögensgesetz führte der Gesetzgeber zum 1. 1. 2002 durch die Neufassung des § 1a Abs. 1 BetrAVG den Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ein – und löste damit die Diskussion um den von Beginn an geplanten Wegfall der Sozialabgabefreiheit ab 2009 für Entgeltumwandlung aus. In der Folgezeit wurde neben dem Wegfall der Sozialabgabefreiheit über Durchführungsformen in Bezug auf den Verbreitungsgrad der Entgeltumwandlung sowie über die Informationspflichten bei der Umsetzung von Entgeltumwandlung allorts diskutiert.

Im Folgenden werden sowohl die jeweils aktuellen Informationsstände zwischen den Beteiligten als auch ein Blick in die Zukunft dargestellt.



1 Wegfall der Sozialabgabefreiheit

Nach den Worten von Vizekanzer Franz Müntefering auf der aba-Tagung im Mai 2006 ist die Forderung nach der Sozialabgabefreiheit der Bundesregierung wohl bekannt. Dennoch lehnte er eine Ausweitung der Betrieblichen Altersversorgung zu Lasten der Sozialversicherung ab. Endgültig solle aber hierzu auf Basis zu Zahlen des Verbreitungsgrades der Betrieblichen Altersversorgung im Jahre 2007 entschieden werden. Dem Sozialsystem, so Müntefering, fehlten aufgrund heutiger Daten schon ca. 2,4 Mrd. Euro p. a.

Herr Müntefering stellte sicher, dass die Steuerfreiheit auf jeden Fall über das Jahr 2008 hinweg für die Entgeltumwandlung in Anspruch genommen werden könne. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales erklärt darüber hinaus, dass es der Bundesregierung an der weiteren Förderung der Betrieblichen Altersversorgung gelegen sei. Die Art und Weise der Förderung soll erst im Jahr 2007 überprüft und festgelegt werden.

Wie kam es zur Begrenzung der Sozialabgabefreiheit für Entgeltumwandlung bis zum 31. 12. 2008? Die Bundesregierung wollte mit Einführung des AVmG's im Jahre 2002 durch die gewährte Sozialabgabefreiheit eine Anschubfinanzierung der Entgeltumwandlung sicherstellen und leisten. Der aus damaliger Sicht lange Zeitraum bis Ende 2008 zeigte eine Aufgabenstellung für die Tarifparteien auf, sich in dieser Zeit mit kreativen Tarifabschlüssen auszuzeichnen. Zu der Umsetzung und Gestaltung der tariflichen Altersvorsorge lesen Sie bitte den gesonderten Artikel.

2 Durchführungsformen der Entgeltumwandlung

Folgende Durchführungsformen der Entgeltumwandlung existieren bzw. werden ange-dacht:

- 2.1 Freiwillige Entgeltumwandlung
- 2.2 Obligatorium
- 2.3 Opting-Out-Modell

2.1 Freiwillige Entgeltumwandlung

Mit der Einführung des Rechtsanspruchs auf Betriebliche Altersversorgung in Form von Entgeltumwandlung hat der Gesetzgeber eine milliardenschwere Förderung beschlossen. Dennoch zeigt sich eine lediglich zögerliche Akzeptanz. Darüber hinaus machen hauptsächlich bereits überdurchschnittlich gut versorgte Personengruppen von der Entgeltumwandlung Gebrauch. Die Hauptzielgruppen, Geringverdiener, Familien mit mehreren Kindern und allein Erziehende, fühlen sich nicht angesprochen von der Förderung. Zu dem sind viele Arbeitnehmer meist nicht bereit, sich mit dem sehr komplexen und wenig durchsichtigen Thema der Betrieblichen Altersversorgung zu beschäftigen.

So bleibt es häufig – wenn überhaupt – bei der Planung der Versorgung; die Umsetzung erfolgt in der Regel nicht. Die Beschäftigung mit der eigenen Altersversorgung wird durch die Komplexität als unangenehme Angelegenheit empfunden und wie viele unangenehme Dinge „auf morgen“ verschoben. Im Übrigen allen Appellen zum Trotz, die einen Start der Altersversorgung in jungen Jahren wegen seiner kostengünstigeren Bedingungen postulieren. Zudem gehen allein aus der Begrifflichkeit

des Alters negative Assoziationen hervor, so dass Mitarbeiter und Unternehmen die Planung und den Umgang mit der Betrieblichen Altersversorgung häufig auf den Tag verlagern, an dem sie nichts anderes mehr zu bearbeiten haben.

2.2 Obligatorium

Eine Möglichkeit, die bisher durch freiwillige Entgeltumwandlung nicht versorgten Mitarbeiter zu erreichen, ist das Obligatorium. Ein Obligatorium stellt jedoch zunächst einen tiefen Eingriff in die individuelle Freiheit der Einkommensverwendung dar. Zudem benötigt dieses System ein staatliches Kontroll- und Überwachungssystem, das durch die anfallenden Kosten den Kostenvorteil der Betrieblichen Altersversorgung schmälert. Darüber hinaus lässt ein Obligatorium keinen Spielraum und keine Berücksichtigung für branchenspezifische Entwicklungen.

