

V O R L A G E
für die Sitzung der Arbeitsrechtlichen Kommission der Diakonie Deutschland
am 11. / 12.02.2016 in Berlin

Antrag der Dienstgeberseite zur zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung

- zur Ermöglichung der Auswahl zwischen mehreren von einer Zusatzversorgungskasse angebotenen Pflichtversicherungen und
- zur Einführung einer Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Kosten der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Beschlussvorschlag

I. § 27 Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

§ 27 wird wie folgt geändert:

1. Abs. 1 wird wie folgt neu gefasst:

„Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber ist verpflichtet, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters bei einer kirchlichen oder vergleichbaren Zusatzversorgungseinrichtung, sicherzustellen (Pflichtversicherung). Erfüllt die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber die Voraussetzungen für den Abschluss einer Beteiligungsvereinbarung mit einer Zusatzversorgungseinrichtung nach Satz 1 nicht und hat sie bzw. er dieses nicht zu vertreten, so hat sie bzw. er eine andere angemessene zusätzliche Alters- und Hinterbliebenensicherung (z. B. Betriebsrente, Direktversicherung) sicherzustellen. Im Dienstvertrag ist die Pflichtversicherung zu bezeichnen.“

2. Nach § 27 Abs. 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„Die Wahlmöglichkeit zwischen Pflichtversicherungen mit unterschiedlich hohen Versorgungsleistungen in den maßgeblichen Regelungen für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung gemäß Abs. 1 Satz 1 trifft die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber. Sie ist auf Neueinstellungen beschränkt. Im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter kann ein nach den maßgeblichen Regelungen der Zusatzversorgungseinrichtung möglicher Wechsel in einen anderen Tarif der Pflichtversicherung vorgenommen werden. Eine Änderung zum Nachteil der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters ist ausgeschlossen.“

3. Der bisherige § 27 Abs. 2 wird zu Abs. 3.

4. Der bisherige § 27 Abs. 3 wird zu Abs. 4.

5. § 27 Absatz 4 wird wie folgt geändert:

In § 27 Absatz 4 werden die Worte „Umlage“ jeweils durch die Worte „Beiträge“ ersetzt.

Inkrafttreten: 1. Juli 2016

II. § 27a Eigenbeteiligung an der Alters- und Hinterbliebenenversorgung

Es wird ein neuer § 27a mit folgendem Wortlaut eingefügt:

- (1) Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter beteiligt sich an den Beiträgen zu der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenensicherung im Sinne des § 27 Abs.1 und 2.
- (2) Erhebt die Zusatzversorgungskasse Beiträge, die 4,0 v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts übersteigen, erfolgt die Beteiligung in Höhe des 4,0 v.H. übersteigenden Betrages. Die Eigenbeteiligung beträgt höchstens 50 v.H. des erhobenen Beitrages zur Pflichtversicherung.
- (3) Die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber hat die Beiträge zu einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenensicherung einschließlich der Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters abzuführen. Die Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters wird von der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber vom Arbeitsentgelt einbehalten. Die Beteiligung der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfolgt für jeden Kalendermonat, für den die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einen Anspruch auf Bezüge (Entgelt, sonstige Zuwendungen, Krankenbezüge) oder einen Anspruch auf Krankengeldzuschuss – auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird – hat.
- (4) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird unter Bezugnahme auf § 30 e Abs. 2 BetrAVG das Recht, nach § 1 b Abs. 5 Nr. 2 BetrAVG die Versicherung nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, nicht eingeräumt.
- (5) Der Anspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 zweiter Halbsatz in Verbindung mit § 1 a Abs. 3 BetrAVG, zu verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10 a, 82 Abs. 2 EStG erfüllt werden, ist ausgeschlossen, wenn der Dienstgeber Mitglied in einer Zusatzversorgungseinrichtung ist, die diese Förderungsmöglichkeit nicht vorsieht.
- (6) Der Anspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 1 Abs. 2 Nr. 4, zweiter Halbsatz BetrAVG in Verbindung mit § 1 a Abs. 4 BetrAVG auf Fortführung der Versicherung mit eigenen Beiträgen in entgeltlosen Zeiten während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses ist für die Pflichtversicherung ausgeschlossen.“

