
Ernst-Ludwig Laux

Tarifliche Zusatz-Rente

Verbindung von Tradition und Zukunft



Ernst-Ludwig Laux, geb. 1949 in Darmstadt, Straßenbauerlehre und Studium des Bauingenieurwesens, Studium zum Gewerbelehrer, Gewerkschaftssekretär, seit 1978 Sekretär im Landesverband der IG Bau-Steine-Erden in Hessen, 1985 Wahl zum Landesvorsitzenden in Hessen, ist seit 1991 Stellvertretender Bundesvorsitzender der IG Bauen-Agrar-Umwelt, zuständig für Tarifpolitik.

Aktuelle Diskussion zur Rente und zum Tarifvertrag

In den vergangenen Wochen und Monaten hat die Rentenreform die öffentliche Diskussion ebenso bestimmt wie die gewerkschaftsinterne. Die Debatte verlief streckenweise sehr emotionsgeladen - Sachkenner und andere machten sie gelegentlich zu einer Art Geisterdiskussion. Auch die Kontroversen innerhalb der Gewerkschaften und innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbundes wurden mit harten Bandagen ausgetragen, ohne dass eine Seite hätte nachhaltig überzeugen können. Vielmehr wurden in all diesen Diskussionen Alt gegen Jung, Traditionalisten gegen Modernisten, Sozialpolitiker gegen Tarifpolitiker ausgespielt, und zwar quer durch alle Parteien, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Zu spät hat der Deutsche Gewerkschaftsbund die Diskussion in konstruktive Lösungsvorschläge einmünden lassen. Bis heute liegt kein schlüssiges Konzept der Gewerkschaften zu den gesamten Rentenproblemen oder offenen Fragen zur Absicherung des Lebensstandards im Alter vor.

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) hat konstruktive Vorschläge in zwei Richtungen erarbeitet, um möglichst Alternativen zur offiziellen Politik oder solchen Maßnahmen zu haben, die aus unserer Sicht gegen die Beschäftigten gerichtet sind. Insbesondere im Herbst 2000 haben wir mit einem umfassenden Rentenkonzept neuen Schwung in die Debatte gebracht. Ich gehe davon aus, dass dieses universelle Rentenkonzept in den nächsten Jahren in der gewerkschaftlichen Diskussion weiter beraten wird und dass auch andere Gewerkschaften die Initiative der IG BAU zur staatlichen Rente im Generationenprinzip aufnehmen werden.

Mit dem zweiten Vorschlag, einer Tariflichen Zusatz-Rente, haben wir auch der betrieblichen Altersversorgung wieder neue Impulse geben wollen. Darauf möchte ich hier näher eingehen.

Nachdem das neue Rentengesetz im Januar 2001 im Bundestag verabschiedet worden war, wurde es in den Gewerkschaften merklich ruhiger und nach den vielen Irrungen und Wirrungen bis hin zum endgültigen Beschluss des Bundesrates am 11. Mai waren quer durch alle Lager unterschiedliche Informationen zu erhalten. Nun, kurz nachdem die sogenannte Privatrente durchgesetzt und einigermaßen lukrativ ausgestaltet worden ist, beginnt eine hektische Diskussion - übrigens auch bei Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden -, wie möglichst gemäß der eigenen Interessenlage kollektiv Profit aus den neuen gesetzlichen Gegebenheiten gezogen werden kann.

Für die tarifpolitische Linie der IG BAU war die Entscheidung im Bundesrat insofern sehr bedeutsam, als sie als Grundlage für die Tarifverträge zur Tariflichen Zusatz-Rente einen wichtigen Baustein im Gebäude der zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge darstellt.

