

Armin Schneider

Betriebsrente: Wette oder Versprechen?

Ethische und nachhaltige Orientierungen

Prof. Dr. Armin Schneider

Betriebsrente: Wette oder Versprechen?
Ethische und nachhaltige Orientierungen

Prof. Dr. Armin Schneider

Betriebsrente: Wette oder Versprechen?

Ethische und nachhaltige Orientierungen

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2018 VVW GmbH, Karlsruhe

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urhebergesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung der VVW GmbH, Karlsruhe. Jegliche unzulässige Nutzung des Werkes berechtigt die VVW GmbH zum Schadenersatz gegen den oder die jeweiligen Nutzer.

Bei jeder autorisierten Nutzung des Werkes ist die folgende Quellenangabe an branchenüblicher Stelle vorzunehmen:

© 2018 VVW GmbH, Karlsruhe

Jegliche Nutzung ohne die Quellenangabe in der vorstehenden Form berechtigt die VVW GmbH zum Schadenersatz gegen den oder die jeweiligen Nutzer.



Beachten Sie bitte stets unseren Aktualisierungsservice auf unserer Homepage unter: **vwv.de** → **Service** → **Ergänzungen/Aktualisierungen**. Dort halten wir für Sie wichtige und relevante Änderungen und Ergänzungen zum Download bereit.

Gleichstellungshinweis

Zur besseren Lesbarkeit wird auf geschlechtsspezifische Doppelnennungen verzichtet.

ISBN 978-3-96329-087-9

Vorwort

Allenthalben wird von einem unzureichenden System der Altersversorgung geredet. Als Zukunftsverheißung gegen Altersarmut und Absicherung im Alter wird die betriebliche Altersversorgung privater Versicherer und Finanzdienstleister angepriesen. Obgleich eine betriebliche Altersversorgung in Form der Betriebsrente eine langjährige Tradition hat, bleibt sie derzeit, auch trotz gesetzlicher Reformen, immer noch zwischen einem uneingelösten Versprechen und einer kaum haltbaren Wette auf die Zukunft stecken. Weder kann die Betriebsrente das Versprechen der Absicherung im Alter umfassend erfüllen, noch ist sie mehr als eine Wette im Sinne eines Wetteinsatzes, dessen Rückzahlung oder gar Gewinn aufgrund der stets ungewissen Zukunft naturgemäß zumindest der Höhe nach ungewiss ist. Zwar werden in jedem Jahr enorme Summen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufgebracht, um die Kassen einer betrieblichen Altersversorgung zu füllen. Fehlentwicklungen oder einfach Fehlinformationen überschatten jedoch regelmäßig den Erfolg der Betriebsrente. Mal ist das Problem die Komplexität der rechtlichen Regelungen, mal die Volatilität der Finanzmärkte, mal sind es die handwerklichen Fehler in der Politik.

Selten gestellt, oft als wesensfremd abgestempelt, ist dabei die Frage nach der Moral, nach der Ethik in Form der Reflexion dieser Moral¹. Schließlich verspricht die betriebliche Altersversorgung eine unbeschwerte Zukunft und lebt mehr oder weniger von diesem eingelösten oder eben nicht einlösbaren Versprechen. Das mehr oder weniger zur Mode verkommene Wort der Nachhaltigkeit hat gerade hier eine besondere Bedeutung.

In diesem Buch geht es nicht darum, jede aktuelle Regelung und die durchaus komplexe Materie der betrieblichen Altersversorgung in allen Details zu analysieren, sondern die Bau- und Schwachstellen auf den einzelnen Ebenen zu verdeutlichen und grundsätzliche Fragestellungen zu behandeln. Daher kann hier zwar eine Orientierung geboten werden, jedoch keine Handreichung für jede Fragestellung der betrieblichen Altersversorgung. Im Übrigen ist Ethik auch immer eine Reflexion und lebt von der Auseinandersetzung mit der Thematik, weniger von Patentrezepten und konkreten Handlungsanweisungen.

