
Die zusätzliche Gewährleistung von Altersversorgung am Beispiel der chemischen Industrie

Michael Mostert



Frank Racky



11. Göttinger Forum zum Arbeitsrecht, Göttingen 30.10.2013

Tarifliche Altersvorsorge in der chemischen Industrie – Historie

- 1998: erster Tarifabschluss in der chemischen Industrie zur betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung
- Erstes Branchenversorgungswerk „Chemie-Konsortialvertrag“
- Tarifrunde 2000: Einführung der „Chemietarifförderung“
- Sozialpartner-Forum „Altersvorsorge“ (12. September 2000):
 - Unverzichtbarkeit der ergänzenden kapitalgedeckten Altersversorgung
 - Förderung durch nachgelagerte Besteuerung und staatliche Zuschüsse gefordert
- 18. September 2001: Abschluss des TEA
 - Eigenes Chemie-Modell der Entgeltumwandlung
 - „Chemie-Pensionsfonds“ als Auffangregelung

Tarifliche Altersvorsorge in der chemischen Industrie – Historie

- 16. Januar 2002: Abschluss der Grundlagenvereinbarung über einen Pensionsfonds der Chemischen Industrie zwischen IG BCE / BAVC / Bayerische Hypo- und Vereinsbank
- 9. April 2002: Genehmigung des „Chemie-Pensionsfonds“ als erster in Deutschland zugelassener Pensionsfonds
- Tarifrunde 2005: „Umwidmung“ der VwL in bAV mit Übergangsfrist bis Ende 2011
- Tarifrunde 2008: Bereitstellung eines Demografiefonds ab 2010 im Rahmen des Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demografie“ (TV Demo), der u.a. für die tarifliche Altersvorsorge genutzt werden kann
- Tarifrunde 2012: Zusätzlicher Demografiebetrag, Nutzung für tarifliche Altersvorsorge als Auffangregelung für Betriebe bis 200 Arbeitnehmer

Tarifliche Altersvorsorge in der chemischen Industrie – Historie

Motive der Sozialpartner für die Gestaltung von Branchenversorgungswerken

- Unternehmensübergreifende Nutzung
- Schaffung von Branchenversorgungswerken als Angebot für alle, gerade kleinere und mittelständische Unternehmen der chemischen Industrie
- Branchenlösung vs. Angebotsvielfalt: Orientierung im Angebotsdschungel
- Beteiligung der Sozialpartner an der Gestaltung
- Beteiligung der Arbeitnehmer an Kapitalanlageerfolgen zugunsten ihrer betrieblichen Altersversorgung

Tarifliche Altersvorsorge in der chemischen Industrie – Historie

Auswahlkriterien der Sozialpartner für die Wahl eines externen Partners

- Beteiligungsrechte: dauerhafte Mitsprachemöglichkeiten, u.a. bei der Tarifgestaltung
- Übernahme der Vorfinanzierung durch externen Partner: keine eigene Kostenbelastung
- Kostengestaltung im Pensionsplan
- Zusätzlich im ChemiePensionsfonds: Gestaltung der Kapitalanlage
 - Neutrale Beratung
 - „Offene Plattform“
 - Steuerung durch paritätisch besetzten strategischen Anlageausschuss