Aktuell ist aus unserer Sicht festzuhalten, dass unsere Tarifverträge, die bereits abgeschlossen sind bzw. in Kürze abgeschlossen werden und meistens ab Juni 2001 greifen, auf das jetzt verabschiedete Gesetz aufbauen. Sie regeln eine moderne, zukunftsorientierte und europäisch ausgerichtete Rentenzusatzversicherung aufgrund einer Beitragsorientierung, die tarifvertraglich festgelegt ist. In Verbindung mit unseren paritätischen tariflichen Sozialkassen stellen sie ein Gesamtkonzept zu einem neuen Rententypus auf der Basis von Tarifverträgen dar.¹ Dessen Zukunftsperspektive ist von der IG BAU in den letzten beiden Jahren nahezu vollständig tarifpolitisch umgesetzt worden. Dass auch der Gesetzgeber sich mittlerweile so rasant auf eine Zusatz-Rente, bei der die Tarifvertragsparteien mit Pensionskassen bzw. Pensionsfonds neue Impulse setzen können, zu bewegt, war kaum vorauszuahnen, auch wenn es bereits Ende 1999 erste Verlautbarungen der rot/grünen Bundesregierung dazu gab.

Tarifpolitische Konzeption der IG BAU für eine Zusatz-Rente

Seit den fünfziger Jahren existieren im Bauhauptgewerbe und in einigen Tarifbereichen des Baunebengewerbes paritätische Sozialkassen, in die alle Betriebe durch Tarifvertrag und Allgemeinverbindlichkeitserklärung Prozentsätze des Bruttoentgeltes abführen. In diesen Sozialkassen wird das Geld renditestark verwaltet und jeweils aufgrund der tarifvertraglichen Bestimmungen sowie der Versicherungsbestimmungen der jeweiligen Kassen an die Rentner sowie Erwerbsunfähige oder Witwen und Witwer ausgezahlt.

In diesen Tarifverträgen werden die bautypischen Risiken wie Fluktuation im Gewerbe, häufige Zeiten von Arbeitslosigkeit, insbesondere das Risiko Winterarbeitslosigkeit oder sog. Schlechtwetterzeiten abgefangen. Auch das Risiko der Erwerbs- und Berufsunfähigkeit wird in diesen Sozialkassen geregelt, und die Rentenleistungen gibt es durch verschiedene tarifvertragliche Bestimmungen auch vor dem 65. Lebensjahr, wenn die Bedingungen der Tarifverträge erfüllt sind, da im Baugewerbe nur sehr wenige Beschäftigte das 65. Lebensjahr in Arbeit stehend erreichen.

Diese Zusatzversorgungskassen sind außerordentlich solidarisch organisiert, was dazu führt, dass die Leistungen nicht so hoch sind wie in anderen Betriebsrentenversicherungen, allerdings werden bautypische Risiken sehr gut und solidarisch aufgefangen.

¹ Die Entwicklung der tariflichen Sozialkassen als Sonderweg in der Bauwirtschaft habe ich früher ausführlich dargestellt (Ernst-Ludwig Laux, Tarifpolitischer Sonderweg mit großer Zukunft, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 4/99, S. 239-249).

Gegenwärtig zahlen in diese Sozialkassen ca. 120000 Betriebe für ca. 1,5 Mio. Beschäftigte ein. Ungefähr 450000 Rentner erhalten eine Rentenleistung von diesen Kassen, in denen in den letzten Jahren ungefähr 8 Milliarden DM Rücklage als Deckungsstock zur Auszahlung der Renten gebildet worden sind. Nahezu in jeder Tarifrunde stehen die Leistungen, Zahlungsbedingungen bzw. Rentenhöhen zur Debatte, und sehr oft haben die Arbeitgeberverbände der einzelnen Branchen des Bauhaupt- und Baunebengewerbes Druck auf diese Tarifbedingungen ausgeübt, so dass andere tarifliche Leistungen zurückstehen mussten bzw. abgebaut wurden.

Zusammenfassend und einschätzend ist für die jüngste Zeit der Tarifgeschichte unserer Organisation zu sagen, dass wir das Prinzip der zusätzlichen Rente für unsere Mitglieder durch Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden zum allgemeinen Kenntnisstand und zur politischen Überzeugung entwickelt haben. Diskussionen, wie sie heute in anderen Gewerkschaften geführt werden, ob man mit Tarifverträgen auch an Zusatz-Renten herangeht, sind für die IG BAU anachronistisch, denn wir gehen diesen Weg seit vielen Jahren.