In Frage gestellt werden kann ein Obligatorium in zwei Fällen:

- bei den Beziehern von Geringsteinkommen, deren Einkommensreduzierung zum Zwecke des Aufbaus einer Betrieblichen Altersversorgung sicherlich nicht möglich ist;
- bei denjenigen, die bereits anderweitig Altersvorsorge betreiben und die Zwangsaltersversorgung zu einer doppelten Sparlast führen würde.

2.3 Opting-Out-Modell

Nachdem unter 2.1 und 2.2 insbesondere die Nachteile der dort beschriebenen Durchführungsformen überwiegen, wird mit dem Opting-Out-Modell ein Zwischenweg zwischen den beiden Extremen beschritten.

Das Opting-Out-Modell führt zu einer automatischen Entgeltumwandlung, wenn der Arbeitnehmer dieser nicht widerspricht. Das heißt, der Mitarbeiter hat eine aktive Entscheidung zu fällen, um die Betriebliche Altersversorgung zu verhindern. Beschäftigt er sich nicht mit der Betrieblichen Altersversorgung, nimmt er automatisch an dieser teil. Die Wahlfreiheit, sich für oder gegen die Betriebliche Altersversorgung zu entscheiden, bleibt somit erhalten. Bei dem Opting-Out-Modell ist allerdings eine Unterschrift zum Erhalt des Status Quo (d. h. dann ohne BAV) notwendig.

Die Grafik unten zeigt die Vor- und Nachteile der möglichen Regelungsebenen bei der Einführung eines Opting-Out-Modells.

Die Erfahrungen aus den USA mit dem Opting-Out-Modell zeigen, dass insgesamt mit der Betrieblichen Altersversorgung in jüngeren Jahren begonnen wird und zudem Teilnahmequoten von 85 % und mehr relativ schnell erreicht werden. Die Zusammensetzung der Teilnehmer an der Betrieblichen Altersversorgung stellt sich zudem zielgerecht dar: insbesondere Geringverdiener, jüngere Beschäftigte und Frauen nehmen an der Betrieblichen Altersversorgung teil. Somit sind mit der Einführung des Opting-Out-Modells in den USA die Teilnahmequoten bei denjenigen Arbeitnehmergruppen besonders stark angestiegen, die die freiwillige Entgeltumwandlung nur unterdurchschnittlich genutzt haben. In Deutschland führte die freiwillige Entgeltumwandlung insbesondere bei Besserverdienern und Männern zur Teilnahme. Dies sind jedoch genau die Mitarbeiter, die durch anderweitige Altersversorgung bereits versorgt sind.

Die drei dargestellten Durchführungsformen der Entgeltumwandlung – → Freiwillige Entgeltumwandlung → Obligatorium → Opting-Out-Modell – können dabei durchweg durch Modifikationen weiter ergänzt werden. So kann man die Teilnahmequote an der Betrieblichen Altersversorgung bzw. Entgeltumwandlung auch dadurch steigern, dass jeder Mitarbeiter abzuzeichnen hat, dass er informiert wurde und wie er sich in Bezug auf die Betriebliche Altersversorgung entscheidet. Entschieden er sich gegen die Betriebliche Altersversorgung, tut er dies wissentlich. Dieser Schritt ist in Hinblick auf die Informationspflichten sicherlich mehr als überlegenswert.

3 Informationspflichten

Nachdem in den Vorjahren die Anpassungsprüfungspflicht gemäß § 16 BetrAVG sowie die anhaltende Niedrigzinsphase als Risiken der Betrieblichen Altersversorgung ausgemacht wurden, wird aktuell vor den Risiken des Nichtnachkommens von Informationspflichten seitens des Arbeitgebers gewarnt.

... weiter gehts auf Seite 2

Opting-Out-Modell – Regelungsebenen:

Arbeitsvertrag	Vorteil = für Arbeitnehmer wissentlicher Schritt Nachteil = Einbeziehen lediglich von neu eingestellten Arbeitnehmern
Betriebsvereinbarung	Vorteil = Mitwirkung des Betriebsrates schafft Vertrauen für BAV Nachteil = Betriebsvereinbarungen unterliegen einer richterlichen Inhaltskontrolle: Verwendung des Einkommens muss Arbeitnehmern vorbehalten bleiben
Tarifvertrag	Vorteil = schnell flächendeckende BAV Nachteil = Tarifvorbehalt nach § 17 Abs. 5 BetrAVG: Öffnungsklausel notwendig

Die Informationspflichten beziehen sich auf die Entgeltumwandlung und dabei insbesondere auf die Verwendung von

- 3.1 gezeilmerten Tarifen bzw. auf die
- 3.2 Wertgleichheit von Entgeltumwandlung.