Angesichts der Tatsache, dass über die Hälfte aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in der betrieblichen Altersversorgung versichert ist² und dadurch auf diese Stütze vertraut, wird die Bedeutung dieser Säule für die Altersversorgung deutlich. Von der Höhe der Beträge her führt die betriebliche Altersversorgung jedoch im Vergleich zur Gesetzlichen Rentenversicherung (74 %) mit 6 % der Bruttoleistungen ein Schattendasein, das sich kaum als „Säule“ beschreiben lässt³. Vor diesem Hintergrund ist es zwar wünschenswert, von einer „Altersversorgung“ zu sprechen, eingelöst wird aber allenfalls eine Form der „Altersvorsorge“, suggeriert Versorgung doch eine umfassende Leistung wie etwa die der Versorgung von Beamten in ihrem Ruhestand. Von der Wortherkunft

1 An dieser Stelle muss angemerkt werden, dass das Verständnis von Ethik ein anderes ist als das von „ethics“ im englischen Sprachgebrauch, letzteres wird oft synonym im Sinne des deutschen Verständnisses von Moral verwendet.

2 vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016b, S. 8.

3 vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016b, S. 13.

weist das Wort Vorsorge eher auf „Besorgnis vor Zukünftigem“ hin, während eine Versorgung eher in Richtung „betreuen, sicherstellen“⁴ verstanden wird. Angesichts der reinen Beitragszusage als einem neuen Durchführungsweg kann hier wohl kaum von einer Sicherstellung gesprochen werden. Schließlich muss noch darauf hingewiesen werden, dass Sorge auch eine individuelle, zwischenmenschliche und damit nichtmonetäre Seite hat. Monetäre Lösungen sind zwar historisch bedingt ein Ersatz für die Sorge in der Familie und im Gemeinwesen, ob „Renten“ dies aber angesichts demografischer Entwicklungen dauerhaft leisten können, kann hier nicht beantwortet werden. Die Zukunft, gerade in einer gesellschaftlichen Debatte, sollte und wird aber auch Altersversorgung nicht nur als monetäre Absicherung verstehen können.

Generell kann heute eine betriebliche Altersversorgung wie folgt definiert werden:

Es existiert eine Zusage (bezüglich einer Leistung oder eines Beitrages) für den Zweck der Versorgung, deren Leistungspflicht durch Alter, Invalidität oder Tod ausgelöst wird und deren Zusage durch ein Arbeitsverhältnis begründet ist⁵.

Noch ein Wort zu den Themen Nachhaltigkeit und Ethik, die keineswegs synonym zu verstehen sind, sich dennoch ergänzen: Während es bei der Ethik um die Reflexion des Sittlichen geht, liegt der Fokus bei der Nachhaltigkeit auf dem Zeithorizont. Insofern Nachhaltigkeit nicht als „One-fits-all-Konzept“ verstanden wird, sondern außer den natürlichen Ressourcen auch die „Nachwelt“ und die Auswirkungen auf (alle) Menschen einbezieht, gibt es zwischen Nachhaltigkeit und Ethik größere Schnittmengen. Wird Nachhaltigkeit nur auf die Ressourcenbegrenzung oder gar nur als „Greenwashing“ verstanden, gibt es kaum Berührung mit Ethik. Ethik reflektiert daher auch das Konzept der Nachhaltigkeit und fragt nach den ethischen Grundlagen und Konzepten, die hinter der jeweiligen Idee von Nachhaltigkeit stehen.

In diesem Buch sollen daher Ethik und Nachhaltigkeit ihren Stellenwert haben, und zwar in dem festen Bewusstsein, dass eine heutige Ethik nicht ohne den Bezug auf Mensch und Umwelt auskommt und dass Nachhaltigkeit ohne eine ethische Reflexion und Perspektive eine wirkungslose Worthülse ist.

Koblenz, im Oktober 2018

Armin Schneider

4 vgl. Das Herkunftswörterbuch 2015, S. 791.