Nach vielen Diskussionen, insbesondere in der Mitte der neunziger Jahre, und aufgrund vielfältiger tarifpolitischer Kontakte zu unseren Brüdergewerkschaften in Europa haben wir Konzeptionen für eine moderne, zukunftsorientierte und insbesondere beitragsorientierte Betriebsrentenform entwickelt.

Bis vor einiger Zeit waren Betriebsrenten jeweils an eine Zusage im Rentenfall gekoppelt; die Arbeitgeber mussten durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag jeweils den Beitrag bemessen. Mitte der neunziger Jahre stellten wir in unserem Organisationsbereich fest, dass viele Betriebsrentenkassen geschlossen wurden, da durch sinkende Beschäftigtenzahlen, wachsende Rentnerzahlen und steigende Lebenserwartung die Beiträge stiegen bzw. die Rentenleistungen - ähnlich wie in der gesetzlichen Rentenversicherung - abgesenkt werden mussten. Dies führte zu Unmut in den Betrieben, dem wir durch eine beitragsorientierte Rentenform begegnen wollten.

Der Gewerkschaftstag der IG BAU hat 1997 durch Beschluss den Weg frei gemacht, indem er den Bundesvorstand aufforderte, in der Tarifpolitik neue Ansätze für eine moderne Rentenform zu finden. Von Anfang an haben wir dabei an ein System der Beitragsorientierung gedacht. Im Januar 1999 hat die Große Tarifkommission des Baugewerbes einen Forderungskatalog beschlossen, der in den beiden vergangenen Jahren unsere Handlungsgrundlage war.

Dessen Eckpunkte sind:

- Tarifpolitisches Ziel ist es, in allen Tarifverhandlungen 1999 und 2000 das Konzept der Tariflichen Zusatz-Rente zu beraten und zu tarifvertraglichen Regelungen zu gelangen.
- Damit ist das Ziel verbunden, dass unseren Mitgliedern bei Renteneintritt eine zusätzliche Rente aufgrund tarifvertraglicher Regelungen gezahlt wird, deren Finanzierung vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf ein individuelles Arbeitnehmerkonto eingezahlt und mit einer bestmöglichen Rendite verzinst wird.
- Die IG BAU hält am bestehenden Rentensystem in der Bundesrepublik fest. Die Tarifliche Zusatz-Rente soll eine Ergänzung sein, da die Beschäftigten unserer Branchen sehr oft niedrige Renten haben.
- Die tarifliche Zusatzversorgung, die seit Jahrzehnten in unserer Branche besteht, muss erhalten bleiben, sie muss weiterhin solide finanziert werden und ihren solidarischen Ansatz behalten. Sie soll zu einer einheitlichen Zusatz-Rente für alle Beschäftigten führen, wenn die jeweiligen Bestimmungen über die Beschäftigungszeiten eingehalten worden sind.

Unser Konzept der Tariflichen Zusatz-Rente unterscheidet sich von anderen Konzeptionen, die u. a. auch im Bündnis für Arbeit von Bundesarbeitsminister Walter Riester oder von der IG Metall diskutiert wurden. Unser Hauptziel ist es nicht, durch die Zusatz-Rente etwa Beschäftigungsimpulse zu geben oder Beschäftigung für Jüngere möglich zu machen, sondern wir wollen eine Rentenaufbesserung für unsere Mitglieder im Rentenfall erreichen.