Begriffe und Komponenten

Jahresleistung

Chemie-Tarifförderung I

Entgeltumwandlungsbetrag

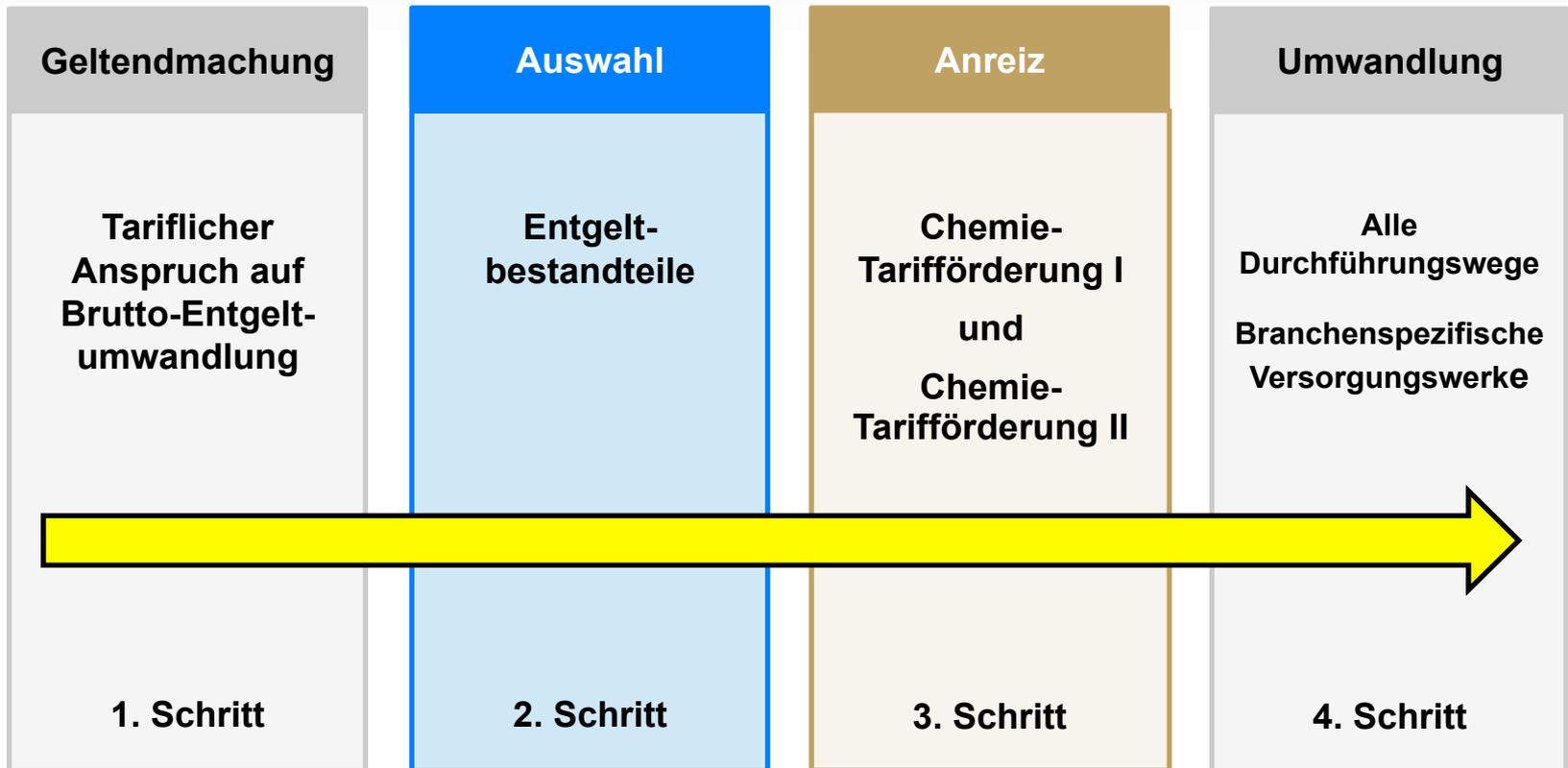
Demografiebetrag

Zusätzliches Urlaubsgeld

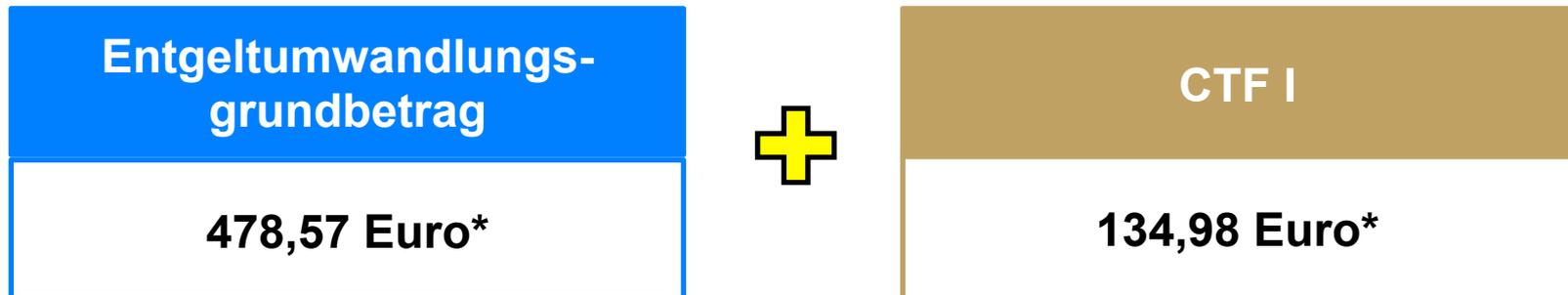
Sonstige Entgeltbestandteile

Chemie-Tarifförderung II

Grundgedanken und Systematik der Chemie-Konzeption

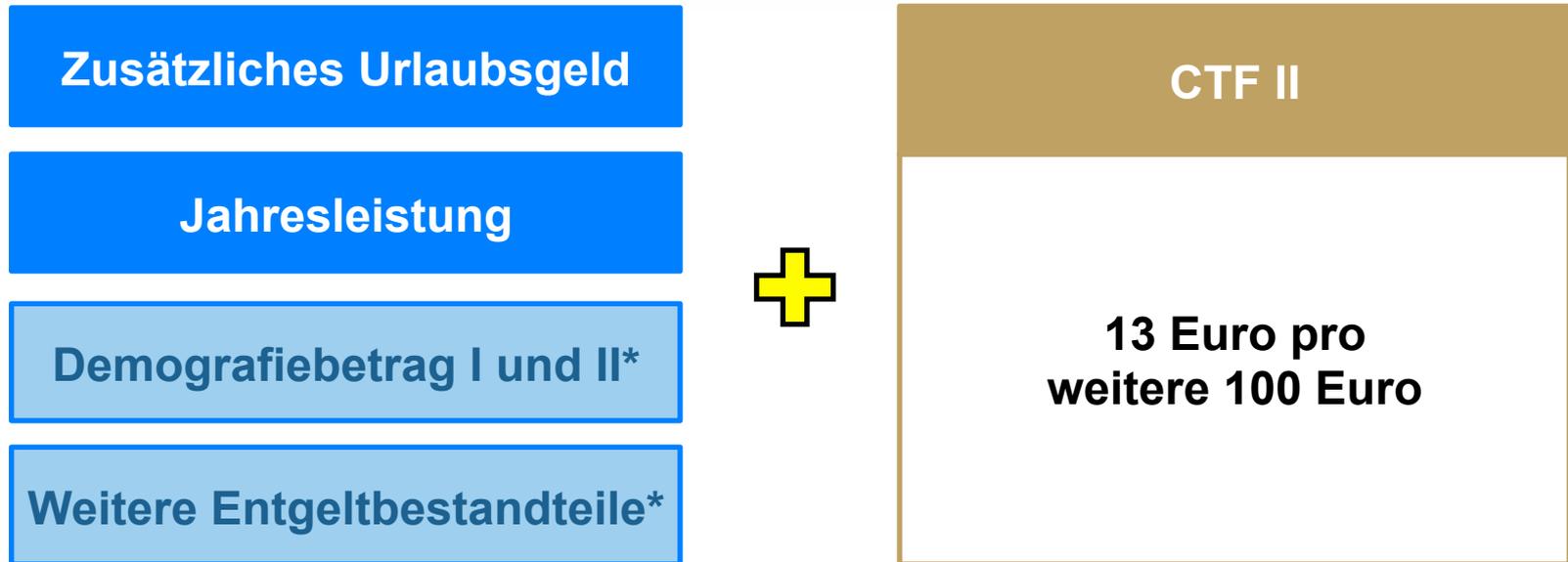


Chemie-Tarifförderung I



* Teilzeitbeschäftigte werden anteilig berücksichtigt

Chemie-Tarifförderung II



* Ggf. Einbringung aufgrund Betriebsvereinbarung möglich

Exkurs: Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie

■ Demografiebetrag I

- Bereitstellung ab Kalenderjahr 2010
- 300 Euro / Jahr pro Tarifarbeitnehmer*, Dynamisierung gem. jeweiliger Tarifierhöhung des Vorjahres
