

(BETRIEBLICHE) ALTERSVERSORGUNG

So wirkt sich das Betriebsrentenstärkungsgesetz arbeitsrechtlich aus

von Dr. Claudia Veh, SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH, Garching

| Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BMSG) revolutioniert das bisherige System von betrieblicher Altersversorgung (bAV). Mit dem Sozialpartnermodell wird eine komplett neue bAV-Welt eingeführt. Die bisherige bAV-Welt mit fünf Durchführungswegen und drei Zusagearten bleibt bestehen. Hier ergeben sich allerdings einige Änderungen. LGP erläutert Ihnen, wie sich die Neuerungen, die sich aus arbeitsrechtlicher Sicht ergeben, rechtzeitig vor dem Inkrafttreten am 01.01.2018 umsetzen lassen. |

Das Sozialpartnermodell

Der Gesetzgeber ist der Meinung, dass die Sozialpartner, also die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften, mit ihrem Einfluss deutlich am Ausbau der bAV mitwirken können. Zudem wird von Tarifverträgen eine gewisse Signalwirkung auf nicht tarifgebundene Unternehmen erwartet. Deshalb werden nun zwei neue Formen der bAV eingeführt:

- Reine Beitragszusage ohne Garantie (auch ohne optionale Garantie)
- Optionssysteme (Opting-Out bzw. Auto-Enrollment)

Beides ist grundsätzlich Vereinbarungen zwischen den Tarifvertragsparteien vorbehalten. Allerdings können auch nicht tarifgebundene Parteien diese Modelle nutzen, sofern die Tarifvertragsparteien zustimmen.

Opting-Out bzw. Auto-Enrollment (§ 20 BetrAVG)

Gesetzlich ist nun Folgendes verankert worden:

- Arbeitgeber können Arbeitnehmer automatisch am Entgeltumwandlungsmodell des Unternehmens teilnehmen lassen. Sprich: ohne dass Arbeitnehmer sich aktiv dafür entscheiden müssen (Auto-Enrollment).
- Die Arbeitnehmer müssen jederzeit die Möglichkeit haben, der Teilnahme zu widersprechen bzw. die Teilnahme zu beenden, wenn sie kein Entgelt (mehr) in eine Anwartschaft auf bAV umwandeln möchten (Opting out).

Davon verspricht man sich hohe Teilnahmequoten an der Entgeltumwandlung, was ein Blick ins Ausland auch bestärkt (z. B. nach Neuseeland – „KiwiSaver-Modell“).

Reine Beitragszusage (§ 21 ff. BetrAVG)

Bislang existieren als Zusageformen im BetrAVG (§ 1) nur drei Formen: Die Leistungszusage, die beitragsorientierte Leistungszusage und die Beitragszusage mit Mindestleistung. Eine reine Beitragszusage gab es bislang nicht. Das ändert sich nun.