- Dass mit der Tariflichen Zusatz-Rente Arbeitnehmer/-innen unserer Branche früher in Rente gehen können und damit Arbeitsplätze geschaffen werden, ist ein positiver Nebeneffekt, aber nicht das Hauptziel unserer Konzeption.
- Wir wollen für die Tarifliche Zusatz-Rente unsere Zusatzversorgungskassen nutzen, denn durch die paritätische Mitbestimmung in diesen Organisationen haben wir sehr gute Gestaltungsmöglichkeiten.
- Außerdem ist über Jahrzehnte eine gute Rendite und gute Absicherung der jetzigen Leistungen erreicht worden und beim Vergleich mit Nachbarländern erkennt man, dass das Konzept der tariflichen Zusatzkassen auch in die europäische Linie der Bauwirtschaft passt.
- Die Finanzierung dieser Tariflichen Zusatz-Rente muss in den Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern verhandelt werden. Unsere Forderung ist, dass die Arbeitgeber die Tarifliche Zusatz-Rente bezahlen und die Arbeitnehmer/-innen individuell Zuzahlungsmöglichkeiten erhalten.
- Damit dieses Modell attraktiv wird, muss der Gesetzgeber flankierend tätig werden. Insbesondere durch steuerliche Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen kann diese Tarifliche Zusatz-Rente zu einer echten Rentenverbesserung werden.
- Organisationspolitisches Ziel ist es, durch diese attraktive Zusatz-Rente neue Mitgliederschichten anzusprechen. Unser Ziel ist aber auch, diese Zusatz-Rente für Mitglieder unserer Organisation attraktiver zu gestalten, so dass ein echter Vorteil sichtbar wird.

Mit diesem Ansatz wollten wir unsere tarifpolitische Vision: Zusatz-Rente, Rente mit 60 und Altersteilzeit mit einem modernen Instrument der Tariflichen Zusatz-Rente über die jeweiligen Branchensozialkassen, die paritätisch bestimmt sind, umsetzen.

Entwicklung bis zum Tarifvertrag

Bereits in den Tarifgesprächen 1998 haben wir für diese Ideen in unseren Fachgruppen und vor allen Dingen in gezielten Spitzengesprächen bei den Arbeitgebern den Boden bereitet. Wir haben festgestellt, dass insbesondere die Mitglieder unserer Organisation in den Tarifkommissionen und vor allem junge Gewerkschafter gegenüber diesem Weg sehr positiv eingestellt waren.

Gleichzeitig haben wir bei den Arbeitgebervertretern viel Verständnis für unsere Überlegungen gefunden, so dass es uns gelungen ist, in einigen Branchen ein positives Klima zu erzeugen.

Bereits 1998/99 haben wir die Sozialkassen, insbesondere den Ablauf der Zahlungsgänge, die elektronische Datenverarbeitung sowie die Kontenführung von Betriebskonten auch auf Einzelarbeitnehmerkonten umgestellt. Dieser Weg war sehr dornenreich, weil die Arbeitgebervertreter sich seit Jahrzehnten gegen Einzelarbeitnehmerkonten verwahrt hatten, da wir nun selbstverständlich branchenweit über ein sehr dichtes Netz von Lohn- und Gehaltsbedingungen auf den Baustellen und in den Betrieben verfügen.

Parallel dazu hatten wir versucht, die neuen Ideen über Kontakte im Bündnis für Arbeit mit Ministeriumsvertretern sowie anderen sozialen Gruppen und der Wissenschaft abzustimmen. Diese Bemühungen sind wegen des heraufziehenden Rentenstreits nur begrenzt erfolgreich gewesen. Immerhin hat die Hans-Böckler-Stiftung ein wissenschaftliches Gutachten in Auftrag gegeben, in dem insbesondere rechtliche und ökonomische Fragestellungen sowie die Lage in anderen Ländern Europas untersucht werden sollten. Das Gutachten ist vor kurzem in der Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung erschienen und zeigt auch für andere Gewerkschaften einen tarifpolitischen Weg auf.²

In der Tarifrunde 2000 haben wir mehrere Eckpunktepapiere mit den Arbeitgebern vereinbart, so dass wir die Tarifliche Zusatz-Rente im Sommer 2000 entlang dem Forderungspaket regeln konnten. Von Anfang an war es unsere Absicht, die vermögenswirksamen Leistungen, die in unserem Organisationsbereich für allgemeinverbindlich erklärt sind, weiter zu entwickeln, um wiederum zu einer Allgemeinverbindlichkeit zu kommen, die als Grundlage für Verfahren in den Sozialkassen notwendig ist.