- 6 mögliche Verwendungszwecke** (u. a. tAV)

■ Demografiebetrag II

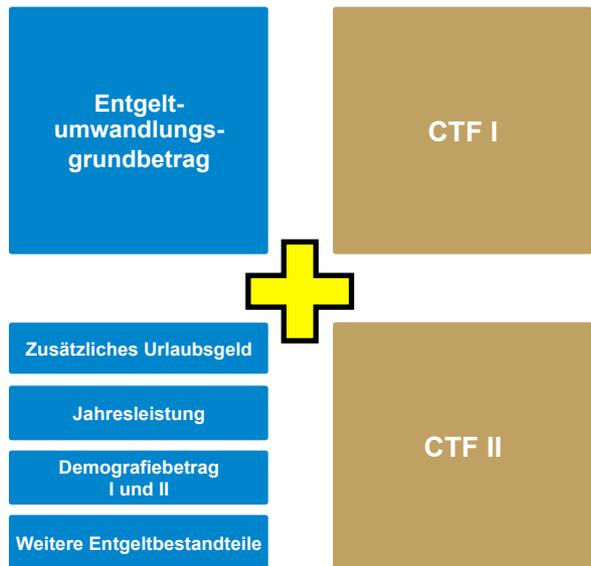
- Bereitstellung für die Kalenderjahre 2013 bis 2015
- 200 Euro / Jahr pro Tarifarbeitnehmer*
- 3 mögliche Verwendungszwecke** (tAV nur als Auffanglösung bei Betrieben bis 200 Arbeitnehmer)

* Teilzeitbeschäftigte anteilig ** Festlegung mittels Betriebsvereinbarung



Einbringungsgrenze

- Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung in der Sozialversicherung
- Maximal 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (West)
- Andere Ausgestaltung mittels Betriebsvereinbarung möglich



Durchführungswege

■ **Wahlrecht des Arbeitgebers**

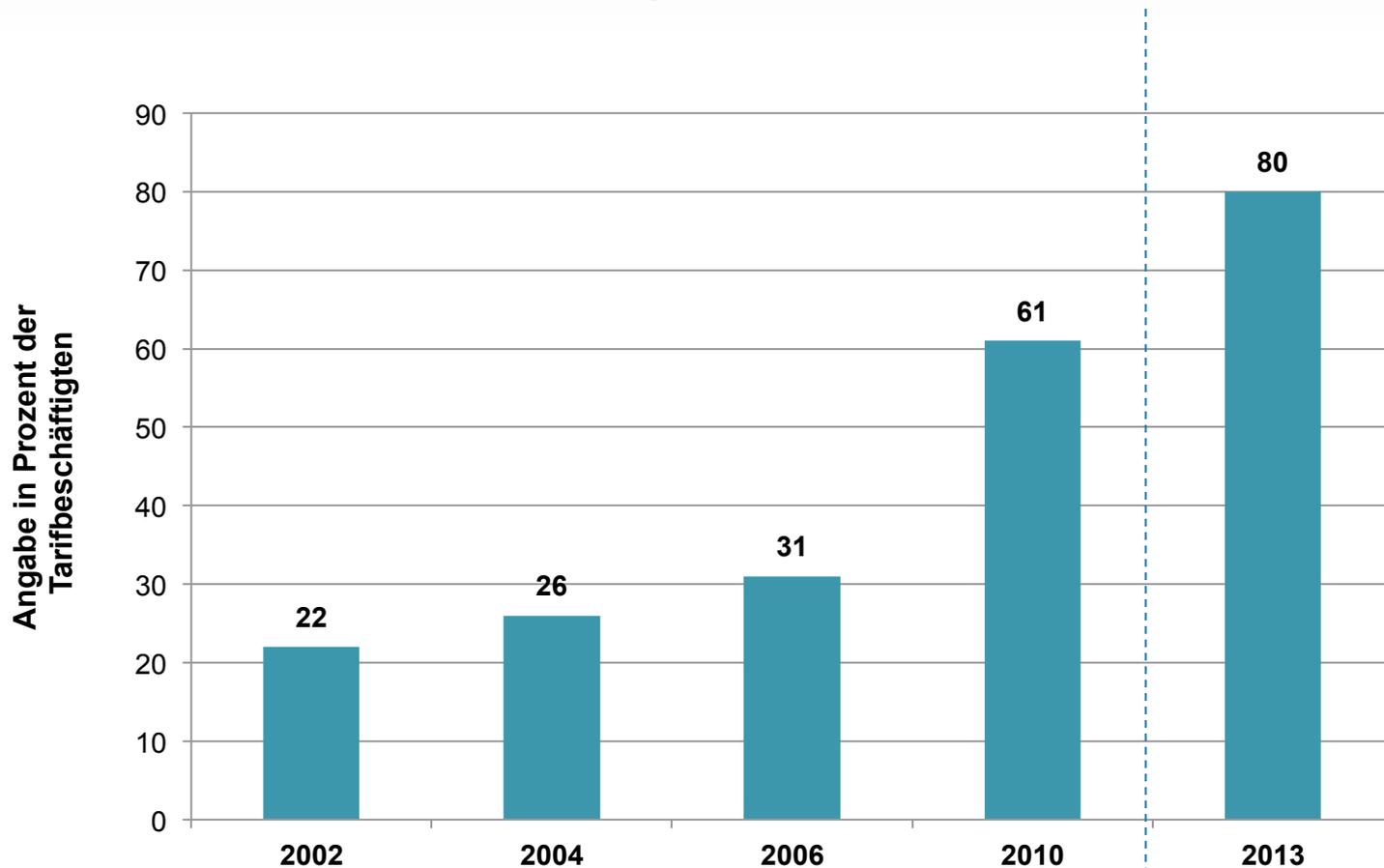
- Direktzusage
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse
- Direktversicherung