5 vgl. Vogelsang 2017, S. 2828.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
1 Altersversorgung: Traditionen und Intentionen.	1
1.1 Lange Tradition der Fürsorge des Arbeitgebers	1
1.2 Krupp: Beispiel, Vorbild oder Sinnbild für Herausforderungen und Chancen? ..	4
1.3 Die grundlegenden Fragestellungen sind alles andere als neu	6
1.4 Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung	7
2 Verschiedene Systeme	13
2.1 Alte und neue Welt der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland.	13
2.1.1 Unverfallbarkeit	14
2.1.2 Veränderungen und Portabilität.	15
2.1.3 Insolvenzsicherung	16
2.1.4 Steuerpflicht	16
2.1.5 Sozialversicherungspflicht.	17
2.2 Systeme zur betrieblichen Altersversorgung in anderen Ländern	18
3 Grundlegende ethische Fragestellungen der betrieblichen Altersversorgung.	23
4 Konzepte der Ethik in ihrer Bedeutung für die betriebliche Altersversorgung.	27
4.1 Prinzipien- und Tugendethiken	30
4.2 Ergebnis- und Folgenethiken	33
4.3 Vertragsethiken.	35
4.4 Andere Ansätze	36
4.5 Zum Verhältnis zwischen Wirtschaft und Ethik.	38
4.6 Zusammenschau	41
4.6.1 Ethikkonzepte	41
4.6.2 Das Verhältnis von Wirtschaft und Ethik	42
5 Ethik auf verschiedenen Ebenen in der betrieblichen Altersversorgung	43
5.1 Individualethik: die handelnden Personen	43
5.2 Organisationsethik: Strukturen, Regeln und Kulturen in Unternehmen	46

5.3	Rahmenethik: gesetzliche und gesellschaftliche Rahmen	49
5.4	Ebenen von Ethik: Überblick	51
6	Die Ethik kommt immer zu spät (?)	53
7	Rahmen(versprechen) von Politik und Gesellschaft	57
7.1	Internationale und europäische Ebene	57
7.2	Herkömmliche Wirtschaftsordnung und alternative Ansätze	59
7.3	Mittelbare staatliche Regelungen	65
7.4	Regelungen für Organisationen und auf Organisationsebene	67
7.5	Gesetzliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung in Deutschland	69
7.6	Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018: Ein Beispiel für Neuerungen mit neuen Fragen	74
7.7	Kontroll- und Aufsichtsregelungen	88
7.8	Bedeutung des Rahmens für die betriebliche Altersversorgung – Übersicht	90
8	Produkte und Produktgeber: Raus aus der Black Box	93
9	Marketing und Vertrieb: Zwischen Beeinflussung und Überzeugung	99
10	Die handelnden Personen	103
10.1	Individuen und deren Handeln	109
10.2	Individuelles Handeln und dessen Beeinflussung	109
11	Praktische und politische Konsequenzen	111
12	Ausblick	113
12.1	Zukünftige Herausforderungen der betrieblichen Altersversorgung	113
12.2	Bleibende Fragen der Ethik	114
	Abbildungsverzeichnis	117
	Literaturverzeichnis	121
	Sach- und Personenregister	135

1 Altersversorgung: Traditionen und Intentionen

Eine institutionalisierte Altersversorgung ist erst dann in einer Gesellschaft von Bedeutung, wenn private, in diesem Fall familiäre, Formen der Versorgung von alten Menschen nicht mehr funktionieren oder in ausreichendem Maße zur Versorgung beitragen. Gemeinhin ist dies dann der Fall, wenn Familienversorgungssysteme, wie seit Beginn der Industrialisierung, nicht mehr tragen und die Lebenserwartung steigt, es daher also mehr Jahre zu versorgen gibt.