Wie ein Blitz aus heiterem Himmel traf uns die sehr emotionale öffentliche Diskussion zur Rentenreform im Herbst/Winter 2000/2001. Gerade die Problematik Privatvorsorge wurde zum Reizthema. In diesen Strudel sind wir auch deshalb geraten, weil die Arbeitgeberverbände von ihren Einzelarbeitgebern mit Blick auf das neue Gesetz sehr oft an weiteren konstruktiven Gesprächen mit uns gehindert worden sind. Auch die Diskussion um die Rente mit 60, die von der IG Metall geprägt worden ist, hat auf unsere Tarifgespräche ausgestrahlt, da die Arbeitgeber vermuteten, dass auch unser Hauptziel eigentlich die Rente mit 60 sei, die über das Instrument der Tariflichen Zusatz-Rente abgewickelt werden sollte.

Gerade die Diskussion um eine kapitalgedeckte (im Gegensatz zur gebräuchlichen Umlagefinanzierung in den Rentensystemen) Rente hat unsere tarifvertraglichen Bemühungen häufig an den Rand des gewerkschaftlichen Spektrums gestellt. Unsere tarifpolitische Initiative bewegte sich im Außenbezirk der gewerkschaftlichen Willensbildung. Aus meiner Sicht haben es die Tarif- und Sozialpolitiker aller Gewerkschaften im DGB zu jener Zeit versäumt, sich zu einer einheitlichen Stellungnahme bezüglich der Tariflichen Zusatz-Rente bzw. zur Forcierung von Pensionskassen oder Pensionsfonds zusammenzurufen, um das Gesetzgebungsverfahren nachhaltiger beeinflussen zu können. In vielen Anhörungen stand die IG BAU mit ihren Sachverständigen nahezu allein.

Deshalb mussten wir einen komplett eigenen Weg entwickeln und ihn konsequent umsetzen. Ich habe in vielen Diskussionen mit Bankenvertretern, anderen Gewerkschaftern und Politikern darauf hingewiesen, dass dieser Weg in der Mitgliedschaft sehr populär ist. Deshalb bin ich sicher, dass andere Gewerkschaften in den nächsten Jahren unseren Weg kopieren werden. Viele Banken- und Versicherungsvertreter haben in engem Kontakt mit uns notwendige Überlegungen angestellt, was bei anderen Gewerkschaften womöglich oft negativ eingeschätzt worden ist. Aber ohne Banken und Versicherungen, die das per Tarifvertrag eingesammelte Geld renditestark anlegen, wird es keine zukunftsorientierte Rente im Kapitaldeckungsverfahren geben, weshalb diesbezügliche Berührungsängste überwunden werden müssen. Dieser Prozess könnte manchmal schmerzlich sein und zu Zerreißproben führen, ist aber unerlässlich. Wir haben inzwischen viele Erfahrungen mit den gemeinsamen Kassen und den Kapitaldienstleistungen in diesen Kassen sammeln können.

² Diether Döring/Hermann Henrich, Konzeptionelle Überlegungen zu einem Tarifrertenmodell, edition der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 44, Düsseldorf 2000.

Was regelt der Tarifvertrag zur Tariflichen Zusatz-Rente genau?

Mit diesen Tarifverträgen z.B. im Baugewerbe auf Bundesebene sowie in der Steine-Erden-Industrie in Bayern haben wir tarifpolitisches Neuland betreten. Als schwierig erwies sich dabei, dass wir uns ständig am Gesetzgebungsverfahren orientieren mussten, da wir die aktuellen Bestimmungen zum 1. Januar 2002 unbedingt berücksichtigen wollten, vor allen Dingen die sogenannte Riester-Prämie und die Steuerfreiheit für unsere Mitglieder.