■ **Tarifliche Auffanglösung**

- ChemiePensionsfonds (Chemieversorgungswerk)
- Chemie-Verbandsrahmenvertrag (ehemals Konsortialvertrag)

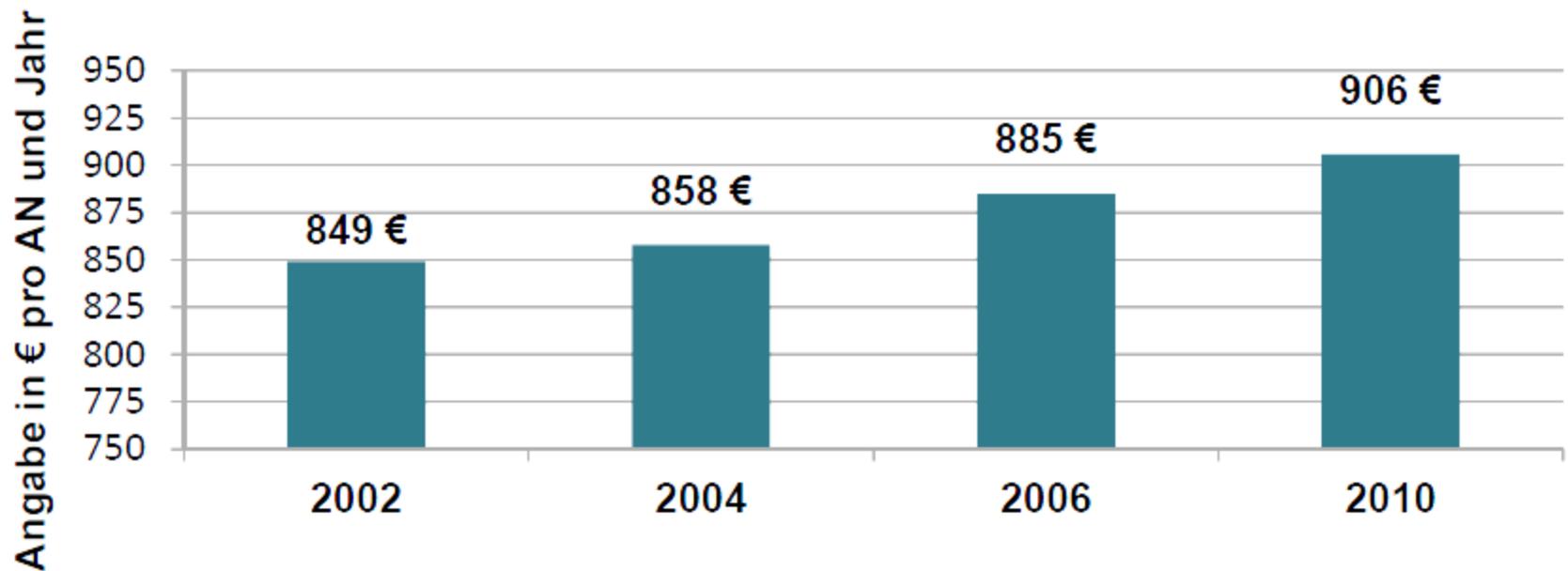
Entwicklung des Verbreitungsgrades seit 2002