1.1 Lange Tradition der Fürsorge des Arbeitgebers

Betriebliche Altersversorgung hat eine Tradition, die teils vor, neben und auch in einer gewissen Konkurrenz zu staatlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Versorgungs- und Versicherungsformen stand. Heute ist mit einer gewissen Berechtigung zu fragen, ob eine betriebliche Altersversorgung überhaupt noch zeitgemäß ist und ob nicht sozialstaatliche Regelungen ausreichen oder vielmehr so gestaltet werden müssen, dass sie für einen hinreichenden Lebensstandard im Alter ausreichen. Dies würde aber in einer marktwirtschaftlichen Ordnung bedeuten, dass Arbeitgeber und Unternehmen ihren Verpflichtungen gegenüber ihren Beschäftigten rein durch entsprechende Entlohnung, Steuern und Sozialversicherungsabgaben nachkommen (was zweifelsohne derzeit bei den meisten der Fall ist). Die betriebliche Altersversorgung schafft durch einen gesicherten rechtlichen Rahmen für Unternehmen die Möglichkeit, unmittelbar eine Zusatzleistung für Arbeitnehmer anzubieten und sich dadurch auch einer besonderen Form der sozialen Verantwortung zu stellen. Schließlich finden sich gerade auch heute, im Zeitalter eines sich durch demographische Entwicklungen (nicht in allen Branchen, aber doch in vielen) abzeichnenden Fachkräftemangels, Arbeitgeber in einem Wettbewerb um das beste Personal. Außerdem ist davon auszugehen, dass bei einer zunehmenden Akademisierung der Beschäftigten die formulierten Ansprüche an den Arbeitgeber nicht weniger werden. Daher ist schon rein pragmatisch von einem auch in Zukunft bedeutenden Zweig der Altersversorgung auszugehen. Und dies ist der Fall, ohne bereits an das Interesse der Versicherungs- und Versorgungsunternehmen zu denken, die hier (leider zu wenig transparent und dadurch für den Verbraucher nicht vergleichbar) gute und gewinnträchtige Geschäftsmodelle entwickeln und verkaufen können.

Seit der Einführung der Bismarck'schen Sozialgesetzgebung wurde die Altersversorgung einem staatlichen Versicherungssystem unterworfen, obgleich schon vorher und auch später betriebliche Versorgungssysteme bestanden und bestehen. So errichtete Werner von Siemens 1872 zum 25. Betriebsjubiläum eine Pensions-, Witwen und Waisenkasse als Form der betrieblichen Altersversorgung. Schon damals galt es, mit dieser Form der Altersversorgung auch die Bindung und Loyalität an das Unternehmen zu stärken¹. Bereits ab 1830 wurden betriebliche Unterstützungseinrichtungen in Deutschland entwickelt, bei der Gutehoffnungshütte 1832. Bei Krupp existierte 1858 eine Pensionsrege-

1 vgl. Blume 2017.

lung², bei Hoechst 1882³. Jedoch kann hierdurch keineswegs vermutet werden, dass die betriebliche Altersversorgung als Grundlage der staatlichen Sozialversicherung diene, obwohl es hier mehrere Verbindungen gibt, wie später zu erörtern sein wird. Historisch ist es schwierig, den Beginn eines organisierten Altersversorgungssystems auf einen Punkt hin zu benennen. Solidarische Versorgungssysteme gab es schon im Mittelalter, worauf die Knappschaft hinweist:

„Der Hildesheimer Bischof Johann I. von Brakel sichert in einer Urkunde vom 28. Dezember 1260 der Sankt Johannis Bruderschaft am Rammelsberg bei Goslar, die zur Unterstützung kranker und verletzter Bergleute und deren Hinterbliebenen gegründet worden war, seinen Schutz zu. Diese Urkunde beinhaltet erstmals einen Hinweis auf eine organisierte Sozialfürsorge und bildet den Ursprung der späteren Knappschaften und mithin der deutschen und europäischen Sozialversicherung.“⁴