Ich ermuntere die Spezialisten, sich unsere Tarifverträge im Einzelnen genau anzuschauen, die ich an dieser Stelle nur ganz knapp darstellen kann. Wir haben unsere Tarifverträge bundesweit bei den vermögenswirksamen Leistungen aufgestockt, sie teilweise an die Bedingung einer Eigeneinzahlung der Arbeitnehmer gekoppelt, so dass dieses Geld per Gehaltsumwandlung vom Arbeitgeber in die jeweilige Sozialkasse transferiert wird, um dort renditestark verwaltet zu werden. Im Baugewerbe, unserem weitaus größten Tarifbereich, ist es uns leider nicht gelungen, alle Einzahlungen an die Sozialkasse des Baugewerbes zu transferieren, da die Arbeitgebervertreter darauf bestanden haben, dass alle Durchführungswege möglich sein müssten. Allerdings haben wir durchgesetzt, dass unsere Mitglieder die Einzahlung zur Tariflichen Zusatz-Rente in Höhe von 78 DM bei 18 DM Eigenbeteiligung in Westdeutschland und 26 DM bei 6 DM Eigenbeteiligung in Ostdeutschland in die Sozialkasse des Baugewerbes verlangen können. Aufgrund der aktuellen Gesetzgebung waren wir vom Weg einer rückgedeckten Unterstützungskasse abgekommen und hatten uns hin zur Pensionskasse orientiert, da nur dieser Zweig langfristig eine Steuerfreiheit garantiert.

Produkte der Sozialkasse des Baugewerbes (SOKA-BAU)

Vielfältige Diskussionen in den Sozialkassen und Verständigungen mit unseren Mitgliedern haben ergeben, dass die folgenden Produkte der Sozialkasse des Baugewerbes im ersten Schritt als am wichtigsten erachtet werden:

ZukunftPlus S1: die optimierte Altersrente

- Von Beginn der gesetzlichen Altersrente an wird lebenslang eine monatliche Zusatzrente gezahlt.
- Beim Tod des Versicherten vor Rentenbeginn werden die Beiträge an Witwe(r)/Waisen zurückerstattet und die entsprechende Überschussbeteiligung wird ausgezahlt.
- Beim Tod des Versicherten nach Rentenbeginn erhalten Witwe(r)/Waisen die Zusatzrente bis insgesamt 60 Monate gezahlt.

ZukunftPlus S2: die volle Altersrente mit EU-Basischutz

- Von Beginn der gesetzlichen Altersrente an wird lebenslang eine monatliche Zusatzrente gezahlt.
- Bei Bezug einer vollen Erwerbsminderungsrente (also bei 100 Prozent Arbeitsunfähigkeit) wird sofort eine monatliche Zusatzrente in Höhe der bis dahin erworbenen Rentenansprüche gezahlt.
- Beim Tod des Versicherten vor Rentenbeginn werden an Witwe(r)/Waisen die Beiträge zurückerstattet und die entsprechende Überschussbeteiligung wird ausgezahlt.
- Beim Tod des Versicherten nach Rentenbeginn erhalten Witwe(r)/Waisen die Zusatzrente bis insgesamt 60 Monate gezahlt.

ZukunftPlus S 3: die Altersrente mit EU-Komplettschutz

- Von Beginn der gesetzlichen Altersrente an wird lebenslang eine monatliche Zusatzrente gezahlt.
- Bei Bezug einer vollen Erwerbsminderungsrente (also bei 100 Prozent Arbeitsunfähigkeit) wird sofort eine monatliche Zusatzrente in Höhe der erreichbaren Altersrente gezahlt.
- Beim Tod des Versicherten vor Rentenbeginn werden an Witwe(r)/Waisen die Beiträge zurückerstattet und die entsprechende Überschussbeteiligung wird ausgezahlt.
- Beim Tod des Versicherten nach Rentenbeginn erhalten Witwe(r)/Waisen die Zusatzrente bis insgesamt 60 Monate gezahlt.

In diesem Tarif gilt eine Wartezeit von 36 Monaten ab Versicherungsbeginn.

ZukunftPlus F1: die optimierte Altersrente mit Basis-Familienschutz

- Von Beginn der gesetzlichen Altersrente an wird lebenslang eine monatliche Zusatzrente gezahlt.
- Bei Bezug einer vollen Erwerbsminderungsrente (also bei 100 Prozent Arbeitsunfähigkeit) wird sofort eine monatliche Zusatzrente in Höhe der bis dahin erworbenen Rentenansprüche gezahlt.
- Im Todesfall wird eine Hinterbliebenenrente von 60 Prozent (Witwe/Witwer) bzw. 10 Prozent
- oder 20 Prozent (Halbwaise/Waise) der bis dahin erworbenen Rentenansprüche gezahlt.

