

bAV-Info

Folge 080
20.07.2017
SLPM Veh

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz Teil 1: das Sozialpartnermodell

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) hat am 07.07.2017 mit der Zustimmung des Bundesrats die letzte Hürde genommen und tritt zum 01.01.2018 in Kraft. Es handelt sich um eine tief- und weitgehend Reform der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Ziel ist, dass deutlich mehr Arbeitnehmer eine Anwartschaft auf bAV erwerben als das bisher der Fall ist. Die Änderungen lassen sich grob in zwei Bereiche einteilen: die Einführung des sog. Sozialpartnermodells und die Änderungen, die auch für die bisherige bAV-Welt gelten. Im Folgenden soll das Sozialpartnermodell vorgestellt werden. Teil 2 wird Gegenstand der nächsten bAV-Info sein.

Hintergrund

Es besteht parteiübergreifender Konsens, dass die aktuelle Verbreitung der bAV nicht ausreicht, um die bei vielen Arbeitnehmern bestehende Versorgungslücke im Alter zu schließen. Da die bisherigen Fördermöglichkeiten wie der im Zuge des Altersvermögensgesetzes ab 2002 eingeführte Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nicht in dem Umfang erfolgreich waren, wie erhofft und erforderlich, wird nun verstärkt auf die Sozialpartner, also die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften, gesetzt. So wird das BetrAVG um einen neuen Abschnitt VII „Betriebliche Altersversorgung und Tarifvertrag“ ergänzt. Hier sind im Wesentlichen zwei Neuerungen geregelt: die reine Beitragszusage und Opting-Out.

Reine Beitragszusage (Zielrente, defined ambition, §§ 21 ff. BetrAVG)

Neben den bisher im BetrAVG geregelten Zusageformen der Leistungszusage, der beitragsorientierten Leistungszusage (ab 1999) und der Beitragszusage mit Mindestleistung (ab 2002) wird zum 01.01.2018 die reine Beitragszusage ohne Garantien, auch ohne optionale Garantien, eingeführt. Die neue Zusageform ist in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds möglich. Die Leistungsform muss zwingend eine Rente sein, eine Kapitalleistung ist ausgeschlossen. Die Anwartschaft ist sofort unverfallbar. Sie ist nicht übertragbar, nicht beleihbar und nicht veräußerbar.

Die Sozialpartner können entweder eigene Einrichtungen zur Ein- und Durchführung einer reinen Beitragszusage etablieren oder auf bestehende Versorgungsträger zurückgreifen. Dann müssen sie jedoch die Möglichkeit erhalten, auf die Steuerung und die Durchführung der neuen betrieblichen Altersversorgung einzuwirken. Wird die reine Beitragszusage über eine Direktversicherung durchgeführt, kann die gemeinsame Einrichtung Versicherungsnehmer der Direktversicherung sein.

Die reine Beitragszusage enthaftet den Arbeitgeber. Er unterliegt weder einer Subsidiärhaftung noch einer Anpassungsprüfungspflicht bei laufenden Leistungen. Seine einzige Pflicht besteht darin, die vereinbarten Beiträge an die Versorgungseinrichtung abzuführen. Aus den Beiträgen soll eine im Sinne einer gewissenhaften, nach sorgfältigen kaufmännischen Grundsätzen vorgenommenen Schätzung bzw. Hochrechnung ermittelte Leistung genannt und im Zeitablauf kontinuierlich überwacht und nötigenfalls korrigiert werden („Zielrente“).

Für den Arbeitnehmer bedeutet die reine Beitragszusage die Chance auf eine höhere Rendite der eingezahlten Beiträge als bei traditionellen Versorgungen, bei denen ein bestimmter Beitragsteil für die Erbringung der Garantieleistung reserviert wird und damit nicht für renditeträchtige Anlageformen zur Verfügung steht.

Verpflichtend muss im Tarifvertrag geregelt werden, dass der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung einen Zuschuss in Höhe von 15% des umgewandelten, nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV sozialversicherungsfreien Entgelts an die Versorgungseinrichtung leistet.

Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen vereinbaren; dies ist allerdings davon abhängig, dass die Versorgungseinrichtung zustimmt, wobei gem. § 21 Abs. 3 BetrAVG die Tarifvertragsparteien nichttarifgebundenen Arbeitnehmern den Zugang zur durchführenden Versorgungseinrichtung nicht verwehren sollen.

Darüber hinaus sind die Tarifvertragspartner aufgefordert, bereits bestehende bAV-Systeme in Unternehmen bei neuen Tarifverträgen angemessen zu berücksichtigen.