Inkrafttreten: 1. Juli 2016

Begründung zu I. und II

Vorbemerkungen

Die den Mitarbeitenden durch die Dienstgeber sichergestellte Pflichtversicherung bei den kirchlichen Zusatzversorgungskassen garantiert den Mitarbeitenden eine in der Höhe der zukünftigen Renten weit über den Leistungen der privaten Versicherungswirtschaft liegende Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Die Rentenleistungen in der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung sind aufgrund der bestehenden Rahmenbedingungen (höhere Lebenserwartung der Versicherten und langjähriges geringes Zinsniveau an den Finanzmärkten) nicht mehr mit dem ursprünglich von den Zusatzversorgungskassen errechneten Beitragssatz in der kapitalgedeckten Pflichtversicherung in Höhe von 4,0 v.H. finanzierbar.

Die kirchlichen Zusatzversorgungskassen haben daher in den vergangenen Jahren ihre Beitragssätze und die Sanierungsgelder erhöht.

Die KZVK Hannover hat als letzte kirchliche Zusatzversorgungskasse den Pflichtbeitrag auf 4,8 v.H. angehoben (wirksam zum 01. Januar 2016). Die EZVK Darmstadt hat aktuell Erhöhungen der Beiträge und der Sanierungsgelder beschlossen. Allein der Pflichtbeitrag steigt dabei zum 01.01.2018 auf 5,2 v.H. und zum 01.01.2019 auf 5,6 v.H. Im Bereich der KZVK Rheinland-Westfalen sind ebenfalls Beitragserhöhungen zu erwarten.

Um einen Interessenausgleich in der Finanzierung der Pflichtversicherung zu schaffen, haben die kirchlichen Zusatzversorgungskassen in den vergangenen Jahren ihre Satzungen geändert, um eine Beteiligung der Mitarbeitenden an den Kosten der Zusatzversorgung zu ermöglichen.

Die kirchliche Zusatzversorgung soll einerseits für Mitarbeitende attraktiv sein. Sie muss aber andererseits für Dienstgeber ökonomisch tragbar bleiben. Die vorgeschlagenen Regelungen ermöglichen einen angemessenen Interessenausgleich. Sie nutzen die von den kirchlichen Zusatzversorgungskassen eröffneten Möglichkeiten.

Neueingestellte Mitarbeitende können entscheiden, ob sie den Beitrag an den Kosten der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung ebenso wie Bestandsmitarbeitende über ihr Entgelt leisten oder durch die Inanspruchnahme einer Pflichtversicherung mit geringeren Versorgungsleistungen.

zu § 27

Abs. 1

Maßstab der seitens der Dienstgeber sicherzustellenden Alters- und Hinterbliebenenversorgung ist grundsätzlich eine von den kirchlichen Zusatzversorgungskassen gewährleistete Absicherung in der Pflichtversicherung. Dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin steht die Wahl zwischen einer Zusatzversorgung bei kirchlichen Zusatzversorgungskassen bzw. mit der kirchlichen Zusatzversorgungskasse vergleichbaren Zusatzversorgungseinrichtung offen. Nur soweit die Beteiligung ohne Verschulden des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin nicht möglich ist, kommt eine andere angemessene Zusatzversorgung in Betracht. Die genaue Bezeichnung der Pflichtversicherung im Dienstvertrag dient der Konkretisierung der Versorgungszusage und damit der Rechtssicherheit.

Abs. 2

Die arbeitsrechtlich versprochene Versorgungszusage muss mit den Leistungen der Zusatzversorgungseinrichtung übereinstimmen. Weicht die Leistung der Zusatzversorgungseinrichtungen zu Ungunsten des Dienstnehmers von der arbeitsrechtlich gegebenen Versorgungszusage ab, haftet der Dienstgeber in Höhe der Differenz (§ 1 Betriebsrentengesetz - BetrAVG).

