

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Arbeitsrechtliche Änderungen

Seit einiger Zeit beschäftigt das Thema »Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (bAV)« nicht nur die Politik sondern auch Arbeitgeber, Gewerkschaften, Interessenverbände und nicht zuletzt die Produkthanbieter. Zwischenzeitlich ist das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen. Die neuen Regeln treten bis auf einige Ausnahmen zum 01.01.2018 in Kraft.

Neben Änderungen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht gibt es vor allem im Arbeitsrecht der bAV folgende weitreichende Neuerungen.

Sozialpartnermodell

Das Sozialpartnermodell stellt eine völlig neue Form der bAV dar und wird als eigenes Instrument neben die bisher bekannten Möglichkeiten treten. Das neue Modell steht aber nur dann zur Verfügung, wenn es von den Sozialpartnern (Tarifparteien; beispielsweise Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) in entsprechenden Tarifverträgen vereinbart ist. Deshalb wird das Modell auch Sozialpartnerrente oder Tarifrrente genannt. Außerhalb tarifgebundener Unternehmen kann die neue Form der bAV nur dann genutzt werden, wenn die Betriebsparteien (Unternehmen und Betriebsrat / Personalrat) dies aufgrund einschlägiger Tarifverträge in Betriebs- / Dienstvereinbarungen regeln bzw. wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsprechendes vereinbart wird. Das neue Betriebsrentengesetz enthält umfangreiche Regeln zur Tarifrrente (§§ 21 ff. BetrAVG). Darüber hinaus sind flankierende Normen im Versicherungsaufsichtsgesetz (§§ 244a-d VAG) sowie in der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (§§ 33-43 PFAV) enthalten:

Reine Beitragszusage ohne Garantien in Anspar- und Leistungsphase

Im Tarifvertrag können reine Beitragszusagen vereinbart werden (§ 21 Absatz 1 BetrAVG). Garantien – auch in Form von Mindestleistungen – dürfen nicht gegeben werden (§ 22 Absatz 1 BetrAVG, § 244b Absatz 1 VAG). Dies führt zu variablen Rentenhöhen, die vom Anlageerfolg der jeweils gewählten Versorgungseinrichtung abhängig sind. Das Anlagerisiko tragen allein die Versorgungsanwärter bzw. -empfänger. Die Folge ist eine weitgehende Enthftung der Arbeitgeber, die nur noch die Zahlung der vereinbarten Beiträge (»pay and forget«) schulden. Darüber hinaus besteht keinerlei Verpflichtung, auch keine Pflicht zur Insolvenzversicherung.

Als Ausgleich für eventuell schwankende Renten ist in der PFAV ein sog. Kapitaldeckungskorridor enthalten. Danach sind Schwankungen im Kapitaldeckungsgrad zwischen 100 % und 125 % der laufenden Rente nicht direkt auszugleichen (§ 36 Absatz 2, § 38 Absatz 1 PFAV). Werden 100 % unterschritten bzw. 125 % überschritten, sind die Renten entsprechend nach unten oder nach oben anzupassen (§ 38 Absatz 1 PFAV). Bei Rentenerhöhungen muss ein Kapitaldeckungsgrad von 110 % erhalten bleiben (§ 38 Absatz 2 PFAV).

Sofortige Unverfallbarkeit und lebenslange Renten

Unabhängig von der Art der Finanzierung sind Anwartschaften im Rahmen der Tarifrrente von Beginn an gesetzlich unverfallbar (§ 22 BetrAVG). Als Leistungsform sind im Rahmen der Beitragszusage nur lebenslange Renten möglich (§ 22 Absatz 1 BetrAVG, § 244b Absatz 1 VAG). Selbst ein Kapitalwahlrecht ist ausgeschlossen.

Durchführungswege und Beteiligung der Tarifpartner

Maßnahmen im Rahmen des Sozialpartnermodells können ausschließlich in den Durchführungsweegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds durchgeführt werden. Dabei können bestehende Einrichtungen der bAV und externer Versorgungsträger genutzt werden. Denkbar ist auch die Durchführung über gemeinsame (ggf. neu zu errichtende) Einrichtungen der Tarifparteien. Sobald eine bAV in Form einer Beitragszusage vereinbart wird, müssen die Tarifparteien angemessen an der Umsetzung der Tarifrrenten beteiligt werden. So ist eine ausreichende Einflussnahme und Steuerung sicherzustellen (§ 21 Absatz 1 BetrAVG). Dies ist z.B. über eine Vertretung in den einschlägigen Gremien (Aufsichtsrat, Beteiligung Kapitalanlage etc.) möglich.