3.1 Die Zillmerung

Die Zillmerung erlaubt es Lebensversicherern, den Vermittlern schon bei Vertragsabschluss die Provision für den gesamten Vertrag zu vergüten. Durch die Zillmerung wird das Vertragskonto zu Beginn der Vertragslaufzeit stark belastet, so dass hier trotz mehrjähriger Beitragszahlung der Wert des Kontos geringer als die geleisteten Einzahlungen ausfallen kann.

Insbesondere im Falle von Übertragung zwischen Versorgungseinrichtungen (Portabilität) wird deutlich, dass bei gezeilmerten Tarifen das Deckungskapital in den ersten Jahren geringer ist als die Summe der eingezahlten Beiträge, da die Kosten für den Abschluss dem Deckungskapital im Voraus entnommen wurden und nicht auf die gesamte Laufzeit verteilt werden.

Hierzu hat das Arbeitsgericht Stuttgart am 17.1.2005 rechtskräftig entschieden, dass es die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet, den Arbeitnehmer auf finanzielle Risiken bei der Entgeltumwandlung hinzuweisen. Die

finanziellen Risiken entstehen dabei durch die beschriebene Zillmerung und/oder durch Stornoabzüge bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

In der Urteilsbegründung führt das Arbeitsgericht Stuttgart aus, dass die Durchführung der Entgeltumwandlung auf Basis eines gezeilmerten Tarifs bzw. eines Tarifs mit Stornoabschlägen bei einem Arbeitgeberwechsel kurz nach Versicherungsbeginn, finanzielle Nachteile nach sich ziehen kann, da die eingezahlten Beiträge nur noch zu einem geringen Teil oder unter Umständen gar nicht zur Auszahlung gelangen. Im Rahmen seiner arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht hätte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die aufgrund der Zillmerung vorliegenden finanziellen Risiken hinweisen müssen. Der Arbeitnehmer hätte dann den eventuell entstehenden Schaden abschätzen können und ggfs. von seiner Entgeltumwandlung Abstand nehmen können. Kommt der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht wie im vorliegenden Rechtstreit nicht nach, so ist er zum Ersatz des entstandenen Schadens verpflichtet.

Das Arbeitsgericht Stuttgart ist das erste Gericht das sich mit speziellen Aufklärungspflichten des Arbeitgebers beschäftigt hat. Das Arbeitsgericht stellt dabei weder die Zillmerung noch die Stornoabzüge in Frage.

Inhaltlich werden in der Literatur vermehrt gezeilmerte Tarife im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung als problematisch angesehen, zum Teil sogar als unzulässig. So vertritt Dr. Gerhard Reinecke, Vorsitzender Richter des für Fragen der Betrieblichen Altersversorgung zuständigen 3. Senats des Bundesarbeitsgerichts, auf S. 614 ff. BetrAV 2005 die Meinung, dass gezeilmerte Tarife oder Tarife mit Stornoabschlägen als Bestandteil der Entgeltumwandlung unzulässig seien, weil sie gegen das Gebot der Wertgleichheit verstießen.

3.2 Wertgleichheit von Entgeltumwandlung

Gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG liegt Betriebliche Altersversorgung auch dann vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden. Die Fragen, die hier gestellt werden können, lauten: Liegt bei fehlender Wertgleichheit keine Betriebliche Altersversorgung vor und ist dadurch das BetrAVG nicht einschlägig? Zumindest beinhaltet das BetrAVG ein Gebot der Wertgleichheit, so dass bei Nichterfüllen der Wertgleichheit der Arbeitnehmer so zu stellen ist, als hätte die Entgeltumwandlung nicht stattgefunden bzw. der Arbeitgeber beiseitigt die unzureichende Wertgleichheit.

Das Vorliegen von Wertgleichheit wird dabei an den Punkten Mindestverzinsung, Berücksichtigung von Verwaltungskosten und Kosten der Risiken sowie an der zugrundeliegenden Basis der Wertgleichheit festgemacht.

Bei der Umsetzung der Entgeltumwandlung in Form von Leistungszusagen oder in Form von beitragsorientierten Leistungszusagen muss eine Mindestverzinsung gewährt werden. Als Orientierungshilfe kann dazu der aktuelle Höchstrechnungszinssatz (2006: 2,75%; 2007: 2,25%) herangezogen werden. Diese Mindestverzinsung gilt dann für alle Durchführungswege. Bei Beitragszusagen mit Mindestleistung ist mindestens die Leistung zu gewähren, die der Summe der geleisteten Entgeltverzichte entspricht. Die Mindestverzinsung kann jeweils um die Verwaltungskosten und um die Kosten der Risikoübernahme gemindert werden.

Die Basis für die Ermittlung der Wertgleichheit stellt dabei zwingend die Summe des Lohnverzichts vom Bruttoentgelt dar; dieser Betrag wird mit den gewährten Versorgungsleistungen verglichen. Umrechnungen von Brutto- auf Nettoeinkommen verstoßen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz.