Das System der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung (Zusatzversorgung) war im Rahmen der Pflichtversicherung bei den Kirchlichen Zusatzversorgungskassen bisher davon gekennzeichnet, dass sich die Pflichtversicherungen der Zusatzversorgungseinrichtungen nicht voneinander unterscheiden.

Die Änderung des § 27 ist erforderlich, nachdem die Evangelische Zusatzversorgungskasse (EZVK) in Darmstadt als erste kirchliche Zusatzversorgungskasse einen zweiten Tarif in der Pflichtversicherung eingeführt hat. Dieser Beitragssatz ist auf 4,0 v.H. gedeckelt und führt zu einer geringeren Versorgungsleistung im Rentenfall.

Der bisherige Wortlaut des § 27 steht arbeitsrechtlich der einsetzenden Flexibilisierung in der Pflichtversicherung entgegen. Um die Veränderungen bei den kirchlichen Zusatzversorgungskassen rechtssicher anwenden zu können, ist es daher geboten § 27 AVR DD neu zu gestalten.

Soweit eine Zusatzversorgungseinrichtung im Rahmen der nach Abs. 1 sicherzustellenden Zusatzversorgung mehrere Tarife in der Pflichtversicherung anbietet, steht der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber ab diesem Zeitpunkt für Neueinstellungen die Auswahl zwischen diesen Tarifen offen. Die Auswahl ist auf Neueinstellungen beschränkt. Die Beschränkung auf Neueinstellungen ist vor dem Hintergrund der sich aus dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) und der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ergebenden Vorgaben bei Änderungen von Versorgungszusagen erforderlich. Eine Änderung der Versorgungszusage zum Nachteil ist bei Bestandsmitarbeiter nur in Einzelfällen bei wirtschaftlicher Notlage denkbar.

Für den Fall, dass eine Zusatzversorgungseinrichtung mehrere Tarife in der Pflichtversicherung anbietet und die Möglichkeit für Wechsel in andere Tarife eröffnet, regelt Abs. 2 die Zulässigkeit solcher Tarifwechsel. Eine Änderung ist ausgeschlossen, soweit ein Wechsel für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter mit Leistungseinbußen verbunden wäre.

Abs. 3 und 4

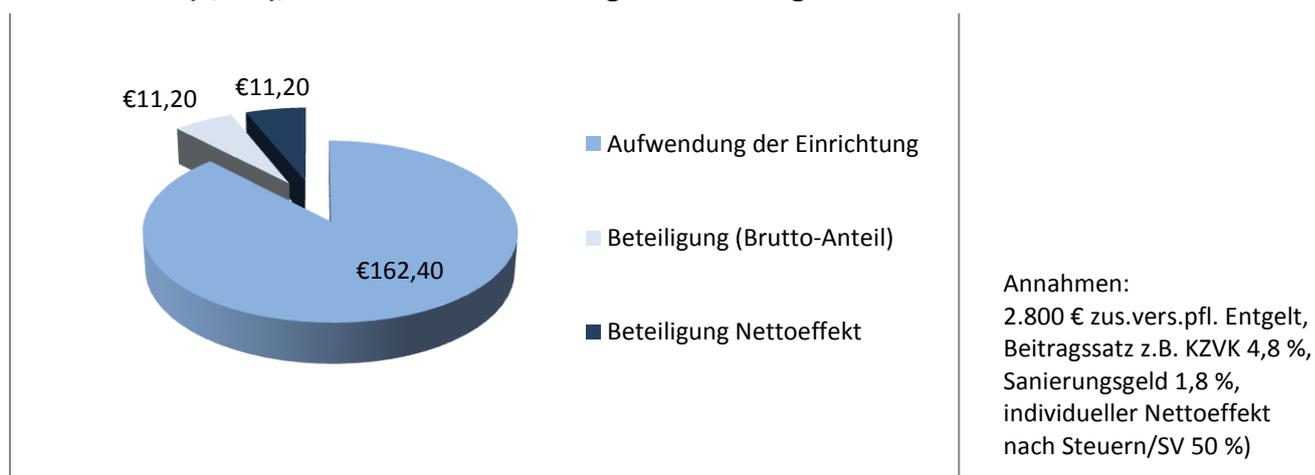
Die Änderungen sind redaktionell bedingt.