In Bezug auf die betriebliche Altersversorgung wird oft die Arbeitgeberfürsorge als Motiv für die Einführung und auch als Motivation für eine solche Altersversorgung angeführt. Dabei sollte jedoch der historische Kontext einer paternalistischen Gesellschaft und auch eines solchen Managementverständnisses nicht außer Acht gelassen werden. Interessant an dieser Stelle ist die Historie des Wortes Fürsorge, das in seiner ursprünglichen Bedeutung des mittelhochdeutschen Wortes „vürsorge“ so viel bedeutete wie „Besorgnis vor Zukünftigem“ und seit dem 16. Jahrhundert die Bedeutung hat: „tätige Bemühung um jemandem, der ihrer bedarf“⁵. Gerade in dieser Bedeutung geht es um Bedarf und sicherlich auch um Bedürftigkeit. Das tätige fürsorgliche Bemühen ist jedoch auch in anderen Bereichen des Wirtschaftens, zwar selten unter dieser Bezeichnung, doch aber in der Praxis gegeben: Immer dann, wenn ein Kundenwunsch vermutet oder unterstellt wird oder unreflektiert davon die Rede ist, dass der Markt das nicht wolle oder der Preis nicht vermittelbar sei. Es wäre sicherlich eine eigene Studie wert, solche verdeckten Fürsorglichkeiten oder besser Bevormundungen im Wirtschaftsleben aufzudecken.

Auch im Arbeitsrecht wird die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers als solche als Nebenpflicht aus dem Arbeitsvertrag benannt, wobei dieser Begriff auch nicht mehr als zeitgemäß betrachtet wird und eher als „Schutzpflicht des AG [Arbeitgeber, A.S.] gegenüber dem AN [Arbeitnehmer, A.S.]“⁶ definiert wird. Zwar sind viele Schutz- und Rücksichtnahmepflichten gesetzlich geregelt, andere „Sorgfalts-, Obhuts-, Aufklärungs-, Auskunfts- oder Unterlassungspflichten des AG [Arbeitgeber, A.S.] leiten sich im Einzelfall aus der allgemeinen Pflicht des AG nach § 241 II BGB bzw. aus § 242 BGB ab“⁷.

Ein fürsorgliches und paternalistisches Verständnis liegt offenbar der Regelung zu Grunde, dass die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung und die Wahl des Durch-

2 vgl. Stercken und Lahr 1992, S. 63.

3 vgl. Deutsche Aktuarvereinigung e.V. 2015.

4 Knappschaft-Bahn-See 2010, S. 4.

5 Das Herkunftswörterbuch 2015, S. 791.

6 Ahrendt et al. 2017, S. 1137.

7 Ahrendt et al. 2017, S. 1136.

führungsweges allein die Entscheidung des Arbeitgebers sind und diese keiner Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegt⁸. In diesem Sinne ist die seit 2018 mögliche Beitragszusage über einen Tarifvertrag ein Fortschritt in der Mitbestimmung mit den noch zu benennenden Nachteilen.

An dieser Stelle muss deutlich gemacht werden, dass eine Corporate Social Responsibility (CSR) nicht gleichzusetzen ist mit dem heute eher in den arbeitsrechtlichen Kontext eingebundenen Fürsorgebegriff. CSR beschreibt die soziale Verantwortung eines Unternehmens, ein solches Engagement ist freiwillig. Die Praxis der Unternehmen ist hier sehr unterschiedlich, einige reduzieren ihre Verantwortung auf die (optimierte) Zahlung von Steuern, andere sehen ihr Engagement für Mitarbeiter, wie z.B. durch eine betriebliche Altersversorgung, darin, und schließlich werden Aktivitäten in den Kommunen und für das Gemeinwohl darunter subsumiert. Einheitliche Definitionen gibt es dazu nicht. Die Europäische Kommission zeigt jedoch auf, dass die Dimension über eine rein soziale hinausgeht:

„Die meisten Definitionen bezeichnen sie [CSR, A.S.] als ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren. Das Konzept der sozialen Verantwortung bildet die Basis eines integrativen Ansatzes, der wirtschaftliche Belange, Umweltbelange und soziale Belange so definiert, dass sie sich gegenseitig stärken“⁹.

Ob letzteres so möglich ist, sei an dieser Stelle dahingestellt, zumal sich die einzelnen Belange oft in Konkurrenz oder im Widerspruch zueinander finden (wie damit umzugehen ist, wird an späterer Stelle (siehe Kapitel 10) zu verdeutlichen sein). Die Europäische Kommission begründet die Unternehmensverantwortung mit dem unternehmenseigenen Interesse, der Konzeption eines unternehmerfreundlichen Umfeldes¹⁰ und der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, u.a. durch Förderung des Risikomanagements und der Kundenbeziehungen¹¹. Der Nutzen für die Gesellschaft wird wie folgt herausgestellt: „Durch CSR können die Unternehmen erheblich zur Verwirklichung der im EU-Vertrag angestrebten Ziele, eine nachhaltige Entwicklung und eine äußerst wettbewerbsfähige soziale Marktwirtschaft, beitragen“¹².