Tarifliche Altersvorsorge



Wer als Arbeitnehmer nur auf die gesetzliche Rente angewiesen ist, wird kaum seinen Lebensabend davon bestreiten können. Bei einem Rentenniveau von 46 Prozent seines letzten Nettoeinkommens (bezogen auf den statistischen Eckrentner) im Jahr 2020, ist statt Verdrängung über diese Aussichten Handeln angesagt. Die Tarifvertragsparteien nehmen hier zunehmend ihre Verantwortung wahr und kümmern sich verstärkt um die Ausweitung der Betrieblichen Altersversorgung.

Exemplarisch seien nachstehend die Modelle der Metall- und Elektroindustrie und der Chemie näher erläutert.

Modell Metall- und Elektroindustrie

Mit dem im April 2006 abgeschlossenen Tarifvertrag zu Altersvermögenswirksamen Leistungen (TV AVWL) haben die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie ihr im Jahr 2001 begonnenes Engagement für die Betriebliche Altersversorgung weiter ausgebaut.

Der Tarifvertrag garantiert den Beschäftigten jährlich 319,08 Euro bzw. 26,59 Euro im Monat für die persönliche Altersvorsorge; die alten Vermögenswirksamen Leistungen haben als klassisches Sparmodell ausgedient und laufen mit Übergangsfristen aus.

Unternehmen haben zur Umsetzung des TV AVWL drei Alternativen:

Arbeitnehmer bringen den Arbeitgeberbeitrag von 319,08 Euro jährlich ein

- A → einen privaten „Riester-Vertrag“ ein oder
- B → wie bisher im Wege der Entgeltumwandlung oder
- C → entscheiden sich für eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgungs zugesage.

Vereinbaren die Betriebsparteien verbindlich, dass die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung (Modell C) für alle Beschäftigten gelten soll, so braucht der Arbeitgeber die Alternativen A und B seinen Arbeitnehmern nicht mehr anzubieten. Der Charme der Variante C liegt in der über das Jahr 2008 hinaus geltenden Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge, da die Altersversorgung rein arbeitgeberfinanziert wird. Sie wird deshalb nicht selten die optimale Gestaltung sein.

In der Zwischenzeit gibt es hierzu bereits einige interessante Umsetzungs- und Gestaltungsvarianten. Immer mehr Unternehmen, denen sozialpartnerschaftlich mit dem Betriebsrat eine breite Beteiligung an dem Modell TV AVWL wichtig ist, stocken den monatlichen Betrag von 26,59 Euro – bei entsprechend fest-

geschriebener Beteiligungsquote – um die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge auf. Dies ist ein positives Signal und somit ein wichtiger Baustein für die Zukunftssicherung. Durch Zusammenarbeit bei Betriebsvereinbarungen, gemeinsamen Informationsveranstaltungen bei Einführung und Umsetzung des TV AVWL konnten bereits hohe Beteiligungsquoten in diesem Jahr erreicht werden.

Chemie-Modell

Ein Jahr länger „im Rennen“ um Zukunftsicherungsleistungen für die Arbeitnehmer ist das Modell der Tarifvertragsparteien der Chemie. Auch hier fließen die alten Vermögenswirksamen Leistungen nun ausschließlich Altersvorsorgezwecken zu. Seit dem 1.1.2006 gewährt der Arbeitgeber zum Aufbau einer Altersversorgung einen Entgeltumwandlungsgrundbetrag von jährlich 478,57 Euro und fördert diesen zudem mit 134,98 Euro in einer ersten Stufe für die Alterssicherung, so dass insgesamt 613,55 Euro zur Verfügung stehen. Für die Alt-VWL-Verträge gilt ein Vertrauensschutz bis 2011; Neuverträge werden seit dem 1.1.2006 nicht mehr umgesetzt.

In der Regel kann jeder Arbeitnehmer seinen laufenden VWL-Vertrag aus seinem Netto-

gehalt bedienen; der Arbeitgeber führt diesen weiterhin an die entsprechende Stelle ab. Hier macht eine Beispielrechnung deutlich, dass durch die Brutto-Entgeltumwandlung eine Erhöhung des Nettogehaltes – gegenüber dem bisherigen VWL-Sparen – erreicht wird (siehe Tabelle). Ein Effekt, der durch die Anwendung der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit erreicht wird. Die erste Stufe wird auch über das Jahr 2008 hinaus weiter gewährt.

Die zweite Komponente des Chemie-Modells ergänzt die erste Stufe um eine weitere Arbeitgeberförderung. Für die Umwandlung von jeden weiteren 100 Euro aus der Jahresleistung, Urlaubsgeld oder laufendem monatlichem Entgelt erhält der Arbeitnehmer einen Betrag von 13 Euro. Dieser ist zunächst festgeschrieben bis zum Jahr 2008 und somit an die Sozialversicherungsfreiheit für Entgeltumwandlung gekoppelt.

Hier wird die weitere politische Entwicklung zeigen wo der Weg hinführt. Derzeit gibt es klare Anzeichen der Bundesregierung, die Sozialversicherungsfreiheit für arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung nicht über das Jahr 2008 hinaus zu verlängern (siehe hierzu auch Artikel „Sozialabgabenfreiheit“).