Appell an tarifgebundene Arbeitgeber

Automatische Entgeltumwandlung

Widerspruch des Arbeitnehmers möglich

Neu ist vierte Zusageform

■ Merkmale einer reinen Beitragszusage

- Der Arbeitgeber leistet einen Versorgungsbeitrag in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds. Die spätere Leistung wird nicht verbindlich festgelegt. Weder der Arbeitgeber noch der Lebensversicherer, die Pensionskasse oder der Pensionsfonds stehen für eine Mindestleistung ein. Das Kapitalanlage-risiko wird so vollumfänglich auf den Arbeitnehmer verlagert. Es gibt keine Garantien. Dies gilt auch in der Rentenphase: Laufende Renten können schwanken.
- Es sind keine Kapitalzusagen möglich, es muss sich um lebenslange Rentenversprechen handeln.
- Eine Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG ist ausgeschlossen.
- Die Anwartschaft ist sofort unverfallbar – egal ob bei Entgeltumwandlung oder bei arbeitgeberfinanzierter bAV.
- Bei vorzeitigem Dienstaustritt kann der Arbeitnehmer diese mit Verfügungsbeschränkungen privat weiterführen.
- Bei einem Arbeitgeberwechsel kann das Deckungskapital aus einer Beitragszusage wiederum nur in eine Bei-tragszusage portiert werden.
- Die Tarifpartner können „gemeinsame Einrichtungen“ nach § 4 Tarifvertragsgesetz gründen, die reine Beitrags-zusagen abbilden und „Zielrenten“ (defined ambition) erbringen. Alternativ kann ein externer Versorgungsträ-ger gewählt werden. Dann müssen die Tarifparteien das neue Betriebsrentenmodell mitüberwachen, z. B. durch Mitarbeit in den Gremien der Versorgungsträger.
- Tarifverträge sollen einen „Sicherungsbeitrag“ vorsehen, den der Arbeitgeber zusätzlich zum bAV-Beitrag leis-tet, um Schwankungen der Leistungen auszugleichen. Dieser Sicherungsbeitrag ist steuerfrei (§ 3 Nr. 63a EStG).
- Bei Entgeltumwandlung im Wege der Beitragszusage muss der Arbeitgeber 15 Prozent Zuschuss auf alle sozi-alversicherungs-freien Umwandlungen bezahlen (siehe auch Punkt „Weitere Neuerungen“).
- Die Beitragszusage wird von umfangreichen aufsichtsrechtlichen Vorgaben flankiert (Teil 4a „Reine Beitragszu-sagen in der betrieblichen Altersversorgung“ im VAG; Änderung der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung): So muss z. B. der Kapitaldeckungsgrad, sprich das Verhältnis der Deckungsmittel zum Barwert der Versorgungs-leistungen in einem Korridor von 100 bis 125 Prozent liegen. Wird der Korridor verlassen, müssen laufende Renten erhöht oder gesenkt werden. Die Tarifvertragsparteien können das Risikomanagement festlegen.

Handlungsbedarf für Arbeitgeber

Von den Regelungen im Sozialpartnermodell werden zunächst einmal nur die Arbeitgeber betroffen, die tarifgebunden sind: Das sind diejenigen, die Mit-glied eines Arbeitgeberverbands sind.

Dem Vernehmen nach werden die Tarifvertragspartner nicht zum 01.01.2018 mit neuen Modellen starten. Bestehende Tarifverträge laufen häufig noch ei-nige Zeit, sodass hier nicht damit zu rechnen ist, dass 2018 eine neue bAV eingeführt oder eine bestehende angepasst werden muss.

PRAXISHINWEIS | Vorerst gilt es abzuwarten und etwaige Äußerungen der Ta-rifpartner zu ihren Planungen, z. B. in Verbandszeitschriften, zu verfolgen. Vo-raussichtlich wird es auch Spielräume für Unternehmer geben und eine Wahl-möglichkeit, sprich keine zwingenden Regelungen.

Voraussichtlich zum
01.01.2018 noch
keine neuen Modelle

Mit alternativloser
Anwendung ist
nicht zu rechnen

Änderungen bei den bisherigen bAV-Regeln

Die „neue bAV“ in Form des Sozialpartnermodells tritt parallel neben die „al-te bAV-Welt.“ Die bisherige bAV-Landschaft aus fünf Durchführungswegen und drei Zusagearten samt den flankierenden rechtlichen Regelungen be-steht weiter und kann von Arbeitgebern und Arbeitnehmern genutzt werden. Allerdings bringt das BRSBG folgende Änderungen:

Weitergabe der SV-Ersparnis zur Entgeltumwandlung

Wandelt der Arbeitnehmer sein steuer- und sozialversicherungspflichtiges Einkommen in eine begünstigte bAV um, spart nicht nur er, sondern auch der Arbeitgeber seinen Anteil an den Sozialabgaben. Künftig ist der Arbeitgeber daher verpflichtet, seine Ersparnis weiterzugeben. Er muss 15 Prozent des umgewandelten sozialversicherungspflichtigen Betrags pauschal als Zuschuss zur Entgeltumwandlung direkt an die Versorgungseinrichtung zahlen.

Arbeitgeber muss bis zu 15 Prozent des Umwandelungsbetrags einbringen

■ Beispiel

Ein Arbeitnehmer mit einem Bruttolohn von 3.000 Euro wandelt 200 Euro monatlich lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei in eine bAV um. Der Arbeitgeber muss 15 Prozent, sprich 30 Euro, also insgesamt 230 Euro monatlich an die Versorgungseinrichtung weiterleiten.

Der Anwendungszeitpunkt dieser Regel ist unterschiedlich:

- Im Sozialpartnermodell gilt die Regelung theoretisch ab 01.01.2018 (praktisch wird es zum 01.01.2018 aber noch keine entsprechenden Modelle geben).
- In der „alten bAV-Welt“ gilt die Regelung für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem 01.01.2019 neu abgeschlossen werden. Für bis Ende 2018 bereits bestehende Umwandlungsvereinbarungen haben Arbeitgeber bis zum 01.01.2022 Zeit, die Änderung umzusetzen.

