

### Dinge im Griff

**Die Bundesregierung will durch Gesetz sicherstellen, daß betriebliche Pensionsansprüche bestehenbleiben, auch wenn der Arbeitnehmer die Firma wechselt.**

Bundesarbeitsminister Walter Arendt, erfolgreichster Reformier im ersten Kabinett Brandt/Scheel, will ein Ver-säumnis ausbügeln.

In etwa einem Monat möchte der einstige Bergarbeiterführer im Bundestag den längst fälligen Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vorlegen. Arendts Parlamentarischer Staatssekretär Helmut Rohde: „Diese Mängel zu beseitigen wird eine wichtige Aufgabe für die Sozialpolitiker in der nächsten Zeit sein.“

Die Beamten des Bonner Arbeitsresorts wollen in dem Gesetz festschreiben, daß Arbeitnehmer, deren Dienstherren zu der gesetzlichen Rentenversicherung freiwillig noch ein betriebliches Altersgeld zahlen, ihre Pensionsansprüche auch beim Arbeitsplatzwechsel behalten. Voraussetzung: Die Arbeitnehmer müssen nach der Pensionszusage noch zehn Jahre im Sold des Sponsors gestanden oder mindestens 15 Jahre dem Unternehmen gedient haben.

Der Plan zur Rettung der Pensionen ist alt und scheiterte zweimal: unter CDU-Arbeitsminister Hans Katzer an den Unternehmern, unter Walter Arendt am jähren Ende der vergangenen Legislaturperiode.

Bis heute ist deshalb die betriebliche Altersvorsorge eher eine Einrichtung freiwilliger unternehmerischer Wohltätigkeit als ein Institut der sozialen Sicherung geblieben. Bekräftigte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) noch vergangenen Oktober in einer Studie: „Wesentlicher Zweck der betrieblichen Altersversorgung ist es, neben der Ergänzung der Sozialversicherung die Verbundenheit der Arbeitnehmer mit dem Betrieb zu festigen.“

Die Treue zum Patron wird derzeit nur einer kleinen privilegierten Minderheit voll honoriert: den etwa 1,4 Millionen Beamten. Mit einer Pensionszusage von 75 Prozent ihres letzten Salärs stehen sie sich besser als die 1,8 Millionen Arbeiter und Angestellten des öffentlichen Dienstes, die immerhin aber noch eine staatliche Zusatzversorgung einkalkulieren können. Viele Arbeitnehmer der freien Wirtschaft dagegen erhalten nach „einem erfüllten Arbeitsleben“ (Arendt) nur die Rente aus der gesetzlichen Sozialversicherung, die im Schnitt kaum die Hälfte ihres letzten Lohnes ausmacht.

Nach Schätzung der BDA haben etwa 60 Prozent der Arbeitnehmer eine

Zusage ihrer Oberen, bei langjähriger guter Führung noch mit einem Zubrot aus der Firmen- oder der Pensionskasse rechnen zu können. Kassieren soll — so das derzeitige Rechtsverständnis der Arbeitgeber — aber nur derjenige, der ungeachtet besserer Chancen mindestens zwanzig Jahre im alten Betrieb verharrt. Wer kündigt, soll seine Anwartschaft nach der Empfehlung der BDA nur dann behalten, wenn er das 50. Lebensjahr erreicht hat — ein Alter, in dem kaum ein Arbeitnehmer noch freiwillig seinen Platz wechselt.

Nutznieser der betrieblichen Altersversorgung sind danach vor allem die Unternehmer, die auf diese Art eine kostentreibende Arbeitnehmerfluktuation durch „goldene Fesseln“ (Arendt) eindämmen können. Zudem sind nach geltendem Recht die Aufwendungen für



**Pensionsreformer Arendt**  
Wechsel ohne Verlust

Altersversorgung als Betriebsausgaben abzugsfähig und damit steuerfrei.