Zwingender Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Bei entgeltfinanzierten Beitragszusagen im Sozialpartnermodell sind die Arbeitgeber per Tarifvertrag zu verpflichten, 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zu zahlen, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 23 Absatz 2 BetrAVG).

Freiwilliger Sicherheitsbeitrag

Um die Schwankungen reiner Beitragszusagen für die Arbeitnehmer abzumildern, können die Tarifpartner einen zusätzlichen, rein arbeitgeberfinanzierten Sicherheitsbeitrag vereinbaren (§ 23 Absatz 1 BetrAVG). Dieser Zusatzbeitrag ist aber nicht zwingend! Er soll als eine Art Puffer dienen. Der Sicherheitsbeitrag wird unter bestimmten Voraussetzungen im Einkommensteuergesetz (EStG) gesondert steuerfrei gestellt (siehe pst3008).

Fortsetzung mit eigenen Beiträgen / Portabilität bei Ausscheiden

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer das Recht, die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen oder das gebildete Versorgungskapital auf eine neue Versorgungseinrichtung zu übertragen, an die Beiträge auf der Grundlage einer reinen Beitragszusage gezahlt werden (§ 22 Absatz 3 Ziffer 1 Buchstabe a und b BetrAVG). Bietet der neue Arbeitgeber keine Beitragszusage sondern ausschließlich eine bAV nach bisherigem Modell an, besteht kein Übertragungsanspruch.

Aufsichtsrechtliche Besonderheiten

Bei den Versorgungsträgern sind für den jeweiligen Tarifvertrag ein eigener Anlagestock bzw. ein eigenes Sicherungsvermögen zu bilden (§ 244c VAG). Für den Anlagestock reiner Beitragszusagen gelten die Vorschriften der PFAV-E, also die Regeln, die bei der Vermögensanlage eines Pensionsfonds zu berücksichtigen sind.

Keine Behinderung bestehender Versorgungssysteme / keine Benachteiligung nicht tarifgebundener Partner

Im Gesetz ist der Auftrag an die Tarifvertragsparteien verankert, bereits bestehende Betriebsrentensysteme angemessen zu berücksichtigen (§ 21 Absatz 2 BetrAVG). Allerdings ist dies lediglich eine Soll-Vorschrift – ohne Verpflichtung.

Darüber hinaus soll den nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern und Arbeitgebern der Zugang zu den die Beitragszusage durchführenden Versorgungseinrichtungen nicht verwehrt werden (§ 21 Absatz 3 BetrAVG). Es sollen bei Aufnahme und Verwaltung von Arbeitnehmern nicht tarifgebundener Unternehmen keine sachlich unbegründeten Vorgaben gemacht werden. Auch hierbei handelt es sich lediglich um Soll-Vorschriften, deren Nichtbeachtung keinerlei Auswirkung auf die Wirksamkeit der Tarifverträge hat bzw. keine Haftungsfolgen hervorruft.

Opting-Out – Optionsmodell

Das BetrAVG bietet die Möglichkeit, sog. Optionsmodelle rechtssicher über Tarifverträge einzuführen (§ 20 BetrAVG). Dabei wird automatisch ein zuvor festgelegter Teil des Gehalts durch Entgeltumwandlung zum Aufbau einer bAV verwendet. Möchte der einzelne Arbeitnehmer dies nicht, muss er ausdrücklich widersprechen (Opting-Out).

Nicht tarifgebundene Unternehmen können einschlägige tarifvertragliche Optionssysteme nutzen bzw. auf Grund eines einschlägigen Tarifvertrags durch Betriebs- / Dienstvereinbarung regeln.

Für die Einführung eines Optionsmodells müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein:

Schriftliches Angebot

Der Arbeitgeber muss sein Angebot auf bAV durch Entgeltumwandlung schriftlich und mindestens 3 Monate vor der erstmaligen Fälligkeit der Entgeltumwandlung gegenüber dem Arbeitnehmer abgeben.