Umfrage 2010

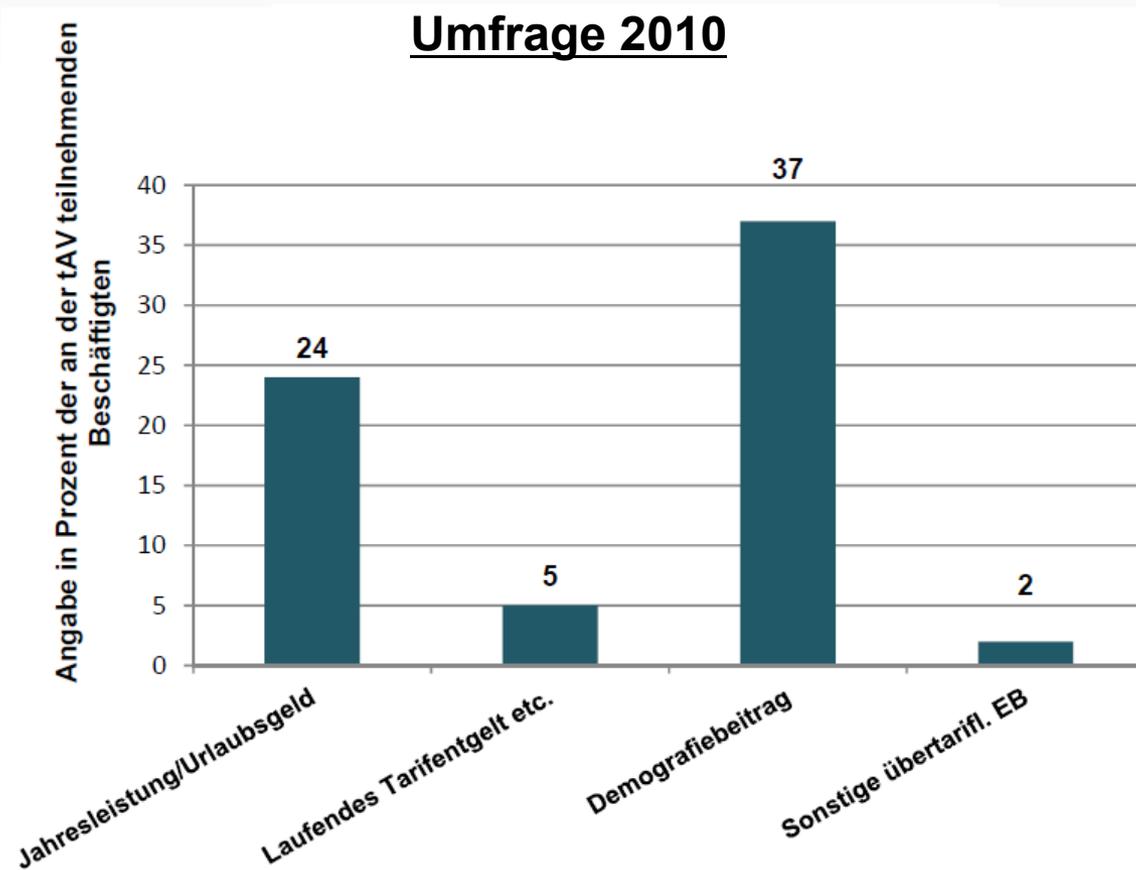


Entwicklung des durchschnittlichen Umwandlungsbetrages

Umfrage 2010

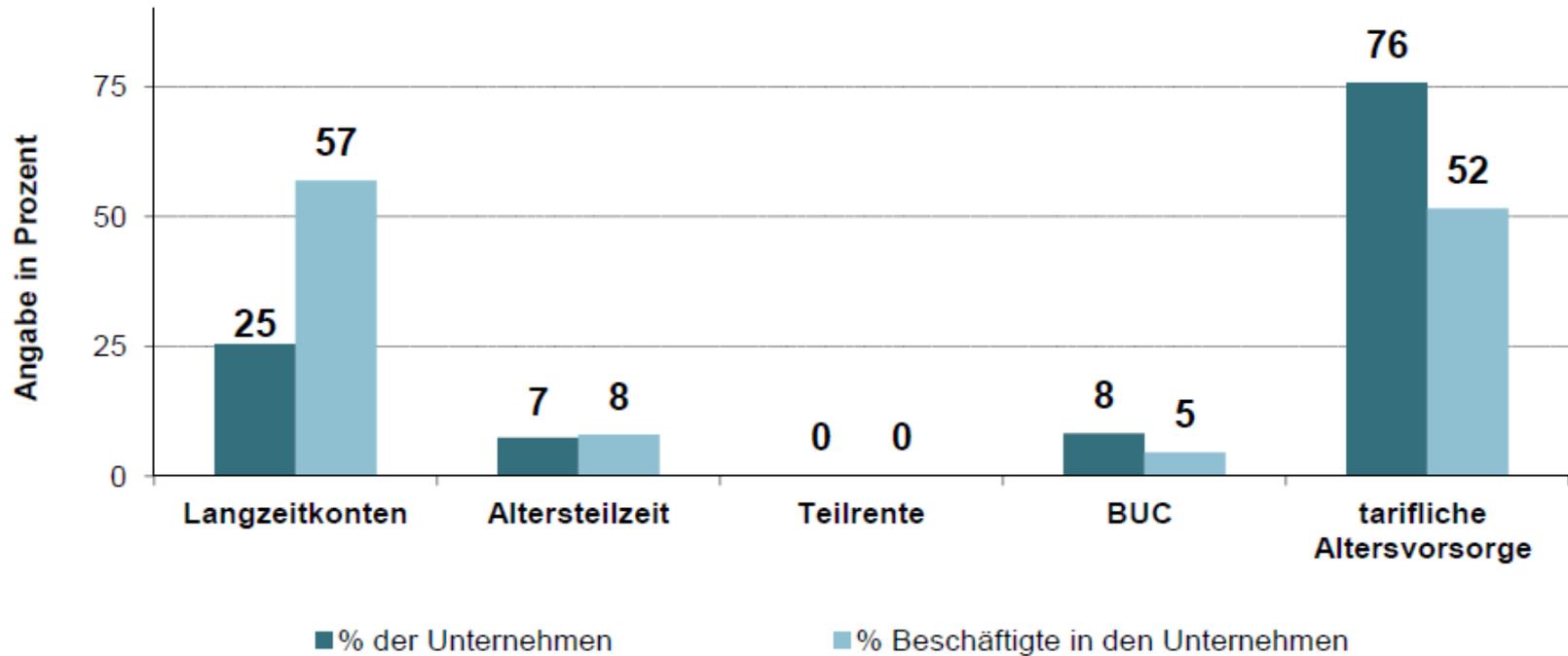


Umwandlung weiterer Entgeltbestandteile