Eine grundsätzliche Kritik am Konzept der CSR beschreibt Bakan zumindest für den Bereich von Aktiengesellschaften. Soweit deren Repräsentanten vom Geld anderer abhängig seien, hätten sie sogar die legale Verpflichtung, CSR-Ziele nur dann zu vertreten, wenn sie den maximalen Wert für die Aktionäre bedeuteten. Demnach sei CSR für die Aktiengesellschaften illegal, zumindest dann, wenn sie aufrichtig und ehrlich gemeint sei¹³. An dieser Stelle ist auf die später zu erörternden Rahmenbedingungen hinzuweisen (Kapitel 7).

8 vgl. Buttler und Keller 2017, S. 34.

9 Europäische Kommission 2011, S. 7.

10 vgl. Europäische Kommission 2001, S. 4.

11 vgl. Europäische Kommission 2011, S. 4.

12 Europäische Kommission 2011, S. 4.

13 vgl. Bakan 2005, S. 37.

1.2 Krupp: Beispiel, Vorbild oder Sinnbild für Herausforderungen und Chancen?

Gut dokumentiert in der Entstehung, den Beweggründen und der Kritik an der Altersversorgung ist z.B. das Bemühen von Krupp. Bei näherer Betrachtung der Regelungen bei Krupp werden auch viele Parallelen zu heutigen Fragestellungen der betrieblichen Altersversorgung ebenso erkennbar wie die Verknüpfung mit dem gesetzlichen Sozialversicherungssystem.

Das 1811 von Friedrich Krupp gegründete Unternehmen verankerte unter der Leitung von Alfred Krupp 1858 ein Pensionsreglement, in dem es hieß: „Das Ziel ist, daß [sic!] ein Arbeiter, der 35 Jahr [sic!] unserem Unternehmen angehört hat, in Ruhe seinen gesamten Verdienst weiterbezieht“¹⁴, daneben war auch die Absicherung bei Invalidität ein Anliegen. 1885 ist aus einem Briefwechsel zwischen Krupp und Bismarck ersichtlich, dass sich dieser für die Übersendung der Statuten bedankt. Demnach kann gemutmaßt werden, dass die betrieblichen Regelungen auch Einfluss auf die spätere Sozialgesetzgebung hatten¹⁵. Die Regelung aus dem Jahre 1858 war Teil der Krankenkassensatzung und beschrieb eine Pensionsberechtigung bei mindestens 20jähriger ununterbrochener Dienstzeit sowie bei einem unverschuldeten Betriebsunfall (unabhängig von der Beschäftigungsdauer)¹⁶.

Mit der Alters- und Hinterbliebenenversorgung sollte auch und gerade das Wohlverhalten im Betrieb belohnt werden. Die Pensionsansprüche konnten entzogen werden bei:

- Freiwilliger Arbeitsaufgabe
- Selbstverschuldeter Entlassung
- Übertreten der Urlaubszeit
- Veruntreuung von Fabrikeigentum oder
- Unmoralischem Lebenswandel¹⁷.

Auch nach der Satzung von 1884 und der gesetzlich vorgegebenen Trennung von Kranken- und Pensionsversicherung galt:

„Die Pensionszahlungen waren zur damaligen Zeit selten und auch meist gering. Zudem standen den Krupp'schen Arbeitern viele Hürden im Wege, bis ein ‚ruhiges Rentenalter‘ erreicht sein sollte, von dem bis dahin höchst gesundheitsschädlichen, mindestens 20 Jahre innegehabten Arbeitsplatz, einmal ganz abgesehen.“¹⁸

Ansprüche erloschen beim Wechsel zu einer Konkurrenzfirma, bei der Vermutung des Verrates von Fabrikgeheimnissen oder bei der Bewertung einer „unmoralischen Lebens-

14 zitiert nach Stercken und Lahr 1992, S. 63.