Schon 1971 stellte das Bundesarbeitsministerium in seinem Sozialbericht fest, „daß die Rentenzahlungen nur zu einem Teil durch betriebliche Mittel finanziert werden, zu einem erheblichen Teil aber durch steuerlich bedingte Vorteile“.

Nach den Berechnungen der Steuerreformkommission hatten die Unternehmen bereits bis 1970 etwa 34 Milliarden Mark angesammelt und weitere 16 Milliarden Mark in Pensions- und Unterstützungskassen gehortet. Diese Rückstellungen, die nur 14 Milliarden Mark unter dem Grundkapital aller westdeutschen Aktiengesellschaften liegen, ließen sich überdies gut als Selbstfinanzierungsquelle und als Polster für günstige Kredite nutzen: Jährlichen Rückstellungen von vier Milliarden Mark stehen derzeit schätzungsweise nur zwei Milliarden Mark Auszahlungen gegenüber.

Die steuerlichen Vorteile soll nach den Arendt-Plänen künftig nur noch genießen, wer den Arbeitnehmern auch beim Arbeitsplatzwechsel die Betriebsrente nicht streitig macht.

Wenn der Arendt-Plan Gesetz geworden ist, muß sich jeder Unternehmer, der Pensionen verspricht, damit abfinden, daß der Arbeitnehmer zehn Jahre nach der Zusage oder nach fünfzehnjähriger Betriebszugehörigkeit die Firma wechseln kann, ohne den Rentenanspruch zu verlieren. Ein Arendt-Helfer: „Jeder freiwilligen Zusage entspricht jetzt ein Rechtsanspruch.“

Es dürfe auch nicht zugelassen werden, fordern die Bonner Sozialministerialen, daß bei Kündigungen durch den Arbeitgeber, etwa bei Diebstahl, ein erdienter Anspruch verlorengelht. Man fordere, so sagen die Bonner Beamten, im Normalfall dann ja auch keinen Lohn zurück.

Der Rechtsanspruch soll auch erhalten bleiben, wenn die Arbeitnehmer im Rahmen der flexiblen Altersgrenze statt mit 65 schon mit 63 Jahren in Pension gehen. Und schließlich soll es Unternehmern untersagt werden, künftig die Betriebsrenten zu kürzen, wenn die dynamisierten Sozialrenten steigen. Diese sogenannte Auszehrung verträgt sich sogar nach Auffassung des Arbeitgeber-Spitzenverbandes „nicht mit dem Zweck einer Unterstützungseinrichtung, ‚Renten‘ zu gewähren“.

Bonnens Arbeitsminister hat mithin gute Aussichten, für sein Gesetzesvorhaben die Zustimmung von beiden Parteien am Arbeitsmarkt, von Arbeitgebern und Gewerkschaften, zu finden. Zwar mäkelte BDA-Experte Jürgen Paulsdorff, die Arbeitgeber seien „naturgemäß für längere Fristen“ und man müsse aufpassen, daß „hier nicht neben der Vermögensbildung noch einmal Geld für den gleichen Zweck ausgegeben“ werde.

Wegen der mit den Betriebspensionen verbundenen Steuergeschenke werden die Arbeitgeber indes die neuen Arendt-Gesetze aller Voraussicht nach schlucken — wenn auch nicht freudig. In ihrer Studie vom Oktober 1972 empfehlen die BDA-Funktionäre ihren Unternehmen aber sogar, „in gewissen Zeitabständen“ die Betriebsrenten an die gestiegenen Lebenshaltungskosten anzupassen.

Für die Gewerkschaften ist der Arendt-Plan freilich nur ein erster Schritt auf dem Weg zu ferneren Zielen. Bis zum Jahresende will der Deutsche Gewerkschaftsbund ein Konzept vorlegen, wonach sämtliche Unternehmen verpflichtet werden sollen, eine betriebliche Altersversorgung zu zahlen — an einen kollektiven Fonds. „Nur durch die Ablösung des Prinzips der Freiwilligkeit“, so der DGB-Referent Alfred Schmidt, „können wir die Dinge in den Griff kriegen.“