ZukunftPlus F2: die Altersrente mit erweitertem Familienschutz

- Von Beginn der gesetzlichen Altersrente an wird lebenslang eine monatliche Zusatzrente gezahlt.
- Bei Bezug einer vollen Erwerbsminderungsrente (also bei 100 Prozent Arbeitsunfähigkeit) wird sofort eine monatliche Zusatzrente in Höhe der erreichbaren Altersrente gezahlt.
- Im Todesfall wird eine Hinterbliebenenrente von 60 Prozent (Witwe/Witwer) bzw. 10 Prozent
- oder 20 Prozent (Halbwaise/Waise) der erreichbaren Rentenansprüche gezahlt.

In diesem Tarif gilt eine Wartezeit von 36 Monaten ab Versicherungsbeginn.

Leistung in Mark und Pfennig

Was die fünf *ZukunftPlus*-Tarife den Versicherten konkret einbringen können, zeigen Tabellen anhand von Beispielen, die wir allen unseren Mitgliedern in den nächsten Wochen zuschicken. Die garantierte Rente basiert auf einer Mindestverzinsung des angesparten Kapitals von 3,5 Prozent. Die Leistungen aus der Überschussbeteiligung lassen sich natürlich nicht im Vorfeld festschreiben. In die Rechenbeispiele sind daher fiktive, aber durchaus realistische Zinshöhen eingeflossen. Obwohl jetzt viele Versicherungen und Banken mit Angeboten den Markt überschwemmen, ist uns bisher kein besseres Produkt als das der SOKA-BAU bekannt.

Obwohl die Sozialkassen in den letzten Jahren durch allerlei Angriffe von Arbeitgeberseite belastet waren, ist es uns gelungen, dass viele Verbandsvertreter für die Sozialkassen des

Baugewerbes werben. Wir haben deshalb mit ihnen zusammen Broschüren erarbeitet, die die Vorteile für den Arbeitgeber und die Vorteile für den Arbeitnehmer auflisten.

Vorteile für den Arbeitnehmer: Steuervorteile und hohe Rendite

- Gemäß der geplanten Rentenreform ist ab dem 1. Januar 2002 eine staatliche Förderung über Zulagen oder Steuerersparnis möglich.
- Die Arbeitgeberbeiträge sind gemäß der geplanten Rentenreform für den Arbeitnehmer steuerfrei.
- Die Beiträge kommen ganz den Versicherten zugute (kein teures Filialnetz, keine Abschlussprovisionen, keine Gewinnausschüttungen).
- Die Rentenansprüche sind vom ersten Tag an unverfallbar. Das angesparte Kapital wird weiter verzinst, auch wenn der Versicherte vorzeitig aus dem Baugewerbe ausscheidet, so dass im Alter eine Zusatzrente gezahlt wird.
- Die Rentenleistungen werden Monat für Monat und auf Lebenszeit gezahlt.
- Für *ZukunftPlus* ist eine Mindestverzinsung von 3,5 Prozent des angesparten Kapitals garantiert, im Unterschied zu 3 Prozent bei den meisten anderen Versicherungen.
- Die im langjährigen Branchenvergleich hohe Kapitalrendite bietet beste Voraussetzungen für eine stattliche Überschussbeteiligung.
- Variable Tarife mit zusätzlicher Absicherung für Hinterbliebene oder Bezieher von Erwerbsminderungsrenten stehen zur Wahl.
- Der Versicherte kann im *ZukunftPlus*-System auch Einmalbeiträge leisten.
- SOKA-BAU ist überbetrieblich, daher sind Betriebswechsel kein Problem.
- Wichtig bei EU-Tarifen: keine Gesundheitsprüfung.