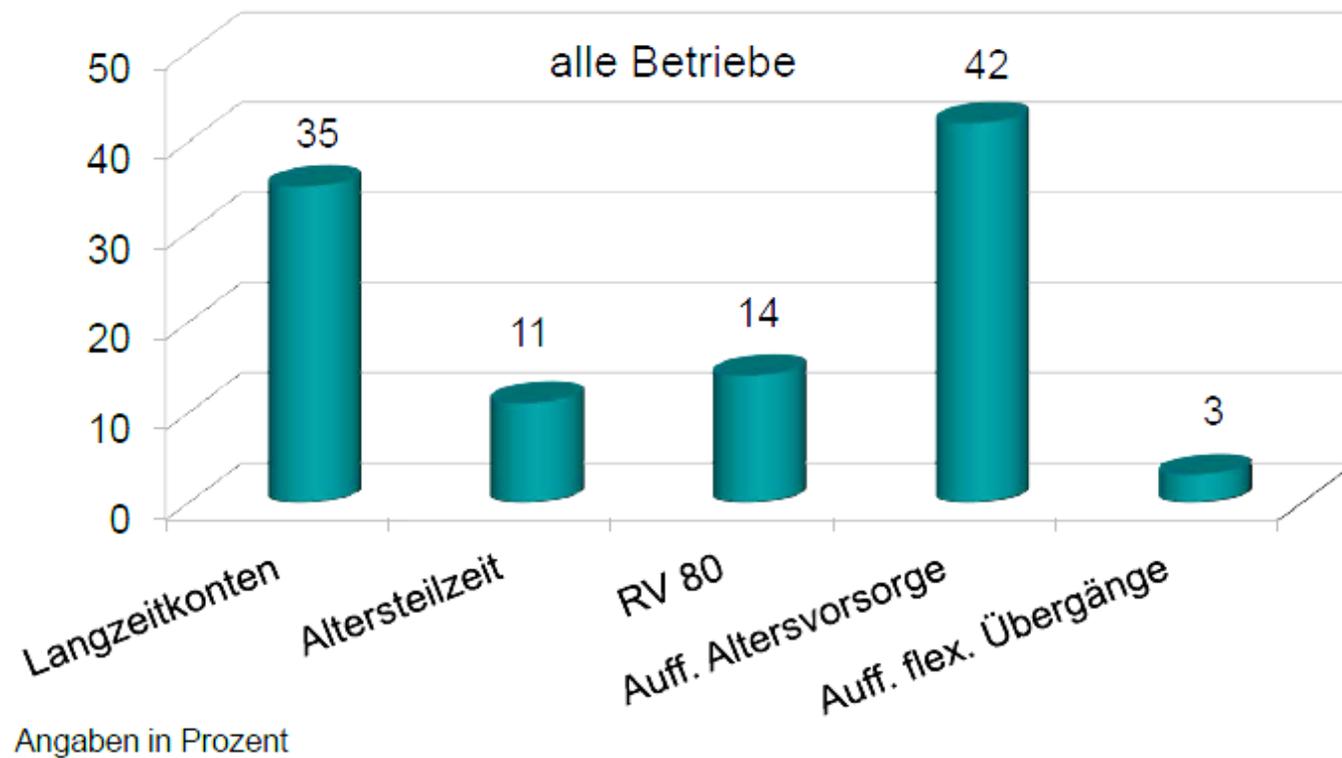
Verwendung Demografiebetrag I

Umfrage 2010



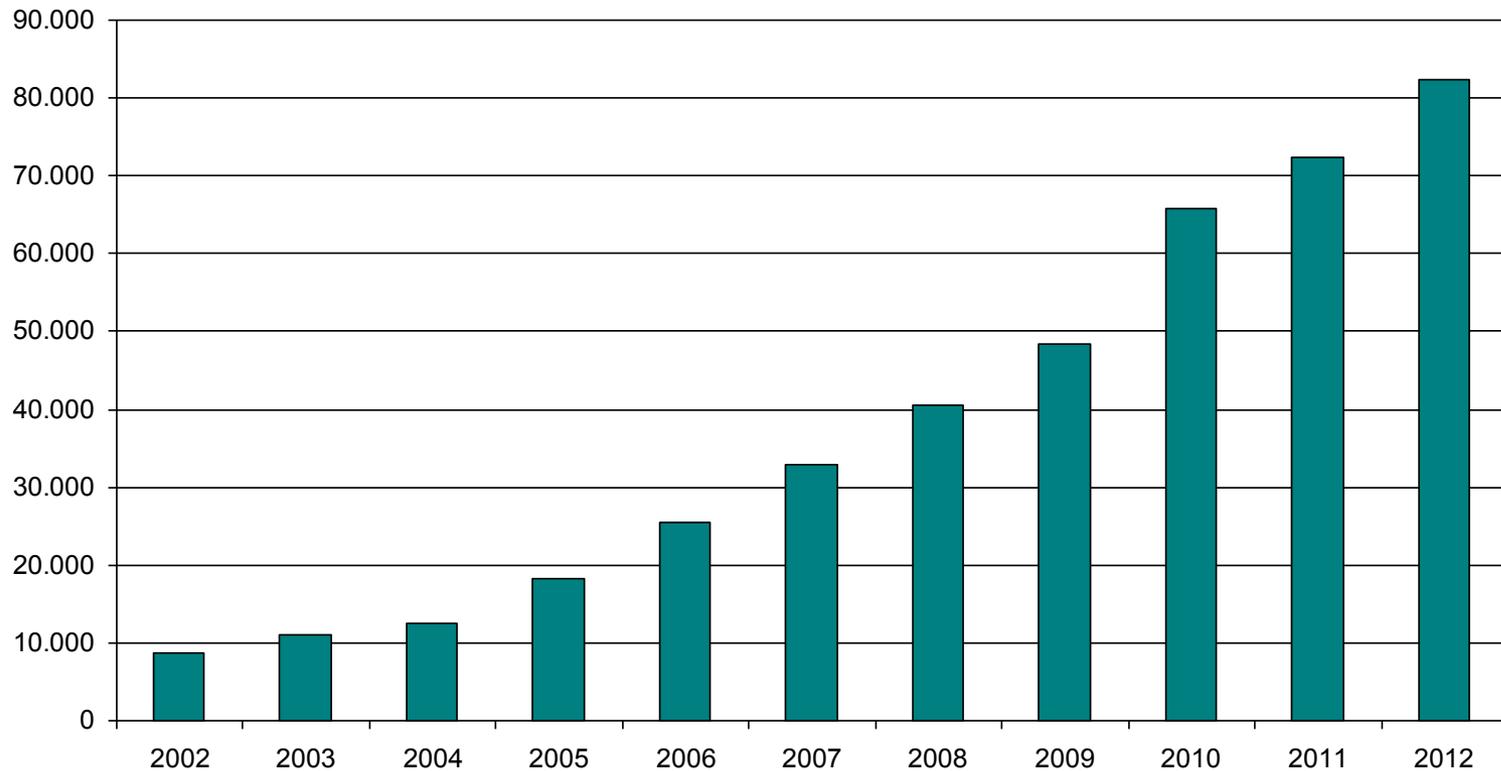
Verwendung Demografiebetrag II

Schnellumfrage 2013