15 vgl. Stercken und Lahr 1992, S. 63–64.

16 vgl. Stercken und Lahr 1992, S. 65.

17 vgl. Stercken und Lahr 1992, S. 66.

18 Stercken und Lahr 1992, S. 77.

führung“. Die Kritik an diesen Regelungen ließ nicht auf sich warten, teilweise wurde den betrieblichen Regelungen vorgeworfen, sie torpedierten gesetzliche Regelungen der Altersversorgung dadurch, dass Arbeiter an den Betrieb gebunden sind und sie gezwungen waren, auch auf gesundheitsschädlichen Arbeitsplätzen trotz höheren Alters zu verweilen, um die Pensionsansprüche nicht zu verlieren¹⁹. Dennoch müssen diese Regelungen in ihrer Zeit gesehen und bewertet werden, zum einen in einem patriarchalischen Führungsverständnis, zum anderen aber auch im zahlenmäßigen Vergleich mit anderen Unternehmen dieser Zeit. So ist allein für 1899 bei Krupp ein Betrag von 3,67 Mio. Mark an „freiwilligen Ausgaben für soziale und kulturelle Belange der Krupp’schen Arbeiter und Angestellten“ zu verzeichnen²⁰. Bezogen auf Friedrich Alfred Krupp: „Bewusst prägte Krupp eine eigene Unternehmenskultur, die, einem patriarchalischen Verständnis verhaftet, Autorität, Pflicht und Fürsorge in eigentümlicher Weise verknüpfte“²¹. Die sozialpolitischen Initiativen von Krupp dienten zum einen der „Stabilisierung seiner Stellung als Unternehmer“²²; sie gingen sogar soweit, dass er zu seinen Lebzeiten eine Umwandlung in eine anonyme Aktiengesellschaft zwar immer wieder ins Spiel brachte, aber nicht umsetzte. Er wollte sich aber auch zum anderen als moderner Unternehmer darstellen, dem der Zusammenhalt in der Firma sehr wichtig war und der auf ein gegenseitiges Vertrauensverhältnis zwischen Unternehmer und Arbeiter sehr viel Wert legte²³. Weiterhin war der Aspekt von Bildung und Erziehung gerade der Arbeiter Friedrich Alfred Krupp ein Anliegen.

Die starren Regelungen wurden bei Krupp durch eine neue Kassensatzung von 1912 abgewandelt. U.a. wurde eine Abgangvergütung beim Ausscheiden aus dem Unternehmen eingeführt. Diese wurde in bar ausgezahlt (bei Krankheit, Arbeitsmangel und Tod) bzw. in allen anderen Fällen als Prämie in eine Lebensversicherung eingezahlt²⁴.

Die betriebliche Altersversorgung aus dieser Zeit muss auch als Druckmittel angesehen werden und als Instrument, um rechtlich-verbindliche Ansprüche abzuwehren:

„Mit der Androhung des Verlustes aller Pensionsansprüche besaß die Firma allerdings auch ein Druckmittel, das dann eingesetzt wurde, wenn es darum ging, unbequeme Arbeitnehmer in Schach zu halten oder ganz aus dem Betrieb zu drängen [...]. Insgesamt war das Bestreben der Firma offensichtlich, jegliche Rechtsansprüche auf ihre Leistungen abzuwenden und laufende Zahlungen durch einmalige Abfindungen zu ersetzen.“²⁵

19 vgl. Stercken und Lahr 1992, S. 78.

20 Pielhoff 2010, S. 112.

21 Epkenhans und Stremmel 2010, S. 9.

22 vgl. Epkenhans und Stremmel 2010, S. 56.

23 vgl. Epkenhans und Stremmel 2010, S. 59–60.

24 vgl. Stercken und Lahr 1992, S. 81.

