



Berlin, im März 2021

Erstes Sozialpartnermodell auf der Grundlage des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Der Haustarifvertrag zwischen der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Talanx setzt den Rahmen für das erste Sozialpartnermodell nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz. Mit dem Inkrafttreten des Gesetzes wurde ein neuer Durchführungsweg in der betrieblichen Altersversorgung geschaffen: die reine Beitragszusage. Eine reine Beitragszusage ist nur auf der Grundlage eines Tarifvertrages möglich.

Mit der reinen Beitragszusage wurde ein Durchführungsweg in der betrieblichen Altersversorgung geschaffen, der zwar höhere Betriebsrenten ermöglicht, aber auch Risiken birgt. Gemeinsam mit den Verhandlungspartnern hat ver.di ein Modell entwickelt, das diese Risiken für die Versorgungsberechtigten abfedert und verkleinert.

Das nun entstandene Sozialpartnermodell kann ein Weg sein, um trotz anhaltender Niedrigzinsphase attraktive Betriebsrenten zu ermöglichen, weil ein größerer Teil des Versorgungskapitals auf dem Aktienmarkt angelegt werden kann, als dies in der klassischen betrieblichen Altersversorgung mit Garantien erlaubt ist.

Rendite versus Sicherheit

Ein wesentlicher Aspekt für die Einführung von Sozialpartnermodellen zum 1. Januar 2018 war der Umstand, durch Verzicht auf Garantien die Renditechancen und damit die späteren Betriebsrenten zu erhöhen. Ausschlaggebend war, dass Garantien immer zu Lasten der Rendite gehen; Garantien und hohe Renditen schließen in Zeiten von Niedrigzinsen einander aus. Garantien sind aber nicht der einzige Weg, um Sicherheit zu erreichen. Vielmehr kann Sicherheit auch durch neue, die Volatilität des Versorgungsvermögens abmildernde und durch Sicherungsbeiträge der Arbeitgeber finanzierte Puffer-Mechanismen erreicht werden.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz weist den Gewerkschaften eine neue Rolle in der betrieblichen Altersvorsorge zu, weil es vorschreibt, dass sich die Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung des Sozialpartnermodells beteiligen müssen. Die Versorgungsempfänger sollen damit im Sozialpartnermodell durch die Gewerkschaft eine starke Vertretung haben, die im Interesse der Beschäftigten die Entwicklung der Betriebsrenten mit beeinflusst und überwacht.

ver.di und Talanx haben fast zwei Jahre miteinander verhandelt. Für ver.di waren die Verhandlungen zum ersten Sozialpartnermodell eine große Herausforderung, weil es nicht nur um den Abschluss eines Tarifvertrages ging, sondern auch ein Modell der betrieblichen Altersvorsorge entwickelt wurde, das einerseits durch höhere Renditen

zu höheren Betriebsrenten führen, andererseits aber auch Sicherheit und Planbarkeit für die Beschäftigten schaffen soll. Ein Sozialpartnermodell kann dauerhaft nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn große Versicherungskollektive entstehen. Denn dann können durch Skaleneffekte niedrige Kosten realisiert werden. Das Sozialpartnermodell bei der Talanx soll daher in der Folge nicht nur für die eigenen Beschäftigten im Konzern umgesetzt werden, sondern ist ein Angebot an andere Arbeitgeber und Branchen, über entsprechende Tarifverträge dem Sozialpartnermodell beizutreten. Diese Perspektive wurde in die Verhandlungen immer mit einbezogen.

Zentrale Ergebnisse der Verhandlungen

Beim jetzt vereinbarten Sozialpartnermodell handelt es sich nicht um eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien, sondern Arbeitgeber und Gewerkschaft beauftragen die ‚Deutsche Betriebsrente‘ mit der Durchführung der Altersvorsorge als reine Beitragszusage. Die ‚Deutsche Betriebsrente‘ ist ein Konsortium von HDI/Talanx und der Zurich Versicherung. Partner von ver.di sind zwei große Versicherungsunternehmen mit großer Erfahrung in der betrieblichen Altersversorgung.