Vorteile für den Arbeitgeber: hohe Zukunftssicherheit und keine Zusatzkosten

- Die Arbeitnehmer leisten eine Eigenbeteiligung zur betrieblichen Altersvorsorge.
- Als Pensionskassentarif ist *ZukunftPlus* gemäß der geplanten Rentenreform ab dem 1. Januar 2002 förderungsfähig.
- Die Arbeitgeberbeiträge zu *ZukunftPlus* sind beitragsfrei zum Sozialkassenverfahren.
- Die Beiträge zu *ZukunftPlus* sind als Betriebsausgaben steuerlich voll absetzbar und bilanzneutral.
- Es gibt keine Folgekosten für die Arbeitgeber: Gesonderte Mitgliedsgebühren für die Verwaltung von Arbeitnehmerdaten und die spätere Rentenzahlung fallen nicht an.
- Die Arbeitgeber zahlen keine Beiträge zum Pensionssicherungsverein.
- Als Spezialversicherer mit tief gehender Branchenkenntnis bietet SOKA-BAU den Arbeitgebern optimale Beratung durch speziell geschulte Mitarbeiter.
- Betriebliche Altersvorsorge in der Bauwirtschaft und Rente aus einer Hand: die bewährte Rentenbeihilfe und die leistungsstarke *ZukunftPlus* von SOKA-BAU.

Gewerkschaftspolitische Einschätzung

Nachdem Gesetz und Tarifvertrag sowie Versicherungsbedingungen für die Tarifliche Zusatz-Rente im Baugewerbe geregelt sind und ab dem 1. Juni 2001 greifen, ist ein erster Ansatz zur Umsetzung der neuen Rentengesetzgebung gemacht worden. In anderen Tarifbereichen sind bereits Tarifverträge von uns unterzeichnet bzw. stehen kurz vor Abschluss, so dass wir

für die vor uns liegende Tarifrunde, aber auch auf Grund von Gesprächsprotokollen der Tarifverhandlungen im letzten Jahr, zu weiteren Abschlüssen kommen werden.

Somit haben wir eine neues tarifpolitisches Fenster geöffnet; wir haben ein Finanzierungsinstrument geschaffen, das eine Zuzahlung zur gesetzlichen Rente mittels Tarifvertrag vorsieht. Wie die Erfahrungen in anderen europäischen Ländern, aber auch in den USA, gezeigt haben, kann das auch eine Grundlage dafür sein, Zahlungen zur Altersteilzeit ab dem 55. Lebensjahr bzw. zur Rente mit 60 zu leisten.

Die jeweiligen Finanzierungsschritte werden in Tarifverhandlungen vorgenommen, so dass zwischen 100 Prozent Arbeitgeberanzahlung und 100 Prozent Arbeitnehmereinzahlung alles verhandelbar bleibt. Hier muss die gewerkschaftliche Kraft, wie in den vergangenen Jahrzehnten auch, zum Nutzen der Mitglieder eingesetzt werden.

Ein weiteres tarifpolitisches Ergebnis der Bemühungen in den vergangenen beiden Jahren ist eine deutlich verbesserte Absicherung der tariflichen, paritätischen Sozialkassen in unserem Gewerbebereich, denn durch die neue Aufgabenstellung werden weitere finanzielle und rechtliche Absicherungen notwendig und möglich.

Trotz unserer zersplitterten Branchenstruktur ist uns wiederum der Abschluss von neuen Flächentarifverträgen gelungen, die auch weiterhin, so hoffe ich, eine starke Bindungskraft an die Verbände erzeugen bzw. verstärkt wieder herstellen.

Durch die Einzelarbeitnehmerkonten bei unseren Sozialkassen, insbesondere für zukünftige Maßnahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie zur Absicherung der Arbeitszeitkonten, ist ein neuer Schritt getan.

Alles in allem kann gesagt werden, dass wir mit der Konzeption der Tariflichen Zusatz-Rente eine Vorreiterrolle übernehmen wollten, was uns gelungen ist. Dass nicht alles zu unserer vollsten Zufriedenheit geregelt werden konnte, ist logisch, aber wenn andere Branchen unserem Beispiel folgen, lässt sich womöglich mehr durchsetzen und gestalten. Festzuhalten ist: Tarifpolitik und Rentengestaltung bleiben Zukunftsaufgabe. Wir sind darauf vorbereitet.