

Betriebsrente als strategischer HR-Baustein für ESG

Soziale Compliance durch bAV erhöhen – spätestens ab 2023

Nachhaltigkeitsaspekte werden ab 2023, getrieben durch die Berichtspflichten der EU-Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie (CSRD), alternativloser Bestandteil der Unternehmensstrategie. Arbeitgeber sind bereits jetzt gut beraten, zu prüfen: Wie kann HR hier unterstützen und vorhandene Benefit-Systeme nachhaltig ausgestalten? Insbesondere die Betriebsrente kann eine wesentliche Rolle spielen.

Text — Dr. Till Heimann

Die Gewährung betrieblicher Altersversorgung („bAV“) als „zweite Säule“ der Altersversorgung ist schon immer stark mit Nachhaltigkeit verbunden gewesen. Sie dient zum Aufbau einer langfristigen und generationenübergreifenden Existenzsicherung und ist insb. in Zeiten grassierender Fachkräftemangels ein starkes Instrument zur Mitarbeiterbindung. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen waren lange Zeit vorteilhaft; im Zuge der Neugestaltung der gesetzlichen Rente 2001 wurde jedoch eine angemessene Angleichung der Betriebsrente versäumt. Dieses Problem hat der Gesetzgeber erkannt. Er hat mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz den Anreiz nochmals deutlich verstärkt, an einem betrieblichen Versorgungssystem teilzunehmen und so dem sinkenden gesetzlichen Rentenniveau, daraus folgenden möglichen Versorgungslücken und im schlimmsten Fall drohender Altersarmut gezielt entgegenzuwirken. Insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen, die häufig keine Tarifbindung aufweisen, ergibt sich hieraus mit Hilfe staatlicher Förderung ein interessantes Element, Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu halten.

Nachhaltigkeit neu interpretiert

Nachhaltigkeitsaspekte beeinflussen die Betriebsrente nunmehr aber auch von ganz anderer, nämlich regulatorischer Seite: Zum einen steigen die gesetzgeberischen Vorgaben für Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung stetig. So müssen beispielsweise Lebensversicherer, die bAV-Leistungen erbringen, bestimmte Gruppen von Versicherten darüber informieren, ob und wie sie bei der Verwendung der eingezahlten Beiträge ethische, soziale und ökologische Belange berücksichtigen. Und seit Umsetzung der sog. EbAV-II-Richtlinie müssen die EU-Mitgliedsstaaten den Versorgungseinrichtungen gestatten, langfristigen Auswirkungen der Anlageentscheidungen auf ökologische, soziale und die Unternehmensführung betreffende Faktoren Rechnung zu tragen; gleichzeitig müssen diese erhöhten Berichtspflichten genügen (Stichwort: EU-OffenlegungsVO).

Zum anderen steht die Umsetzung der CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) unmittelbar bevor. Diese verpflichtet eine Vielzahl an Unternehmen zur Berichterstattung über ihre Nachhaltigkeitsbemühungen anhand von

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz regelt seit 2018 zum einen das so genannte Sozialpartnermodell, mit dem Arbeitgeber und Gewerkschaften ein Betriebsrentensystem mit Haftungsprivileg schaffen können, zum anderen die Pflicht des Arbeitgebers zur Bezuschussung bestehender und neuer Zusagen.

ESG-Kriterien. Betroffen sind unmittelbar alle börsennotierten Unternehmen, Banken und Versicherungsunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden, aber auch viele nicht börsennotierte Unternehmen, sofern sie bestimmte Schwellenwerte an Mitarbeitenden, Umsatz oder Bilanzsumme überschreiten. Bis 2026 wird die Berichtspflicht sukzessive ausgeweitet, sodass nach vorsichtigen Schätzungen rund 15.000 Unternehmen neu berichtspflichtig werden dürften. Sinn dahinter ist, dem Kapitalmarkt eine einheitliche Bewertungsgrundlage für Anlageentscheidungen zu geben – und Unternehmen, die sich der Nachhaltigkeit verweigern, den Zugang zu Finanzierungsmitteln mittelfristig zu erschweren, um deren Geschäftsmodelle nicht zu perpetuieren.

Die Nichterfüllung der Nachhaltigkeitsberichterstattungspflichten löst sowohl administrative (öffentliche Benennung und ggf. Aufforderung zur Einstellung der Pflichtverstöße) als auch wirtschaftliche (Bußgelder) Konsequenzen aus. Da Unternehmen, wenn sie nicht vollständig compliant sind, in ihrer Berichterstattung auch – vereinfacht gesagt – erklären müssen, warum genau sie nicht compliant sind, ergibt sich in Konsequenz ein starker Anreiz dafür, ESG-Compliance sicherzustellen (und darüber auch adäquat zu berichten).