Die Verhandlungen umfassten nicht nur den Tarifvertrag, sondern ebenfalls den Durchführungsvertrag, in dem die wesentlichen Parameter des Sozialpartnermodells zwischen den Tarifvertragsparteien und der ‚Deutschen Betriebsrente‘ festgelegt werden. Auch der Pensionsplan war Teil der Verhandlungen und ist Anlage des Tarifvertrages.

Zentrales Ziel für ver.di war, dass das Sozialpartnermodell über verschiedene kollektive Puffer Schwankungen in der Rendite so weit wie möglich abfedert, um damit eine verlässliche Altersversorgung zu schaffen, die trotz höherer Risiken für die Versorgungsempfänger auch Planungssicherheit gibt.

Sowohl in der Anwartschaftsphase, als auch in der Leistungsphase wurden kollektive Puffer gebildet, die eine Schwankung von Renditen abfedern. Zudem wurden weitere Parameter geschaffen, Veränderungen des Versorgungskapitals nicht unmittelbar weitergeben zu müssen, sondern über einen längeren Zeitraum zu verteilen. Sollten alle diese Sicherungsmaßnahmen nicht ausreichen, können Kürzungen durch den Rückgriff auf ein Sicherungsbeitragsvermögen, das durch einen arbeitgeberfinanzierten Sicherungsbeitrag gefüllt wird, abgedeckt oder verhindert werden. Alle eingesetzten Stellschrauben sollen eine möglichst gleichbleibende Verzinsung der Anwartschaften und Renten und damit eine stabile Entwicklung der Leistungsansprüche der Beschäftigten sicherstellen.

Das Sozialpartnermodell bei der Talanx wird nicht die bisher bestehende Konzernversorgung ablösen. Bei der Talanx besteht eine betriebliche Altersversorgung, an deren Beiträgen sich der Arbeitgeber mit 50 Prozent beteiligt. Dieser Arbeitgeberbeitrag wird auch künftig in die bisherige Versorgung fließen.

Aber der mitarbeiterfinanzierte Beitrag kann künftig als Entgeltumwandlung in das Sozialpartnermodell fließen. Die Entscheidung, ob die Entgeltumwandlung über eine klassische Direktversicherung mit Garantien oder über das Sozialpartnermodell erfolgt, treffen die Beschäftigten, die sich absichern wollen.

Das Sozialpartnermodell bietet eine zusätzliche und attraktive Möglichkeit zur Absicherung im Alter. Im Vergleich zu den bisher angebotenen klassischen Versicherungslösungen können durch das Sozialpartnermodell deutlich höhere Betriebsrenten erzielt werden.

Das Modell steht allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Konzern offen, also auch Beschäftigten aus den Unternehmen des Konzerns, in denen der Flächentarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe nicht angewendet wird.

Kontrollmechanismen

Beirat: Die Tarifvertragsparteien beteiligen sich über einen paritätisch besetzten Beirat an der künftigen Steuerung des Sozialpartnermodells. Die deutsche Betriebsrente berichtet regelmäßig über die Entwicklung aller wichtigen Parameter des Sozialpartnermodells an den Beirat. Der Beirat berät über die Entwicklung der Bestände, des Versorgungskapitals, die Entwicklung der Anwartschaften und Renten. Sind Anpassungen erforderlich, werden diese zwischen Deutscher Betriebsrente und dem Beirat beraten und möglichst Einvernehmen hergestellt.

Kapitalanlageausschuss: Darüber hinaus hat jede Tarifvertragspartei einen Sitz im Kapitalanlageausschuss. Für ver.di stehen nicht nur hohe Renditen für die Beschäftigten im Mittelpunkt, sondern die Kapitalanlagen sollen in ökologischer und sozialer Hinsicht nachhaltig erfolgen. Daher waren auch Kriterien für eine ethische und nachhaltige Kapitalanlagepolitik Bestandteil der Verhandlungen.