Das neue Chemie-Modell

Netto-Erhöhung durch Brutto-Entgeltumwandlung

Beispiel

Monatsbrutto 2.956,54 Euro inkl. VWL
StKI: 1/0; Umwandlung 2007: jährlich 478,57 Euro (monatlich 39,88 Euro)

	ohne Entgeltumwandlung	mit Entgeltumwandlung
Bruttolohn	2.956,54 Euro	2.916,66 Euro
Summe Steuern	616,86 Euro	602,35 Euro
Summe SV-Beiträge	612,01 Euro	603,75 Euro
Nettolohn	1.727,67 Euro	1.710,56 Euro
abzüglich VWL	39,88 Euro	./.
verbleibender Nettolohn	1.687,79 Euro	1.710,56 Euro

Nettolohnerhöhung durch Entgeltumwandlung **22,77 Euro**

Auswirkungen auf die Betriebliche Altersversorgung

Die Europäische Union hat in den letzten sechs Jahren vier Richtlinien zum Diskriminierungsschutz beschlossen. Um seiner Umsetzungspflicht nachzukommen, hat der deutsche Gesetzgeber das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (im folgenden AGG) verabschiedet. Dieses Gesetz ist nach einigem Hin und Her am 18.8.2006 in Kraft getreten und betrifft weitestgehend Gebiete des Arbeitsrechts.

1 Kurzer Überblick über das AGG

Ziel dieses Gesetzes ist nach § 1 AGG Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

In Betracht kommt nicht nur eine unmittelbare, sondern auch eine mittelbare Benachteiligung (z.B. Regelungen, die Teilzeitstellen betreffen haben eine mittelbare Auswirkung auf das Merkmal „Geschlecht“, da ein überwiegend großer Teil aller Teilzeitstellen von Frauen ausgeübt wird).

Nimmt ein Arbeitgeber eine solche Benachteiligung vor oder verhindert sie nicht, kann er zum Ersatz des materiellen und immateriellen Schadens nach § 15 AGG verpflichtet werden. Hierbei ist für die (eventuell) betroffenen Arbeitnehmer eine Beweiserleichterung vorgesehen, d.h. es genügt, wenn der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen eines der im Gesetz genannten Merkmale vermuten lässt. Dann muss der Arbeitgeber beweisen, dass keine (ungerechtfertigte) Benachteiligung vorliegt bzw. dass die unterschiedliche Behandlung erlaubt war.

Um solche Beweise führen zu können, wird empfohlen, personalpolitische Entscheidungen mit objektiven Kriterien zu begründen, auf etwaige Verstöße gegen die Diskriminierungsverbote zu überprüfen und den Entscheidungsprozess zu dokumentieren und für die Dauer einer möglichen Klageerhebung aufzuheben. Ansprüche aus dem AGG müssen innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden. Eine Klageerhebung kann dann innerhalb von drei weiteren Monaten erfolgen. Wer also als Arbeitgeber auf Nummer sicher gehen möchte, sollte die entsprechenden Unterlagen etwa fünf bis sechs Monate aufbewahren.

Allgemein gilt, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen eines im Gesetz genannten Diskriminierungsmerkmals zulässig ist, wenn diese wegen der Art der dienstlichen Tätigkeit eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

Bemerkenswert ist, dass der Arbeitgeber auch für kollektivrechtliche Vereinbarungen einzustehen hat, soweit ihn mindestens grobe Fahrlässigkeit trifft. Wenn sich ein Arbeitgeber nicht sicher ist, ob der zugrundeliegende Tarifvertrag gesetzeswidrige Bestimmungen enthält, kann er sich schriftlich an seinen Verband wenden und um Prüfung und ggf. Änderung bzw. schriftliche Bestätigung der Rechtmäßigkeit der Regelung bitten. Beispielhaft hierfür sind Regelungen, die ab einem bestimmten Alter besondere Rechte beim Kündigungsschutz oder Besonderheiten für die Gewährung der Vermögenswirksamen Leistungen vorsehen.

2 Auswirkungen für die Betriebliche Altersversorgung

2.1 Allgemein

Die Auswirkungen des AGG auf die Betriebliche Altersversorgung sind noch nicht klar erkennbar. Zunächst kann man sich die Frage stellen: Besitzt das AGG überhaupt für den Bereich der Betrieblichen Altersversorgung Gültigkeit?

Einerseits heißt es in § 2 Abs. 2 AGG, „dass für die Betriebliche Altersversorgung das Betriebsrentengesetz gilt“. Hieraus ließe sich eigentlich folgern, dass das AGG für den Bereich der Betrieblichen Altersversorgung ohne Belang ist.

Andererseits regelt § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG bestimmte Rechtfertigungsgründe gerade für den Bereich der Betrieblichen Altersversorgung.