zu § 27a

Abs. 1 bis 3

Die Wiedereinführung der Eigenbeteiligung gewährleistet, dass die Zusatzversorgung auch weiterhin von den Dienstgebern bei für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unveränderten Rentenleistungen sichergestellt werden kann. Sie dient der teilweisen Kompensation für die gestiegenen Kosten in der Pflichtversicherung. Aufgrund der oben geschilderten Rahmenbedingungen (sinkendes Zinsniveau am Kapitalmarkt, Demographie) ist die Beteiligung der Mitarbeitenden im Verhältnis der den Mitarbeitenden im Eintritt des Versicherungsfalles zufließenden Leistungen und der weiterhin weit überwiegend von den Dienstgebern getragenen Kosten der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung angemessen (Grafik).

Bei einem Monatseinkommen von 2.800 € liegt der Nettoeffekt für Mitarbeitende bei rd. 11 € (0,4 %), während die Einrichtung rd. 162 € trägt - monatlich.



Regelungen zu Eigenbeteiligungen der Mitarbeitenden an der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung sind in den vergangenen Jahren in vielen kirchlich-diakonischen Arbeitsrechtsregelungen eingeführt worden (AVR Baden, AVR Mitteldeutschland, AVR DWBO, Kirchlicher Tarifvertrag Diakonie, AVR Hessen Nassau, Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen und BAT KF).

Auch die AVR DD regelten früher in § 27 a eine Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Beiträgen des Dienstgebers zur Alters- und Hinterbliebenenversorgung. Nach der damaligen steuerrechtlichen Beurteilung waren die Mitarbeitereigenbeteiligungen an Zusatzversorgungskassen jedoch nicht steuerlich privilegiert. Nach der aktuellen Rechtsprechung sind Eigenbeteiligungen der Mitarbeitenden nun jedoch auch gem. § 3 Nr. 63 EStG ohne steuerliche und sozialabgabenrechtliche Nachteile gestaltbar. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteilen vom 09.12.2010 in zwei Musterverfahren (VI R 23/09 und VI R 57/08) entschieden, dass die Finanzierungsanteile an den kapitalgedeckten Arbeitgeberbeiträgen nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei sind.

Die Abschaffung der bis 30.06.2007 bestehenden Regelung der Eigenbeteiligung war beschlossen worden, da zu diesem Zeitpunkt die Eigenbeteiligung vor diesen Entscheidungen noch vom Nettoauszahlungsbetrag abzuziehen war. Durch die Rechtsprechung halbiert sich die tatsächliche Belastung der Mitarbeitenden; der genaue Effekt unterliegt den jeweiligen individuellen Abrechnungsmerkmalen (siehe Grafik).

Abs. 4 bis 6

Die Eigenbeteiligung der Dienstnehmer an der Zusatzversorgung berührt interpretationsbedürftige Regelungsinhalte des BetrAVG für den Fall des Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis. Die vorgeschlagene Regelung in den Abs. 4 – 6 ermöglicht für diese Fälle eine rechtssichere Anwendung.

Im Vergleich zur jetzigen Rechtslage ist dies keine Verschlechterung der Dienstnehmerposition, da ein ausscheidender Dienstnehmer ohne Eigenbeteiligung an der Zusatzversorgung derzeit seine betriebliche Altersvorsorge auch nicht individuell fortführen kann. Unberührt davon ist die Fortsetzung der Zusatzversorgung bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber, der ebenfalls Mitglied bei einer kommunalen oder kirchlichen Zusatzversorgungskasse ist.