25 Stercken und Lahr 1992, S. 102.

Vor diesem Hintergrund muss auch das heute wieder genannte Motiv der Fürsorge einer kritischen Betrachtung unterzogen werden, insofern Fürsorge als das Für-andere-Sorgen und damit als Einschränkung einer Selbstverantwortung gesehen wird.

1.3 Die grundlegenden Fragestellungen sind alles andere als neu

Schon aus diesen wenigen Betrachtungen und weiteren Entwicklungen bei Krupp (z.B. die Notwendigkeit, Schwankungen zwischen Beiträgen und Auszahlungen auszugleichen und Leistungen zu kürzen) lassen sich viele Parallelen zu heutigen Diskussionen um die betriebliche Altersversorgung erkennen:

- Verfall von Ansprüchen;
- Übertragbarkeit von Ansprüchen beim Arbeitgeberwechsel;
- Zuschuss des Arbeitgebers zu Pensionskassen;
- gegenseitige Beeinflussung von gesetzlichen und freiwilligen betrieblichen Regelungen;
- Employer Branding als zweischneidiges Schwert zur Bindung von Mitarbeitern, aber auch zur Disziplinierung;
- die Frage nach einer krisensicheren Altersversorgung;
- den Versuch von Wirtschaftsunternehmen, durch Lobbyarbeit gesetzliche und verbindliche (aus ihrer Perspektive beschränkende oder einschränkende) Regelungen zu verhindern;
- die Nutzung von Versicherungslösungen zur Absicherung der Altersrisiken;
- der Versuch, individuelle Risiken zwar abzusichern, aber eher pauschal und durch Einmalzahlungen als durch laufende Verpflichtungen abzufedern.

Abb. 1: Grundlegende Fragestellungen der betrieblichen Altersversorgung früher und heute

Generell können früher wie heute die folgenden Punkte als Vorteile einer betrieblichen Altersversorgung herausgestellt werden²⁶:

1. Beteiligung des Arbeitnehmers am Erfolg des Unternehmens;
2. Mitarbeiterbindung und dadurch geringere Kosten einer Fluktuation;
3. Einsparung von Lohnnebenkosten durch den Arbeitgeber;
4. Attraktivität des Arbeitgebers auf dem Arbeitsmarkt;
5. längerfristige Motivation über eine Gehaltserhöhung hinaus.

Auffallend – aber vielleicht nicht ganz ohne Zusammenhang – ist, dass der Beginn der Sozialgesetzgebung zeitlich mit einem Geburtenrückgang zusammenfällt. Seit dieser Zeit nimmt die Bevölkerung in Deutschland, im Blick auf die Geburtenrate pro Frau so-

26 vgl. Buttler und Keller 2017, S. 15–16.

wie den Anteil der jugendlichen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung²⁷, ab. Erst sehr viel später wird dieses Phänomen als demografische Krise oder demografischer Wandel bezeichnet und damit auch zum Gegenstand der öffentlichen Diskussion. Bosbach und Korff sehen darin einen geschickten Marketingtrick der privaten Rentenversicherungen, um etwas von dem „großen Kuchen“ der Altersversorgung abzubekommen und zugleich zur Verunsicherung der Bevölkerung zu nutzen²⁸.

1.4 Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung

Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung ist, wie bereits beschrieben, in Bezug auf den Kreis der Bezugsberechtigten hoch, im Beitrag an der Altersversorgung insgesamt jedoch eher bescheiden. Zudem ist die Verbreitung von einigen Faktoren abhängig.

Nach Betriebsgröße ist die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung sehr unterschiedlich verteilt, vor allem Beschäftigte in größeren Betrieben haben bisher von einer betrieblichen Altersversorgung profitiert. Von 2001 bis 2015 haben die kleineren Betriebe nur wenig „aufgeholt“.



Abb. 2: Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Betriebsgröße, Vergleich 2001 und 2015 (eigene Darstellung²⁹)

27 vgl. Bosbach und Korff 2011, S. 70.

28 vgl. Bosbach und Korff 2011, S. 197, 2017, 119 f.

29 nach Riedmann und Heien 2016, 30, TNS Infratest Sozialforschung.