Laut Gesetzesbegründung soll mit § 2 Abs. 2 AGG klargestellt werden, dass für die Betriebliche Altersversorgung die auf der Grundlage des Betriebsrentengesetzes geregelten Benachteiligungsverbote gelten. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass das AGG der Umsetzung von verschiedenen EU-Richtlinien dient. Der nationale Gesetzgeber ist also bei der Umsetzung dieser Richtlinien an deren Vorgaben gebunden. Und in diesem Fall sehen die Richtlinien keine Befreiungsmöglichkeiten für den Bereich der Betrieblichen Altersversorgung vor. Daher sind die nationalen Gerichte daran gehalten, bei Auslegungsfragen diese Regelungen richtlinienkonform auszulegen. Das bedeutet in diesem Falle, dass § 2 Abs. 2 AGG dahingehend zu verstehen ist, dass der Schutz über das BetrAVG erfolgen kann, daneben aber auch über das AGG gegeben ist. Die Regelungen des – europarechtlich konstituierten – Diskriminierungsschutzes sind daher auf jeden Fall auch in der Betrieblichen Altersversorgung zu beachten.

Doch inwieweit hat dies Auswirkungen auf typische Regelungen in bisherigen Versorgungszusagen?

2.2 Einzelne Punkte

Im Bereich der Betrieblichen Altersversorgung stehen drei Diskriminierungsmerkmale im Fokus: Eine mögliche Benachteiligung wegen des Alters (2.2.1), einer Behinderung (2.2.2) oder der sexuellen Identität (2.2.3).

2.2.1 Diskriminierung wegen des Alters

In Betracht kommen z.B. folgende Punkte:

■ **Die Altersgrenze von 30 Jahren in der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist des § 1 b Abs. 1 BetrAVG**

Es ist zu überlegen, ob die Festlegung einer Altersgrenze zum Schutze der Arbeitgeber vor einer hohen Fluktuation, die gerade in jungen Jahren erfolgt, gerechtfertigt ist. Auf EU-Ebene wird zur Zeit eine sog. Portabilitätsrichtlinie diskutiert. Auch diese geht von einem Mindestalter aus. Das bedeutet, dass ein Alterskriterium für die gesetzliche Unverfallbarkeit als solches zulässig sein dürfte. Bemerkenswert ist jedoch, dass auf EU-Ebene von einem (geplanten) Mindestalter von 21 Jahren die Rede ist. Dieses liegt nun deutlich unter der im deutschen Recht festgelegten Altersgrenze von 30 Jahren.

■ **Höchstaufnahmearter für die Einbeziehung in betriebliche Versorgungssysteme oder altersabhängige Limitierungsklauseln bei den anrechnungsfähigen Dienstjahren**

Nach § 10 S. 1 AGG ist die unterschiedliche Behandlung wegen Alters gerechtfertigt, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. In der Gesetzesbegründung werden etwa die Beschäftigungspolitik, der Arbeitsmarkt oder die berufliche Bildung als Beispiele für ein legitimes Ziel angeführt. Für den Bereich der Betrieblichen Altersversorgung nennt § 10 S. 3 Nr. 4 AGG mehrere Beispiele. So können unterschiedliche Behandlungen wegen Alters infolge von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Alters- oder Invalidenrente zulässig sein. Weiterhin wird klargestellt, dass Alterskriterien im Rahmen von versicherungsmathematischen Berechnungen zulässig sind. Die Gesetzesbegründung verweist darauf, dass die Festsetzung von Altersgrenzen in den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit regelmäßig keine Benachteiligung wegen Alters darstellt. Dies bedeutet jedoch keinen „Freibrief“ im Sinne einer will-

kürlichen Festsetzung von Altersgrenzen. Vielmehr ist dennoch erforderlich, dass die unterschiedliche Behandlung durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt und die Regelung zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ist (sog. Verhältnismäßigkeitsprüfung).

■ **Spätehen- und Altersabstandsklauseln bei der Hinterbliebenenversorgung**

Die Frage der Zulässigkeit der sog. Abstandsklauseln hat das Bundesarbeitsgericht dem Europäischen Gerichtshof zur Entscheidung vorgelegt. Es wollte wissen, ob es in der Betrieblichen Altersversorgung zulässig ist, dass eine Hinterbliebenenversorgung ausgeschlossen wird, wenn der hinterbliebene Ehegatte mehr als 15 Jahre jünger ist als der verstorbene Arbeitnehmer. Diese Entscheidung bleibt abzuwarten. Die Versicherungsbedingungen der PKDW sehen eine Klausel vor, die die Pensionszahlungen für mehr als 10 Jahre jüngere Ehegatten reduziert, nicht aber in Gänze ausschließt.

2.2.2 Diskriminierung aufgrund der Behinderung

Ausschluss behinderter Mitarbeiter bei der Gewährung von Versorgungsleistungen für das biometrische Risiko „Alter“

Bei der PKDW wird kein Versicherter anhand seines Gesundheitszustandes abgelehnt – nur die Mitversicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos wird anhand des Gesundheitszustandes entschieden. Dies ist nach unserer Einschätzung jedoch zur Verfolgung eines legitimen Ziels (der Schutz vor einem überhöhten finanziellen Risiko der Kasse) angemessen und erforderlich.

