

Sozialpartnervereinbarung zur Förderung der Altersvorsorge der Führungskräfte in der chemischen Industrie

Zwischen dem Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V., Wiesbaden, und dem Verband angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e.V., Köln, wird folgende Sozialpartnervereinbarung geschlossen:

Präambel

Die demographische Entwicklung und die Absenkung des Niveaus der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung zwingen die Arbeitnehmer zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge. Die Reform der gesetzlichen Rentenversicherung durch das Altersvermögensgesetz und der damit erleichterte Aufbau einer zusätzlichen privaten Altersversorgung trägt diesem Gesichtspunkt Rechnung. Die betriebliche Altersversorgung in Form der Entgeltumwandlung bietet eine sehr attraktive Möglichkeit, die eigene Altersvorsorge um wesentliche Bausteine zu ergänzen.

§ 1 Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung in der chemischen Industrie kann auf eine sehr lange und erfolgreiche Tradition zurückblicken. Die Unternehmen und die Beschäftigten der chemischen Industrie messen der betrieblichen Altersversorgung als bedeutende freiwillige Sozialleistung einen herausragenden Stellenwert zu. Die Führungskräfte der chemischen Industrie schätzen die Vielfalt der unterschiedlichen Durchführungswege wie Direktzusage, Unterstützungskassen, Pensionskassen, Direktversicherung und die Leistungsfähigkeit, die Transparenz und die Verlässlichkeit der unterschiedlichen betrieblichen Systeme. Neben diesen hergebrachten Durchführungsweisen bietet auch der Chemie Pensionsfonds die Gewähr für eine sichere und effektive betriebliche Altersversorgung.

Die Unternehmen und die Beschäftigten der chemischen Industrie begreifen die betriebliche Altersversorgung als bedeutenden und notwendigen Bestandteil eines zukunftsorientierten Arbeitsentgeltes.

§ 2 Entgeltumwandlung

Die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung ermöglichen es Unternehmen wie Führungskräften, eine an den jeweiligen Bedürfnissen des Unternehmens und seiner Führungskräfte ausgerichtete Form des Aufbaus von zusätzlicher Altersversorgung auszuwählen.

BAVC und VAA befürworten den Aufbau einer ergänzenden zusätzlichen Altersversorgung. Dabei geht es darum, die bestehenden betrieblichen Versorgungssysteme zu ergänzen. Dies kann vor allem durch die Nutzung der Möglichkeit der Entgeltumwandlung für zusätzliche betriebliche Altersversorgung erfolgen. Eine Entgeltumwandlung zu Gunsten einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung ermöglicht es in verschiedenen Durchführungswegen, die Mittel hierfür aus dem Bruttoentgelt zu entnehmen und die Leistungen nachgelagert zu versteuern. Hierdurch können auch die mit der ausbildungsbedingt steileren Einkommensentwicklung von Führungskräften verbundene stärkere Progressionswirkung für das gesamte Arbeitseinkommen abgemildert und die durch die verkürzte Lebensarbeitszeit bedingten Rentenlücken kompensiert werden.

§ 3 Entgeltumwandlungsmodelle

Die Umwandlung künftiger Entgeltansprüche in eine wertgleiche Versorgung kann in allen fünf Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung erfolgen. Die fünf Durchführungswege sind:

- Direktzusage (der Arbeitgeber sagt eine Versorgungsleistung als laufende Leistung oder Kapitalzahlung für den Eintritt des Versorgungsfalls aus eigenen Mitteln zu),
- Pensionskasse (rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung; Leistungen durch Verrentung der Beiträge im Rahmen eines Durchschnittstarifs oder eines versicherungstechnischen Tarifs)
- Unterstützungskasse, insbesondere rückgedeckte Unterstützungskasse (Zusage der Versorgungsleistung durch eine Unterstützungskasse, gegebenenfalls Ausfinanzierung über eine Rückdeckungsversicherung),)
- Direktversicherungen (der Arbeitgeber entrichtet den Beitrag für eine auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossene Lebensversicherung aus umgewandeltem zukünftigem Entgelt) sowie
- Pensionsfonds (ab 2002 neuer zusätzlicher Durchführungsweg in Form einer selbstständigen Versorgungseinrichtung, der laufende Versorgungsleistungen auf Grund von beitragsbezogenen Pensionsplänen mit Mindestleistung oder leistungsbezogenen Pensionsplänen erbringt).

Während Entgeltumwandlungen zu Gunsten von Direktzusagen und Unterstützungskassen ohne Begrenzung der Aufwendungen im Rahmen der Steuergesetze vorgenommen werden können, sind die steuerlichen Begünstigungen für die anderen Durchführungswege nach unterschiedlichen Vorschriften begrenzt. Die Entscheidung, welche der Umwandlungsmöglichkeiten in den Unternehmen genutzt werden, treffen die Unternehmen in Ausgestaltung der für ihre Situation am besten geeigneten Durchführungswege.

§ 4 Empfehlungen der Sozialpartner

BAVC und VAA sprechen gemeinsam die Empfehlung an die Unternehmen aus, den Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge für Führungskräfte im Wege der Entgeltumwandlung zu ermöglichen. Hierbei stehen alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung. Die Auswahl des jeweiligen Durchführungswegs können die Unternehmen nach den für ihre betrieblichen Gegebenheiten am besten geeigneten Möglichkeiten treffen.

Den Führungskräften der chemischen Industrie wird empfohlen, die in den Unternehmen zur Verfügung gestellten Gehaltsumwandlungsmodelle zu nutzen.

Unter Berücksichtigung der persönlichen und finanziellen Situation kann auch der Durchführungsweg Entgeltumwandlung zu Gunsten einer Direktzusage („Deferred Compensation“) empfohlen werden. Gerade dieser spezielle Durchführungsweg stellt nach den guten Erfahrungen der Praxis eine für Unternehmen und Führungskräfte gleichermaßen attraktive Lösung dar.

§ 5 Gemeinsame Beratungsaufgaben

BAVC und VAA werden bei der Beratung ihrer Mitglieder die in dieser Sozialpartnervereinbarung enthaltenen gemeinsamen Bewertungen und Empfehlungen auf geeignete Weise berücksichtigen und die Förderung der Altersvorsorge der Führungskräfte in der chemischen Industrie durch eine gemeinsame Broschüre und Informationsarbeit unterstützen.

Januar 2002