

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 10.11.2016

Der offizielle Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist da!

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat heute den gemeinsam mit dem Bundesministerium der Finanzen erarbeiteten Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) in die Ressortabstimmung sowie zur Länder- und Verbändebeteiligung gegeben. Neben der bisherigen bAV-Welt (bAV I) soll nun eine neue bAV-Welt, die durch das sog. Sozialpartnermodell tarifvertraglich geprägt sein wird (bAV II), gestellt. Damit werden auf Sicht zwei Parallelwelten nebeneinander stehen.

Der Entwurf zur Anhörung an die Verbände kann auf der Webseite des BMAS heruntergeladen werden.

Eine ausführliche Analyse sehen Sie nachfolgend:

Der Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes steht (Teil 1: Sozialpartnermodell)

Der Gesetzentwurf ist mitsamt der Gesetzesbegründung über 60 Seiten lang und bringt nicht nur deutliche Veränderungen im Arbeitsrecht, sondern auch im Steuer-, Sozialversicherungs- und Aufsichtsrecht mit sich. Das Gesetz soll zum 01.01.2018 in Kraft treten. Im Folgenden soll ein erster Überblick über die wichtigsten Änderungen gegeben werden.

Was kommt im Arbeitsrecht?

Neben die bekannten Durchführungswege (bAV I) tritt zukünftig das sog. Sozialpartnermodell (bAV II). Das Sozialpartnermodell stellt zwar keinen eigenen Durchführungsweg dar, tritt aber als eigenes Konstrukt neben die bisher bekannte bAV. Das Sozialpartnermodell erhält im Betriebsrentengesetz einen eigenen Abschnitt VII ("Betriebliche Altersversorgung und Tarifvertrag", §§ 21-25 E-BetrAVG), denn diese Regelungen sollen nur Anwendung finden, wenn die Sozialpartner das in einem Tarifvertrag vereinbaren. Daher spricht man auch von der sog. Tarifrente. Flankiert wird dies durch aufsichtsrechtliche Regelungen (Teil 4a des VAG "Reine Beitragszusagen in der betrieblichen Altersversorgung" § 244a-d E-VAG / Änderung der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung PFAV).

Die Eckpunkte des Sozialpartnermodells sind folgende (§§ 21-25 E-BetrAVG, § 244 a-d E-VAG, § 33-42 E-PFAV):

1. Es muss zwingend eine "reine Beitragszusage" vereinbart werden. Anders als im Vorfeld diskutiert, darf im Sozialpartnermodell gar keine Garantie vereinbart werden. Der Arbeitnehmer trägt damit das volle Anlagerisiko.
2. Es entfällt auch uneingeschränkt die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG ("pay and forget").
3. Die reine Beitragszusage gilt sowohl für die Anwartschaftsphase ("Zielrente") wie auch für die Rentenphase. Auch in der Rentenphase ist also die Rentenzahlung je nach Kapitalanlageerfolg variabel. Damit geht diese Regelung weit über die Neuregelung im § 236 Abs. 2a VAG ("Lex Bosch") hinaus, wo immerhin eine Mindestleistung als untere Haltelinie vom Arbeitgeber garantiert werden muss. Der Kapitaldeckungskorridor für eine laufende Rente darf zwischen 100 und 125% der gezahlten Rente liegen. Unter 100% muss die Rente abgesenkt werden, über 125 % muss die Rente nach oben angepasst werden.
4. Es sind zwingend lebenslange Renten vorzusehen.
5. Alle Anwartschaften auf Altersrente aufgrund einer reinen Beitragszusage - auch arbeitgeberfinanziert - werden sofort unverfallbar.
6. Die reine Beitragszusage kann nur über die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung durchgeführt werden. Es kann die Durchführung über eine sog. gemeinsame Einrichtung erfolgen oder über externe Versorgungsträger. Dann muss z.B. eine geeignete

Gremienvertretung der Sozialpartner zur hinreichenden Einflussnahme und Steuerung des jeweiligen Sozialpartnermodells sichergestellt sein. Die Privilegierung greift nicht für Pensionszusagen und Unterstützungskassenversicherungen.

7. Ein zusätzlicher Sicherheitsbeitrag ("Zusatzbeitrag") des Arbeitgebers, der als Aufschlag zum Zahlbetrag hinzukommt und als Puffer dienen soll, um die Volatilität der reinen Beitragszusage zu mindern, "soll" im Tarifvertrag vereinbart werden. Dieser Sicherheitsbeitrag war in den Gesprächen des BMAS mit den Sozialpartnern lange diskutiert und wird nun durch eine "Soll"-Lösung in die Regelungsbefugnis der Sozialpartner übertragen. Der Sicherheitsbeitrag wird in § 3 Nr. 63a EStG gesondert vom § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei gestellt.