2.2.3 Diskriminierung wegen sexueller Identität

Nichteinbeziehung gleichgeschlechtlicher Lebenspartner in die betriebliche Hinterbliebenenversorgung

Versorgungswerke, die gleichgeschlechtliche Lebenspartner von der betrieblichen Hinterbliebenenversorgung ausschließen widersprechen ganz eindeutig den Regelungen des AGG. Hierfür ist auch kein legitimes Ziel erkennbar. Die PKDW hat seit dem Jahre 2005 die Hinterbliebenenpension auf Überlebende einer gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ausgedehnt und damit die Forderungen des AGG vorab bereits erfüllt.

3 Ausblick / Zusammenfassung

In den einzelnen Fallgestaltungen bleibt abzuwarten, wie die deutschen Gerichte und im Endeffekt der Europäische Gerichtshof die Fragen der Diskriminierung in der Betrieblichen Altersversorgung auslegen und beurteilen werden.

Unseres Erachtens ist es empfehlenswert, möglichst sensibel mit dem Thema „Antidiskriminierung“ umzugehen und bei der Gestaltung neuer Versorgungswerke, der Erteilung neuer Zusagen vorausschauend mögliche Diskriminierungen zu vermeiden.

Auch bei bereits bestehenden Zusagen ist es ratsam, mögliche unterschiedliche Behandlungen darauf zu prüfen, ob sie durch die Verfolgung eines legitimen Ziels gerechtfertigt sind und diese Zielverfolgung anhand der konkreten Regelung erforderlich und auch angemessen ist.



Anhebung der Regelaltersgrenze

Am 29.11.2006 hat das Bundeskabinett das Rentenversicherungs-Altersgrenzen-Anpassungsgesetz beschlossen. Damit wurde der Referentenentwurf nahezu unverändert gebilligt. Durch das Rentenversicherungs-Altersgrenzen-Anpassungsgesetz wird das Rentenalter von heute 65 Jahren schrittweise auf künftig 67 Jahre angehoben. Beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1947 erfolgt die Anhebung ab 2012 zunächst in einmonatigen, von 2024 an in zweimonatigen Schritten, so dass dann für Versicherte ab dem Jahrgang 1964 die Regelaltersgrenze von 67 gilt. Die sukzessive Anhebung ist der nebenstehenden Tabelle zu entnehmen.

Ausnahme: Zur Vermeidung von Härten für Versicherte mit besonders langjähriger Berufstätigkeit (45 Jahre Pflichtbeiträge aus Beschäftigung, selbstständiger Tätigkeit, Pflege sowie aus Kindererziehungszeiten) können diese weiterhin mit 65 Jahren ohne Abschlag die Rente beziehen.

Die vorgezogene Altersrente kann dann ab Alter 63 in Anspruch genommen werden; der Korridor des Renteneintritts liegt somit zwischen den Altern 63 und 67. In Abschlägen gerechnet bedeutet dies, dass ein heute mit 63 Jahren in Rente gehender einen Abschlag von 7,2% in Kauf nehmen muss; zukünftig wird der Abschlag 14,4% betragen.

Direkter Handlungsbedarf besteht bei Arbeitnehmern der Jahrgänge 1952 bis 1954. Diese Arbeitnehmer haben bis zum 31.12.2006

die Möglichkeit, sich mit der schriftlichen Vereinbarung einer Altersteilzeitregelung die Altersgrenze 65 zu sichern.

Anhebung der Regelaltersgrenze

Geburtsjahr	Anhebung um	auf Alter
1947	1 Monat	65 und 1 Monat
1948	2 Monate	65 und 2 Monate
1949	3 Monate	65 und 3 Monate
1950	4 Monate	65 und 4 Monate
1951	5 Monate	65 und 5 Monate
1952	6 Monate	65 und 6 Monate
1953	7 Monate	65 und 7 Monate
1954	8 Monate	65 und 8 Monate
1955	9 Monate	65 und 9 Monate
1956	10 Monate	65 und 10 Monate
1957	11 Monate	65 und 11 Monate
1958	12 Monate	66
1959	14 Monate	66 und 2 Monate
1960	16 Monate	66 und 4 Monate
1961	18 Monate	66 und 6 Monate
1962	20 Monate	66 und 8 Monate
1963	22 Monate	66 und 10 Monate
ab 1964	2 Jahre	67

PKDW verbraucherfreundlich

In seiner im Mai 2005 erschienenen Studie untersuchte die Verbraucherzentrale Bundesverband die Verbraucherfreundlichkeit der auf dem Markt befindlichen Produkte der betrieblichen und privaten Altersvorsorge.

Kriterien wie Flexibilitäts- und Sicherheitsanforderungen, Transparenz, Qualität, Beratungs- und Kostenstruktur wurden über alle Anbieter hinweg breit untersucht. Die gute Nachricht vorneweg: Die PKDW bekam von den Verbraucherschützern durchgängig eine gute Beurteilung.