Wichtig | In den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse muss der Arbeitgeber keinen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zahlen, selbst wenn er dadurch Sozialabgaben spart. Freiwillig kann er es natürlich tun.

Kein Zuschuss bei Direktzusage und Unterstützungskasse

Handlungsbedarf für Arbeitgeber

Spätestens zum 01.01.2022 müssen Arbeitgeber eingesparte Sozialabgaben im Wege des zusätzlichen Pauschalbeitrags zur bAV an die Versorgungseinrichtung weitergeben. Sparen sie keine ein, ist kein Arbeitgeberzuschuss fällig. Im Hinblick auf die Beitragsbemessungsgrenze gelten folgende Besonderheiten:

- Wird Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt, entfällt der Arbeitgeberzuschuss.
- Wird Entgelt im Bereich zwischen der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung und der Rentenversicherung umgewandelt, kann der Arbeitgeber
 - nur den tatsächlich eingesparten Beitrag oder
 - 15 Prozent des umgewandelten Betrags als Zuschuss leisten.

Besonderheiten im Bereich der RV- und KV-Beitragsbemessungsgrenze

PRAXISHINWEIS | Arbeitgeber müssen entscheiden, ob sie ihren Zuschuss „spitz“ rechnen wollen, oder ob sie nicht der Einfachheit halber pauschal 15 Prozent als Zuschuss gewähren, unabhängig von der Höhe des Einkommens.

Vergleichsrechnung anstellen

■ Beispiel

Ein Arbeitnehmer mit einem Bruttolohn von 5.000 Euro wandelt 400 Euro monatlich in eine bAV um. Für die Berechnung des Zuschusses, den der Arbeitgeber im Jahr 2018 an die Versorgungseinrichtung zahlen muss, gibt es folgende Möglichkeiten:

- Pauschaler Zuschuss, unabhängig von der tatsächlichen SV-Ersparnis:
Umwandlungsbetrag 400 Euro x 15 % = **60 Euro**.
- Pauschaler Zuschuss auf den sv-freien Betrag:
BBG in der RV 2018 = 6.500 Euro x 4 % = 260 Euro x 15 % = **39 Euro**.
- Genau gerechneter Zuschuss nach der Ersparnis in der gesetzlichen Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung (gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung = 0 Euro, da über der BBG):
RV 24,31 Euro (260 Euro x 18,7 % / 2) + AV 3,90 Euro (260 Euro x 3 % / 2) = **28,21 Euro**.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie die Weiterleitung des Arbeitgeberzuschusses an die Versorgungseinrichtung technisch umgesetzt werden kann:

- Der Arbeitgeberzuschuss kann zusätzlich zum vereinbarten Entgeltumwandlungsbetrag an die Versorgungseinrichtung weitergeleitet werden.
- Ist die Versorgungseinrichtung nicht bereit, den Vertrag entsprechend anzupassen, kommt der Neuabschluss eines Vertrags nur für den Arbeitgeberzuschuss in Betracht. Möglich ist z. B. auch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wonach der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag gleich bleibt und künftig neben einem entsprechend verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss enthält.

■ Beispiel

Seit 2013 wandelt ein Arbeitnehmer mit einem Bruttolohn von 3.000 Euro 100 Euro monatlich in eine bAV um. Der Arbeitgeber müsste einen Zuschuss von 15 Euro leisten, also 115 Euro monatlich an die Versorgungseinrichtung abführen. Die Versorgungseinrichtung ist aber nicht bereit, den Vertrag entsprechend anzupassen. Der Arbeitgeber hat folgende Möglichkeiten:

- Er schließt einen neuen Vertrag mit mindestens 15 Euro Monatsbeitrag ab. Das ist nur möglich, wenn der Beitrag von 15 Euro nicht unter der Mindestbeitragsgrenze der Versorgungseinrichtung liegt.
- Er passt die Entgeltumwandelvereinbarung von 100 Euro auf 85 Euro monatliche Entgeltumwandlung an. Diese stockt er um den Arbeitgeberzuschuss von 15 Euro auf und kommt so auf den Gesamtbeitrag von 100 Euro.