Wo stehen wir heute?

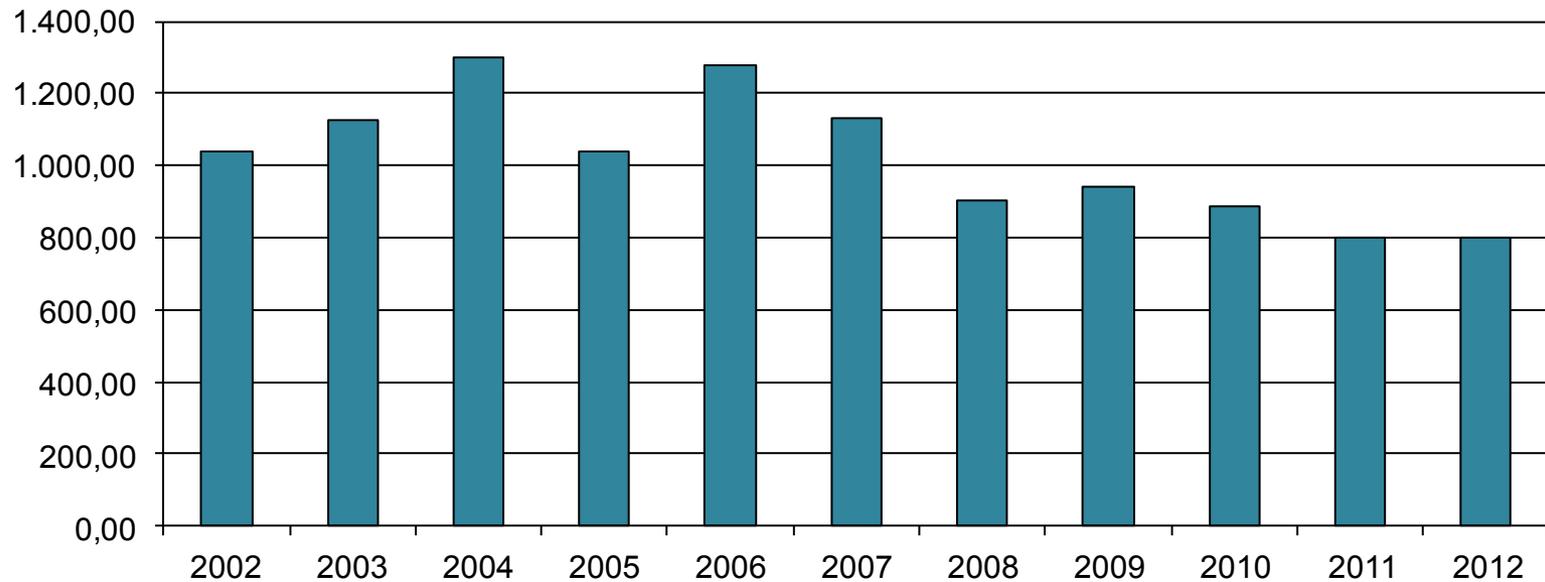
Anzahl der Versorgungsanwärter im ChemiePensionsfonds nach Kalenderjahren



Quelle: ChemiePensionsfonds

Wo stehen wir heute?