Die EFRAG hat im Auftrag der Europäischen Kommission einen ersten Entwurf von Reportingstandards erstellt¹ und führt seit Ende April 2022 hierzu ein Konsultationsverfahren durch. Die Entwürfe beinhalten auch Informationen zu den Berichtspflichten hinsichtlich der Einhaltung von Sozialstandards – und als Teil derselben müssen Unternehmen beispielsweise zu Fragen der Entgeltgestaltung, Fairness der Entgeltfindung sowie etwaigen Entgeltungerechtigkeiten im Unternehmen berichten. In diesem Rahmen kommen dann auch Nebenleistungen wie die Betriebsrente zum Tragen.

Förderung von ESG mittels Betriebsrente

Wie kann eine Betriebsrente nun ausgestaltet werden, so dass sie im Idealfall gleich dreifach auf die Erfüllung von ESG-Kriterien einzahlt?

Um **Umweltkriterien** („E“) zu bedienen, kann etwa berücksichtigt werden, ob die Versorgungs-

einrichtung im Rahmen ihrer Anlagestrategie Umweltaspekte berücksichtigen muss (oder dies freiwillig tut). Ebenfalls können Aspekte wie etwa eine digitalisierte Verwaltung der Versorgungsverpflichtungen (Reduzierung von Papier für den Schriftverkehr, Nutzung digitaler Portale für die Versorgungsberechtigten usw.) relevant werden.

Bei den **sozialen Aspekten** („S“) wird es vor allem darum gehen, dass die Betriebsrente ein zusätzliches Level an Teilhabe sowie Schutz für die Mitarbeitenden bietet gegen Tod, Berufsunfähigkeit sowie Altersarmut bei Erreichung der Regelaltersgrenze. Bietet das Unternehmen seinen Mitarbeitenden aktiv eine betriebliche Altersversorgung an, oder erfüllt es „nur“ seine gesetzlichen Pflichten, wenn eine Entgeltumwandlung eingefordert wird? Wie hilft der Arbeitgeber beim Aufbau einer auskömmlichen Altersversorgung? Werden im Rahmen der Vergütungspolitik besondere Anreize für eine private Vorsorge geschaffen?

Auch im Rahmen der Anlagestrategie kommen soziale Aspekte zum Tragen. Tätigt die Vorsorgeeinrichtung zur Ausfinanzierung der Versorgungsverpflichtungen Investments etwa in Unternehmen, die Kriegswaffen herstellen – oder gar besonders zerstörerische Formen derselben, wie z. B. Streu- oder Phosphorbomben? Wird in Länder investiert, in denen Frauenrechte missachtet werden, Kinderarbeit die Norm ist und/oder Vergabeentscheidungen durch korrupte Entscheidungsträger erfolgen? Wie sieht es mit Investments in fossile Energieträger (z.B. Kohle), gesundheitsschädliche Produkte (z.B. Tabak), sonstige verpönte Rohstoffe (z.B. Palmöl) aus? Und geht es bei der Anlagestrategie eher um eine Vermeidung kritischer Investments, eine konkrete Orientierung an Nachhaltigkeitsaspekten oder um echte „Impact Investments“ (d.h. Kapitalanlage in Aktivitäten und Prozesse, die unmittelbar positive Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft haben)? Viele Versicherer und sonstige Versorgungseinrichtungen arbeiten hier mittlerweile mit Positiv- und Negativlisten, anhand derer sie erläutern, welche Länder, Sektoren/Geschäftszweige und Unternehmen sie prinzipiell ausschließen oder berücksichtigen. Der Markt und die eingesetzten Standards qua Selbstverpflichtung können schnell unübersichtlich werden. Etwas Orientierung geben Selbstverpflichtungen auf international einheitliche Standards, wie etwa die United Nations Supported Principles for Responsible Investment (UN PRI).²

Die European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) ist eine Non-Profit-Organisation, die im Wege der Beauftragung durch die EU-Kommission (Delegation) mit der Erarbeitung technischer Standards beauftragt ist.

¹ Alle Entwürfe zu Reportingstandards, einschließlich der ESRS 1-4 zu Sozialaspekten, sind abrufbar unter <https://www.efrag.org/lab3> (zuletzt abgerufen am 30.05.2022).