PRAXISHINWEIS | Arbeitgeber müssen prüfen, ob bestehende Versorgungsordnungen anzupassen sind, und etwaige Änderungen an die Arbeitnehmer kommunizieren. Mit dem Versorgungsträger ist abzustimmen, ob die Zuschüsse in den bestehenden Vertrag gezahlt werden können oder ob ein Neuabschluss nötig ist.

Drei Rechenmöglichkeiten

Änderung des alten Vertrags oder ...

... Abschluss eines neuen Vertrags

Anpassungsbedarf prüfen

Portabilität

Bei einem Arbeitgeberwechsel besteht im Rahmen der Mitnahme der bAV die Möglichkeit, den Übertragungswert beim neuen Arbeitgeber in eine reine Beitragszusage nach § 22 BetrAVG zu überführen (§ 4 Abs. 3 BetrAVG), sofern der neue Arbeitgeber eine reine Beitragszusage anbietet. Der umgekehrte Weg, also die Portabilität eines Übertragungswerts aus einer reinen Beitragszusage in eine bAV im Garantiemodell, ist nicht vorgesehen.

PRAXISHINWEIS | Hier besteht aktuell kein Handlungsbedarf. Falls ein Arbeitgeber künftig eine reine Beitragszusage anbietet, kann er bei Neueinstellungen von Arbeitnehmern, die ihre bAV vom vorherigen Arbeitgeber zu ihm portieren möchten, den Übertragungswert in eine reine Beitragszusage einbringen.

Übernahme der Rückdeckungsversicherung bei Arbeitgeberinsolvenz

Künftig hat der Arbeitnehmer bei einer versicherungsrückgedeckten leistungsorientierten Leistungszusage im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers anstelle seines Anspruchs gegen den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) folgende Möglichkeit: Er kann als Versicherungsnehmer in die Rückdeckungsversicherung eintreten. Das gilt, sofern die Rückdeckungsversicherung nicht in die Insolvenzmasse fällt. Der Arbeitnehmer kann dann die Versicherung mit oder ohne weitere Beitragszahlung weiterführen. In Frage kommt dies bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse.

Für Arbeitgeber besteht hier kein Handlungsbedarf. Im Fall der Insolvenz muss der PSV den berechtigten Arbeitnehmer über sein Wahlrecht und die verbundenen Folgen für den Insolvenzschutz informieren. Der Arbeitnehmer hat dann sechs Monate Zeit, sich für die Übernahme der Rückdeckungsversicherung zu entscheiden. In diesem Fall darf er die Versicherung nicht vorzeitig kündigen, abtreten oder beleihen (Verwertungsverbote § 2 Abs. 2 S. 4 bis 6 BetrAVG).

Keine Doppelverbeitragung bei bAV-Riester mehr (§§ 10a, 82 ff. EStG)

Bislang waren Leistungen aus privaten Riester-Verträgen nicht mit Beiträgen zur gesetzlichen Renten- und Pflegeversicherung belastet, Leistungen aus Riester-Verträgen auf Basis einer bAV jedoch schon. Damit lag bei Riester-Verträgen im Rahmen einer bAV eine doppelte Verbeitragung vor, denn

- die Beiträge stammten aus (versteuertem und) verbeitragtem Entgelt und
- die Leistungen wurden erneut verbeitragt.

Künftig werden Leistungen aus bAV-Riester-Verträgen in der Leistungsphase nicht mehr mit gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet (§ 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB V). Dies gilt auch für bestehende Verträge. Weiter wird die jährliche Grundzulage von aktuell 154 auf 175 Euro erhöht. Handlungsbedarf für Arbeitgeber ergibt sich hier nicht.

WEITERFÜHRENDE HINWEISE

- BR-Beschlussache „Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz)“ vom 16.06.2017 → Abruf-Nr. 195096 und Berichtung vom 06.07.2017 → Abruf-Nr. 195097
- Über die steuerlichen Auswirkungen, die Arbeitgeber aus dem BRSVG beachten müssen, lesen Sie in der nächsten Ausgabe.

Zusage aus der „Garantiewelt“ kann in Beitragszusage übertragen werden

Arbeitnehmer können Leistungszusage übernehmen

Keine KV- und PV-Beiträge mehr auf Riester-Auszahlungen



INFORMATION
Steuerliche Auswirkungen in LGP 12/2017