Entwicklung der durchschnittlichen Jahresbeiträge im ChemiePensionsfonds in €



Quelle: ChemiePensionsfonds

Wo stehen wir heute?

- Die tarifliche Altersvorsorge in der chemischen Industrie hat inzwischen einen beachtlichen Verbreitungsgrad gefunden (ca. 80 % der Beschäftigten)
- Die fortgesetzte intensive Zusammenarbeit der beteiligten Partner IG BCE/ BAVC mit der Allianz Leben bzw. der R+V hat sich bewährt
- Wesentliche Impulse sind von der Tarifpolitik der Chemie-Sozialpartner ausgegangen
 - Die Umwidmung der VwL in einen Entgeltumwandlungsgrundbetrag im Jahre 2005 hat den betrieblichen Durchdringungsgrad erheblich beeinflusst
 - Die Verwendung des Demografiefonds für die tarifliche Altersvorsorge hat ebenfalls zu einer Ausweitung der Anwärterzahlen und auch zum Teil zu einer Erhöhung der Jahresbeiträge geführt
 - Nach dem Auslaufen der Übergangsregelung verringern sich allerdings (vorübergehend) die Durchschnittsbeiträge

Wo stehen wir heute?

- Die bisherige Teilnahme an der Entgeltumwandlung ist im Hinblick auf die Beitragshöhe noch unbefriedigend
- Einer der Gründe ist das Fehlen individueller Leistungsfähigkeit und -bereitschaft
- Vielfach wird daher nur der jeweilige tarifliche Entgeltumwandlungsbetrag zzgl. der Tarifförderung für die tarifliche Altersvorsorge verwandt
- Das reicht für die meisten Arbeitnehmer nicht aus, um ihre Versorgungslücke zu schließen

Was ist zu tun?

- Die Vorgabe von Politik und RV-Trägern:
 - mindestens **4 % des Jahreseinkommens** für die private Zusatzvorsorge
 - zusätzlich **Nutzung der Steuerentlastung durch das AEG** für die Eigenvorsorge
- Dies bedeutet für den Durchschnittsverdiener in der DRV Bund im Jahre 2014:
1.362,84 €
- Die aktuellen durchschnittlichen Umwandlungsbeträge erreichen diese Vorgabe bisher nicht
- Weitere Anstrengungen sind daher erforderlich
- Dabei muss das Hauptaugenmerk auf die Erhöhung der Jahresbeiträge gerichtet werden
- Die Sozialpartner werden prüfen, ob und in welcher Form eine stärkere Verbindlichkeit der Entgeltumwandlung tariflich geregelt werden sollte

Welchen Beitrag leisten die Tarifverträge heute?

- Im Jahre 2013 beträgt die Summe der möglichen tariflichen Leistungen für die Altersvorsorge ohne Eigenbeitrag des Arbeitnehmers **978,90 €**
- Zumindest in den unteren Entgeltgruppen kann damit die politische Vorgabe von 4 % des Jahreseinkommens annähernd erreicht werden
- In Unternehmen (bis zu 200 Arbeitnehmer), in denen die tarifliche Auffangregelung zum Demografiebetrag II eingreift, werden sogar **1,204,90 €** erreicht
- Durch die Dynamisierung des Demografiebetrages werden diese Werte in den kommenden Jahren weiter steigen

Ausblick – neue Aufgaben für die bAV?

- Die bAV kann neben der Zusatzversorgung im Alter grundsätzlich auch für die Gestaltung flexibler Übergänge in die Rente genutzt werden
- Bei vorzeitiger Altersrente können die Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung durch Leistungen der bAV ausgeglichen oder sogar – je nach Beitragszahlung und Kapitalanlage – übertroffen werden
- Die bAV kann sogar als „Freistellungsrente“ für eine vorzeitige Freistellung vor dem 63. Lebensjahr genutzt werden
- Der Arbeitnehmer bleibt flexibel, weil er sich erst spät für die „Vorruhestands-“ oder die „Aufstockungs“- Lösung entscheiden muss
- Die Instrumente der bAV erfreuen sich eines hohen Vertrauens und sind seit Jahrzehnten erprobt

Ausblick – neue Aufgaben für die bAV?

- bAV (externe Durchführungswege) kann grundsätzlich auch als vorgezogene „Freistellungsrente“ verwandt werden
 - Grundsätzlich für viele Arbeitnehmer ab dem 60. Lebensjahr möglich
 - Als Ersatz für entfallendes Vollzeit-Arbeitsentgelt
 - Als finanzielle Aufstockung einer Teilzeitbeschäftigung
- Risiko der Auszehrung: Ergänzungs- bzw. Ersatzfunktion gegenüber gesetzlicher Altersrente kann ggf. gefährdet werden
- Nähe zur ratierlichen Kapitalauszahlung: Risiko der Langlebigkeit wird ggf. nicht mehr angemessen berücksichtigt
- Vorteile (u.a.) gegenüber alternativem ZWK:
 - Einheitliches Vorsorgevermögen – kein Sparen „in zwei Töpfe“
 - Wegfall von Portabilitätsproblemen
 - Vermeidung zusätzlichen Administrationsaufwandes beim Arbeitgeber

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**