² <https://www.unpri.org/> (zuletzt abgerufen am 24.05.2022).

Schließlich spielt die Betriebsrente auch für die **Unternehmensführung** an sich („G“) eine maßgebliche Rolle: Hier ist die Einbindung in die gesamthafte Personalstrategie (Gewinnung und Binden von qualifizierten Mitarbeitenden, Gestaltung der Haupt- und Nebenleistungen der Vergütung (der „richtige Mix“)) relevant und entsprechend zu dokumentieren.

Sehr weitgehende Gestaltungsmöglichkeiten ergeben sich für Unternehmen, die kraft ihres Geschäftsmodells selbst Kapitalanlagen anbieten. Diese könnten sich damit auseinandersetzen, bAV nicht mehr zu externalisieren, sondern den Beschäftigten vielmehr Investitionen in eigene nachhaltige Finanzprodukte zu ermöglichen und somit zwei Fliegen mit einer Klappe zu schlagen: Sowohl tragen die Mitarbeitenden zum Unternehmenserfolg bei, als auch sorgt das Unternehmen für (gesichert) nachhaltige Anlage der Mittel zur Ausfinanzierung der bAV.

Arbeitsrechtliche Herausforderungen bei Veränderungen

Unterstellt, ein Unternehmen hat nunmehr identifiziert, warum und welche bAV-Elemente es zur Stärkung seiner ESG-Strategie einsetzen möchte, darf bei der Einführung und Umgestaltung von Regelungen das Arbeitsrecht nicht vernachlässigt werden. Denn allein die Tatsache, dass hier „billigenswerte“ Ziele wie Nachhaltigkeit verfolgt werden, gibt noch keinen Freifahrtschein für Regelungen. Insbesondere dort, wo es schon eine (wie auch immer ausgestaltete) bAV gibt, bestehen je nach Rechtsgrundlage und dem gewählten Durchführungsweg nur begrenzte – und von Fall zu Fall unterschiedliche – Möglichkeiten zur Anpassung.

Zu unterscheiden sind insoweit zunächst hinsichtlich des Geltungsgrundes einzelvertragliche Zusagen und kollektive Zusagen. „Echte“ einzelvertragliche Zusagen in diesem Sinne sind nur individuelle Zusagen an einen einzelnen Mitarbeitenden. Alle weiteren Formen, d.h.

- betriebliche Einheitsregelungen, bei denen alle Mitarbeitenden eine gleichförmige individuelle Zusage erhalten (z.B. durch einheitlich formulierte Arbeitsverträge),
- betriebliche Übungen, bei denen ein gleichförmiges Verhalten des Arbeitgebers den Mitarbeitenden den berechtigten Eindruck eines Bindungswillens verschafft, sowie
- Gesamtzusagen (Zusagen an die Gesamtbelegschaft als Kollektiv),

stellen vertragliche Regelungen mit sog. kollektivem Bezug dar, der weitergehende Ablösungsmöglichkeiten eröffnet. Schließlich gibt es noch „echte“ kollektive Zusagen, namentlich solche auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages.

Individuelle Zusagen können nur mit den Mitteln eines Änderungsvertrags oder einer Änderungskündigung angepasst werden. Jedoch hat die Rechtsprechung extrem hohe Anforderungen für betriebsbedingte Kündigungen zur Absenkung der Vergütung gestellt: Abgesehen von echten Sanierungsfällen wird ein einseitiger Eingriff regelmäßig ausscheiden. Gibt es daher keine Änderungsvorbehalte o. Ä., bleibt häufig nur der Versuch, Anpassungen einvernehmlich herbeizuführen.

Vertragliche Regelungen mit kollektivem Bezug können hingegen unter bestimmten Voraussetzungen auch auf kollektivrechtlicher Ebene, insb. durch Betriebsvereinbarung, abgeändert werden. Das gilt etwa, wenn eine Versorgungszusage von vorneherein einem entsprechenden Änderungsvorbehalt unterliegt („betriebsvereinbarungsoffene Zusage“). Dann können regelmäßig auch verschlechternde Abänderungen in Betracht kommen. In der Neuregelung muss ein Ablösungswille der Betriebsparteien zum Ausdruck kommen – also idealerweise ein ausdrücklicher Hinweis auf Ablösung der Altregelung. Aber auch in Fällen nicht betriebsvereinbarungsoffener Zusagen kann eine Umgestaltung möglich sein, wenn die Neuregelung zwar kollektiv (gegenüber der Belegschaft insgesamt) günstiger ist, in Einzelfällen jedoch ungünstiger („kollektives Günstigkeitsprinzip“).