8. Bei einer reinen Beitragszusage muss im Falle der Entgeltumwandlung der Arbeitgeber per Tarifvertrag verpflichtet werden, mindestens 15 % des umgewandelten und sozialversicherungsfreien Entgelts als Arbeitgeberzuschuss zu zahlen.

9. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen vereinbaren. Arbeitgeber, die, wenn sie tarifgebunden wären, unter einen bestimmten Tarifvertrag fallen würden, können sich damit nicht frei für eine "Anlehnung" an irgendeinen Tarifvertrag entscheiden, sondern sind an den einschlägigen Tarifvertrag gebunden. Damit soll eine Art "Sogwirkung" in tarifvertraglich geregelten Branchen in die entsprechenden Sozialpartnermodelle und deren Versorgungsträger erzeugt werden.

10. Aufsichtsrechtlich ist ein gesonderter Anlagestock bzw. Sicherungsvermögen für den jeweiligen Tarifvertrag beim Versorgungsträger vorzusehen.

11. Für den Anlagestock einer reinen Beitragszusage gelten die Vorschriften zur Vermögensanlage eines Pensionsfonds (§§ 16-20 Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung) entsprechend.

12. Neue Informationspflichten: Bei einer reinen Beitragszusage muss der Versorgungsträger den Versorgungsanwärter/Betriebsrentner ausdrücklich darauf hinweisen, dass keine Garantien gewährt werden und sich die avisierten bzw. schon gezahlten Renten verändern können.
Opting-Out (§ 20 E-BetrAVG)

Der Gesetzgeber öffnet die Möglichkeit zu einem rechtssicheren Opting-Out per Tarifvertrag - auch für schon bestehende Arbeitsverhältnisse. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können auch hier wieder die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen (und den damit oft verbundenen Versorgungsträger) vereinbaren. Das tarifliche Opting-Out ist an folgende Bedingungen geknüpft: Das Angebot muss schriftlich und mindestens drei Monate vor der ersten Fälligkeit des umzuwandelnden Beitrages gemacht werden. Der Arbeitgeber muss deutlich auf folgendes hinweisen: Welcher Beitrag und welcher Teil der Vergütung umgewandelt werden soll; Dass der Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen innerhalb einer Frist von mindestens einem Monat nach dem Zugang des Angebotes widersprechen kann und dass der Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von höchstens einem Monat die (bestehende) Entgeltumwandlung beenden kann.

Fazit

1. Die arbeitsrechtlichen Regelungen gelten tarifexklusiv für das neue Sozialpartnermodell (bAV II).
2. Es ist davon auszugehen, dass große Branchen wie Chemie und Metall die Vorreiter im Bereich des Sozialpartnermodells sein werden. D.h. dort, wo schon das Entgelt- und Versorgungsniveau hoch ist, ist auch der Wirkungsgrad der Betriebsrentenreform voraussichtlich am größten.
3. Die eigentlichen Adressaten dieser Reform, die kleinen und mittelständischen Unternehmen, die teilweise nicht durch Tarifverträge erreicht werden können (oder auch nicht erreicht werden wollen), werden auf Sicht weiter auf die traditionelle bAV-Welt I angewiesen sein.
4. Die "bisherige" Welt der bAV (bAV I) bekommt insbes. keine Erleichterung zum Thema Garantien. Dies ist in der Niedrigzinsphase für die Anbieter und Arbeitgeber, die außerhalb der Tarifvertragswelt stehen und stehen wollen bzw. bisher Pensionszusagen favorisieren, misslich und ein deutlicher Wettbewerbsnachteil.

5. Gerade auch im Bereich Pensionszusagen, bei denen ganze Belegschaften sehr "wertig" versorgt werden, wird sicherlich mancher Finanzchef versucht sein, zumindestens einen Teil der Bilanzlasten künftig über ein Sozialpartnermodell per Haustarifvertrag "outzusourcen".

6. Es wird auch spannend sein, ob und wie ausländische Versorgungseinrichtungen in Deutschland Fuß fassen können. Für diese gilt zwar das deutsche Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht, nicht aber das deutsche Aufsichtsrecht. Das könnte z.B. interessante Optionen im Bereich der Kapitalanlage eröffnen.

Der Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes steht (Teil 2 Steuer- und Sozialversicherung)

Wesentliche Änderung wird es auch im Steuer- und Sozialversicherungsrecht durch das geplante Betriebsrentenstärkungsgesetz geben. Allerdings gilt für alle steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen, dass diese nicht exklusiv dem Sozialpartnermodell (bAV II) vorbehalten sind. Sie gelten insgesamt für die bAV Welt I und II.