Allgemein gilt der VVaG auch wegen der sozialen Aufgaben einer Pensionskasse als optimal angepasst, weil die Mitglieder solidarisch an der Vermögensbildung und allen dafür notwendigen Entscheidungen beteiligt sind. Pensionskassen in der Rechtsform eines VVaG arbeiten überwiegend nicht gewinnorientiert, sondern verwalten die Versorgungsansprüche der bei ihnen Versicherten als Non-Profit-Unternehmen, so die Studie.

Bemerkenswert fand die Verbraucherzentrale bei geöffneten Pensionskassen „die außerordentliche Flexibilität der Tarife sowie die teilweise niedrigen Verwaltungskosten bei gleichzeitig hohem Service-Niveau für ihre Mitglieder. So kommt die günstigste VVaG-Pensionskasse, die Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft derzeit mit 2,72% Abschluss- und Verwaltungskosten bezogen auf die gebuchten Bruttobeiträge aus. Die kostengünstige Verwaltung ist vermutlich das Ergebnis eines konsequenten Verzichts auf Vertriebsstrukturen und Provisionen sowie der jahrzehntelangen Spezialisierung auf die Verwaltung von großen Konzernversorgungswerken“, so der Schluss der Verbraucherzentrale in ihrem Bericht.

Bei den untersuchten Kompaktтарifen gehört die PKDW zu den Spitzenreitern bei den VVaG-Pensionskassen. Der ungezillmerte PKDW-Tarif hat in dem Bericht Vorbildcharakter.

Nähere Infos zum Bericht finden Sie unter www.vzbv.de oder direkt bei der Verbraucherzentrale Bundesverband e.V. in Berlin.

PKDW online



The screenshot shows the PKDW website homepage. The header includes the PKDW logo and the text 'Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft'. A navigation menu is visible with links for Home, Aktuelles, Die PKDW, BAV-Modell, Tarifrechner, Downloads, and Kontakt. The main content area features a 'Willkommen bei der PKDW' section with a circular image of people and the text 'Alles Vorrätliche ist selten...'. Below this, there are sections for 'PKDW Mitglieder-Versammlung 2007' and 'Aktuelles' with a link to the '76. Geschäftsbericht 2005'.

Willkommen bei der PKDW

Der PKDW-Internetauftritt wurde neu gestaltet. Nutzen Sie die vielfältigen Möglichkeiten und informieren Sie sich unter

 www.pkdw.de

Neben Informationen zu der flexiblen Beitrags- und Leistungsseite der Betrieblichen Altersversorgung findet sich ein Tarifrechner sowie ein Link zur Ermittlung der Steuervorteile bei Entgeltumwandlung.

Im Download-Bereich finden Mitgliedsunternehmen alle wichtigen Formulare, die die Administration erleichtern.

Sie haben ganz individuelle Fragen? Über unsere Internetseite sind Sie per Mail direkt mit uns verbunden.

Termine

- 7.3.2007 PKDW-Seminar im Mercure Hotel in Duisburg
- 14./15.6.2007 dgfp-Messe in Wiesbaden
- 22.6.2007 Mitgliederversammlung in Köln

Impressum

Herausgeber:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG

Redaktion:

Andreas Fritz, Bianca Schiemann, Maren Briel

Info & Kontakt:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG
 Am Burgacker 37, 47051 Duisburg
 Telefon 02 03/9 92 19-36
 Telefax 02 03/9 92 19-38
 Harz 51, 06108 Halle/Saale
 Telefon 03 45/3 88 15 58
 Telefax 03 45/2 90 68 09

Internet www.pkdw.de
 E-Mail info@pkdw.de

Gestaltung: Pischny Grafik 0 20 41/68 64 88

Wichtige Rechengrößen

der Sozialversicherung für die Betriebliche Altersversorgung des Jahres 2007:

West	2006		2007	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr
BBG (ArV/AV)	5.250,00 €	63.000,00 €	5.250,00 €	63.000,00 €
4 % BBG	210,00 €	2.520,00 €	210,00 €	2.520,00 €
Versicherungspflichtgrenze (Kranken- und Pflegeversicherung)	3.937,50 €	47.250,00 €	3.975,00 €	47.700,00 €
BBG (Kranken- und Pflegeversicherung)	3.562,50 €	42.750,00 €	3.562,50 €	42.750,00 €
Bezugsgröße	2.450,00 €	29.400,00 €	2.450,00 €	29.400,00 €

Wir sind umgezogen!

Alles neu machte der August: *Die PKDW zog um*. Der Duisburger Innenstadt treu geblieben, haben wir unsere neuen Büroräume *Am Burgacker 37* bezogen. Alle anderen Daten wie Telefonnummer, Fax und Postleitzahl bleiben unverändert.

Auf kurzen Wegen läuft jetzt der so wichtige aktuelle Informationsaustausch und auch unsere Gäste fühlen sich hier wohl.