Bei echten Kollektivvereinbarungen gilt grds.: Eine spätere Regelung löst die frühere ab, eine speziellere die allgemeinere. Speziell bei Regelungen der betrieblichen Altersversorgung ist besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass Eingriffe verhältnismäßig ausgestaltet werden, d.h. insbesondere, dass rückwirkende Eingriffe vermieden werden, Besitzstands- und Übergangsregelungen für Altfälle aufgenommen werden und Härtefallregelungen Berücksichtigung finden. Hinsichtlich der Regelungsebene ist sowohl eine Ablösung „von Gleichem mit Gleichem“, d.h. von Tarifverträgen durch neue Tarifverträge und von Betriebsvereinbarungen durch Betriebsvereinbarungen, zulässig. Soll eine Ablösung von Regelungen „über Kreuz“ erfolgen, was grds. denkbar ist, darf diese nicht gegen den Grundsatz

Tabelle 1: Checkliste

bAV nachhaltig(er) gestalten	
1.	Analysephase
1.1.	Wird bereits eine bAV (flächendeckend) für die Mitarbeitenden angeboten?
1.2.	Wenn ja, auf welcher rechtlichen Grundlage?
1.3.	Bestehen bereits unverfallbare oder verfallbare Anwartschaften auf Betriebsrente auf dieser Grundlage?
1.4.	Inwieweit berücksichtigt die angebotene bAV Nachhaltigkeitskriterien in ihrer Anlagestrategie?
1.5.	Reflektiert die bAV die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens und ist in diese eingebettet oder besteht Anpassungsbedarf?
1.6.	Besteht eine rechtliche Anpassungsmöglichkeit, und wenn ja, für welche Gruppen von Mitarbeitenden (alle, nur zukunftsgerichtet, auch noch verfallbare Anwartschaften?)
2.	Umsetzungsphase
2.1.	Festlegung der rechtlichen Gestaltungsebene für die Neuregelung
2.2.	Definition einer Strategie für den Umgang mit nicht erreichbaren Anpassungen (z.B. fehlende Zustimmung von Arbeitnehmern zu Vertragsänderungen)
2.3.	Soweit erforderlich: Verhandlung der entsprechenden Anpassungsvereinbarungen bzw. Ausübung einseitiger Anpassungsrechte
2.4.	Reflektion der veränderten bAV-Grundlagen im HR- und Nachhaltigkeitsreporting
3.	Nachhaltigkeitscontrolling
3.1.	Fortlaufende Evaluation, ob angepasste bAV den gewünschten Effekt erzielt
3.2.	Ggf. weitere Anpassungen bei Fehlsteuerungseffekten

des Tarifvorrangs verstoßen. Typischerweise bedeutet das, dass nur dort eine Überkreuzablösung möglich ist, wo die Tarifregelung eine Öffnungsklausel für Betriebsvereinbarungen enthält und sich diese Betriebsvereinbarung auf die Gegenstände zwingender Mitbestimmung beschränkt.

Hinsichtlich des Durchführungswegs werden insb. Abfindungsmöglichkeiten für sog. „Bagatellanwartschaften“ sowie etwaige satzungsgemäße Beschränkungen einzelner Versorgungsträger von Relevanz sein.

Fazit

Der Mega-Trend Nachhaltigkeit kann und sollte auch im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung reflektiert werden. Durch entsprechende Angebote stärken Arbeitgeber die soziale Sicherheit und befördern bei entsprechenden Anlage-

strategien alle drei Kriterien von ESG. Damit erfüllen sie nicht nur ihre gesetzlichen Verpflichtungen und erhalten sich auch zukünftig den wichtigen Zugang zum Kapitalmarkt, sondern können sich auch darüber hinaus als attraktiver Arbeitgeber positionieren und Fachkräfte binden. Jedoch sollte bei aller Begeisterung über diese Erkenntnis nicht vergessen werden, die Neu- bzw. Umgestaltung der bAV arbeitsrechtlich auf sichere Füße zu stellen. ■



Dr. Till Heimann
Partner, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Till Heimann ist Partner im Frankfurter Büro von KLIEMT.Arbeitsrecht und Co-Head der Fokusgruppe ESG der Kanzlei. Er berät Unternehmen zur Umsetzung von Umstrukturierungs- und Transformationsprozessen, unter anderem mit Blick auf agile Arbeitsweisen, Digitalisierung und HR-Nachhaltigkeits-Compliance.