Da sich ver.di auch weiterhin in den Gremien des Sozialpartnermodells an der Steuerung und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung beteiligt, begründet der Tarifvertrag eine langfristige Zusammenarbeit im Interesse der Versorgungsberechtigten zwischen der ‚Deutschen Betriebsrente‘ und ver.di.

ver.di-Mitglieder erhalten Sonderkonditionen im Sozialpartnermodell. Sie profitieren von einem geringeren Kostensatz bei den beitragsbezogenen Abschluss- und Verwaltungskosten, der dann zu einer etwas höheren Versorgungsleistung für die ver.di-Mitglieder führt.

Erfolgskriterien für das Sozialpartnermodell

Damit das Sozialpartnermodell zu einer guten Alternative zur klassischen betrieblichen Altersversorgung wird, sind aus Sicht von ver.di eine Reihe von Kriterien zu erfüllen: Als Partner für ver.di kommen nur Anbieter eines Sozialpartnermodells infrage, die ihren eigenen Beschäftigten eine Betriebsrente mit einer breiten Arbeitgeberbeteiligung oberhalb der gesetzlich verpflichtenden Weitergabe der Sozialversicherungssparnis bei der Entgeltumwandlung zusagen.

Grundlage für eine gute betriebliche Altersversorgung muss aus gewerkschaftlicher Sicht ein substantieller Arbeitgeberbeitrag sein. Alleine aus der Entgeltumwandlung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lässt sich keine Leistung aus der betriebli-

chen Altersversorgung aufbauen, die als Ergänzung zur gesetzlichen Rentenversicherung den Lebensstandard im Alter sichert. Das gilt insbesondere für Branchen mit niedrigem Einkommensniveau.

Das Sozialpartnermodell soll nicht genutzt werden, um sich aus der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung zurückzuziehen. Ein Sozialpartnermodell darf nicht zu einer verschlechternden Ablösung bestehender Betriebsrentenmodelle führen.

Der Wechsel in ein Sozialpartnermodell kann nur auf Wunsch der Beschäftigten, also freiwillig erfolgen.

Als Ausgleich für den Wegfall der Arbeitgeberhaftung bei der reinen Beitragszusage im Sozialpartnermodell müssen Arbeitgeber einen zusätzlichen Sicherungsbeitrag leisten, der genutzt wird, um die Betriebsrenten bei schlechter Kapitalmarktentwicklung zu stabilisieren.

Eine gute Einbindung der Gewerkschaften bei der Durchführung und Steuerung muss gewährleistet sein. Die Finanzanlagen müssen ökologischen, ethischen und sozialen Nachhaltigkeitskriterien, sogenannten ESG-Kriterien entsprechen. Wenn die verschiedenen Fördermöglichkeiten, wie Niedrigverdiener- und Zulagenförderung genutzt werden, kann das Sozialpartnermodell ein wichtiges Element zur Vermeidung von Altersarmut sein.

Die ausschließlich tarifexklusive Vereinbarung von Sozialpartnermodellen in Tarifverträgen und die damit verbundene „Durchführung und Steuerung“ durch die Sozialpartner begrenzt ebenfalls die mit dem Sozialpartnermodell einhergehenden Risiken. Völlig inakzeptabel ist es deshalb, die reine Beitragszusage außerhalb von Tarifverträgen zuzulassen. Das Vertrauen der Beschäftigten in diese Zusageart und das Verhandeln von fairen Rahmenbedingungen auf Augenhöhe ist nur dann möglich, wenn Anbieter (Versicherungen und Versorgungseinrichtungen) und Arbeitgeber einer starken Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüberstehen. Dieses Gegengewicht bringen nur Gewerkschaften im Rahmen von Tarifverhandlungen auf. Zudem stärkt die Tarifexklusivität die Tarifbindung, da hierdurch Anreize für Arbeitgeber geschaffen werden, Tarifverträge abzuschließen.

ver.di-Bundesvorstand
Pressestelle