Gemäß § 36 und § 38 Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (PFAV) darf der Kapitaldeckungsgrad, d.h. das Verhältnis der Deckungsrückstellung zum Barwert der zu erbringenden Leistungen, 125 % nicht über- und 100 % nicht unterschreiten. Bei Über- oder Unterschreiten dieser Werte sind laufende Leistungen entsprechend anzupassen. In Rechtsverordnungen werden Mindestanforderungen an die Verwendung der Beiträge festgelegt werden. Gemäß § 23 soll im Tarifvertrag ein Sicherheitsbeitrag zum Ausgleich von Leistungsschwankungen vereinbart werden. Dieser ist gemäß § 3 Nr. 63a EStG steuer- (und sozialversicherungs)frei, soweit er nicht unmittelbar dem einzelnen Arbeitnehmer gutgeschrieben oder zugerechnet wird. Bei individueller Gutschriftung oder Zurechnung besteht Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG.

Optionssystem (Opting-Out, Auto-Enrollment, § 20 BetrAVG)

Bislang war die Umwandlung von Entgeltansprüchen, die auf einem Tarifvertrag beruhen, nur möglich, soweit dies durch den Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen wird ("Öffnungsklausel"). Künftig kann in einem Tarifvertrag sogar geregelt werden, dass der Arbeitgeber eine „automatische“ Entgeltumwandlung einführt, gegen die der Arbeitnehmer allerdings ein Widerspruchsrecht hat (Optionssystem). Das Angebot des Arbeitgebers auf Entgeltumwandlung gilt vom Arbeitnehmer als angenommen, wenn er nicht widersprochen hat und es schriftlich und mindestens 3 Monate vor der ersten Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts gemacht worden ist. Das Angebot muss deutlich darauf hinweisen, welcher Betrag und welcher Teil der Vergütung umgewandelt werden soll und dass der Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen innerhalb einer Frist von mindestens einem Monat nach dem Zugang des Angebots widersprechen und die Entgeltumwandlung mit einer Frist von höchstens einem Monat beenden kann. Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können analog den Ausführungen bei der reinen Beitragszusage die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen vereinbaren.

Von diesen Options-Systemen erhofft man sich hohe Teilnahmequoten, was ein Blick in andere Länder (z.B. Neuseeland) auch bestätigt.

Portabilität

Der Arbeitnehmer mit einer Beitragszusage hat gegenüber der Versorgungseinrichtung das Recht, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen sowie innerhalb eines Jahres das gebildete Versorgungskapital auf die Versorgungseinrichtung seines neuen Arbeitgebers, an die Beiträge auf der Grundlage einer reinen Beitragszusage gezahlt werden, zu übertragen. Möglich ist auch, bAV-Verträge aus der „alten“ bAV-Welt bei Arbeitgeberwechsel in eine bAV im Sozialpartnermodell zu portieren, sofern der neue Arbeitgeber hierzu bereit ist (§ 4 Abs. 3 BetrAVG). Die „umgekehrte“ Portabilität, also einer reinen Beitragszusage in die „alte“ bAV-Welt ist nicht vorgesehen.

Schlussbemerkung

Mit dem Sozialpartnermodell setzt der Gesetzgeber beim Ausbau der bAV ganz deutlich auf die Tarifvertragsparteien. Da allerdings ein sehr großer Teil der Unternehmen, in denen es bislang keine bAV gibt, klein- und mittelgroße Unternehmen sind, die üblicherweise keiner Tarifbindung unterliegen, ist abzuwarten, ob und wie dieser neue Ansatz in dieser Zielgruppe zu Erfolg führt. Eine Möglichkeit können Allgemeinverbindlichkeitserklärungen der Tarifverträge darstellen (§ 5 Abs. 1a TVG). Abzuwarten bleibt, wie die Tarifvertragsparteien die neuen gesetzlichen Möglichkeiten nutzen werden; z. B. ob es zur Gründung eigener Versorgungseinrichtungen kommt oder ob Tarifverträge starr eine konkrete Lösung oder eher im Wege eines „Leitplankenmodells“ lediglich den Rahmen vorgeben und Öffnungsklauseln für Betriebsvereinbarungen z.B. mit einer möglichen Auswahl an Versorgungsträgern vorsehen werden.

Zusammenfassung

- 1. Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wird eine neue bAV-Welt in Form des sog. Sozialpartnermodells geschaffen, die parallel neben die bekannte bAV-Welt tritt.**
- 2. In Tarifverträgen kann die reine Beitragszusage als Zusageform der bAV vorgesehen werden.**
- 3. In Tarifverträgen können künftig Regelungen zur automatischen Teilnahme an Entgeltumwandlung mit Widerspruchsmöglichkeit (Opting-Out) getroffen werden.**