Inhalt des Angebots

Das Angebot des Arbeitgebers muss zwingend über Höhe und Art des umzuwandelnden Entgelts informieren. Darüber hinaus muss ausdrücklich auf das Widerspruchsrecht des Arbeitnehmers hingewiesen werden: Der Arbeitnehmer kann in einer Frist von mindestens einem Monat nach Zugang des Angebotes ohne Angabe von Gründen der Entgeltumwandlung widersprechen. Außerdem muss der Hinweis enthalten sein, dass eine Beendigung der Entgeltumwandlung ohne Angabe von Gründen innerhalb einer Frist von höchstens einem Monat zum nächsten Umwandlungstermin möglich ist.

Bestandsschutz für bestehende Optionsmodelle

In einer Übergangsregel wird klargestellt, dass die o.g. Voraussetzungen nicht für Optionsmodelle gelten, die auf Grundlage einer Betriebs- / Dienstvereinbarung vor dem 01.06.2017 eingeführt wurden (§ 30j BetrAVG).

Weitere Änderungen im BetrAVG-E

Unabhängig vom Sozialpartnermodell wird ein Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung eingeführt. Die Regelung betrifft ausschließlich die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Danach muss der Arbeitgeber 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 1a Absatz 1a BetrAVG). Dies gilt für alle neuen Zusagen ab dem 01.01.2019. Zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende Entgeltumwandlungszusagen müssen ab dem 01.01.2022 bezuschusst werden. Anders als beim zwingenden Arbeitgeberzuschuss im Sozialpartnermodell können die Tarifparteien bei Entgeltumwandlungen außerhalb des Sozialpartnermodells in Tarifverträgen von den gesetzlichen Regelungen abweichen, d.h. dieser Arbeitgeberzuschuss ist tarifdispositiv (§ 19 Absatz 1 BetrAVG).

Bei Insolvenz des Arbeitgebers kann nach § 8 Absatz 3 BetrAVG künftig eine zur Rückdeckung einer Direkt- oder Unterstützungskassenzusage abgeschlossene Versicherung von der versorgungsberechtigten Person privat fortgesetzt werden, wenn die Zusage auf die Leistungen der Rückdeckungsversicherung verweist. Entscheidet sich der Berechtigte für diese Möglichkeit, wird er Versicherungsnehmer. Über die Wahlmöglichkeit informiert der PSVaG als Träger der Insolvenzversicherung. Die Entscheidungsfrist beträgt 6 Monate ab Information. Wird der Vertrag übernommen, gelten die Verfügungsbeschränkungen des § 2 Absatz 2 Satz 4-6 BetrAVG entsprechend.

Bisher wurden derartige Verträge im Sicherungsfall auf den PSVaG übertragen.

Änderung im Versicherungsvertragsgesetz (VVG)

Das bisherige Zustimmungserfordernis der versicherten Person nach § 150 Absatz 2 VVG wird für den Fall von Lebensversicherungen im Rahmen der bAV aufgehoben (§ 150 Absatz 2 VVG). Bisher galt diese Ausnahme lediglich bei **Kollektiv**lebensversicherungen in der bAV.

Fazit

Viele der beschriebenen arbeitsrechtlichen Neuerungen gelten tarifexklusiv, d.h. sie dürfen nur durch oder aufgrund eines Tarifvertrags genutzt werden.

Unabhängig davon wird mit dem BRSG der Weg hin zu einer weiteren Verbreitung der bAV geebnet. Die Neuerungen bieten interessante Perspektiven für unsere Kunden. Aus diesem Grund entwickelt die ALTE LEIPZIGER Angebote und Prozesse, um z.B. die Nutzung des erhöhten Förderrahmens des § 3 Nr. 63 EStG vertrieblich zu unterstützen oder im Rahmen des Sozialpartnermodells attraktive Lösungen anbieten zu können.

Zu den weiteren Änderungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz lesen Sie auch unsere Druckstücke

- pst 3008 zu den steuerrechtlichen Änderungen
- pst 2519 zu den Neuerungen im Bereich der Riester-Rente
- pst 2608 zum neuen Einkommensfreibetrag bei der Grundsicherung.