Hier die wichtigsten Eckpunkte zum § 3 Nr. 63 EStG:

1. Die steuerfreie Förderrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG wird künftig auf bis zu 7 % der BBG (bisher: 4%) ausgedehnt. Dafür entfällt der Aufstockungsbetrag von 1.800 EUR.

2. Der Wermutstropfen: Die Erhöhung auf 7 % der BBG ist sozialversicherungsrechtlich nicht begleitet, d.h. es werden Sozialversicherungsbeiträge fällig.

3. Bei bestehenden pauschalversteuerten Direktversicherungen (und Pensionskassen) nach § 40b EStG a.F. wird der tatsächlich pauschal versteuerte Beitrag auf die erhöhte Grenze angerechnet. Ein Euro pauschalversteuerter Beitrag sperrt also nicht mehr komplett die Inanspruchnahme der erhöhten BBG. Das ist eine deutliche Vereinfachung gegenüber der bisherigen Regelung und auch die Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers zur Pauschalversteuerung nach der Lohnsteuerdurchführungsverordnung wird deutlich entschlackt: Es reicht, wenn vor dem 01.01.2018 ein Beitrag nach § 40b a.F. besteuert wurde.

4. Der sog. Vervielfältiger des § 3 Nr. 63 EStG aus Anlass des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis wird neu gefasst: Es können pro Dienstjahr (maximiert auf 10 Jahre) 3 % der BBG steuerfrei in die Versorgung eingebracht werden (2017: maximal 22.860 EUR). Diese Regelung ist sozialversicherungsrechtlich nicht gesondert begleitet.

5. Nachholung von Beitragslücken: Es dürfen zukünftig Beiträge für Beitragslücken nachgezahlt werden. Die Nachzahlung darf für Kalenderjahre erfolgen, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte und vom Arbeitgeber im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde (z.B. längere Krankheit, Elternzeit, Sabbatical). Es darf für jedes Dienstjahr (maximal für 10 Jahre) 7 % der BBG nachgeholt werden (2017: maximal 53.340 EUR). Diese Regelung ist sozialversicherungsrechtlich nicht gesondert begleitet.

Zusätzlich zur Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG und zusätzlich zur Riesterförderung wird es für Niedrigverdiener einen sog. Förderbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung geben (§ 100 E-EStG). Hier die wichtigsten Eckpunkte:

1. Arbeitgeber dürfen für Niedrigverdiener eine steuerliche Förderung einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung i.H.v. 30 % in Anspruch nehmen. Diese wird über die Lohnsteuer abgerechnet.

2. Der Förderbeitrag wird nur für arbeitgeberfinanzierte Versorgungen gewährt. Hat der Arbeitgeber 2017 schon einen zusätzlichen arbeitgeberfinanzierten Zuschuss in einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung geleistet, so ist der Förderbeitrag auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber ab dem 01.01.2018 darüber hinaus leistet (Mehrbeitrag ab 01.01.2018). Durch diese Regelung sollen Mitnahmeeffekte vermieden werden.

3. Der Mindestbeitrag beträgt pro Jahr 240 EUR. Der Höchstbeitrag 480 EUR.

4. Die Einkommensgrenze der Arbeitnehmer liegt bei monatlich 2.000 EUR unabhängig vom Beschäftigungsgrad. Es wird auf den Zeitpunkt der Beitragsleistung abgestellt. Spätere Änderungen sind unbeachtlich.

5. Der Beitrag darf nur in ungezillmerte Verträge fließen.

6. Der Förderbeitrag ist sozialversicherungsrechtlich in der Sozialversicherungsentgeltverordnung flankiert.

7. Ein Wermutstropfen: Der Förderbeitrag ist arbeitsrechtlich nicht begleitet. Es stellt sich natürlich bei einer zusätzlichen arbeitgeberfinanzierten Versorgung sofort die Frage der Gleichbehandlung von Niedrig- und nicht Niedrigverdiener und natürlich auch die Frage, ob die arbeitgeberfinanzierte Versorgung arbeitgeberseitig auf Zeiträume, in denen auch eine steuerliche Förderung tatsächlich gewährt wird, beschränkt werden kann. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen wäre eine rechtssichere Klärung dieser Fragen wichtig.

Auch die Riesterreute erhält einige neue Regelungen (§§ 90-96 E-EStG):

1. Die Grundförderung wird von 154 EUR auf 165 EUR angehoben.

2. Auf Leistung aus Riesterverträgen ist künftig die sog. Fünftelungsregelung nach § 34 Abs. 1 EStG anwendbar.

3. Bei der Inanspruchnahme von Wohnriester darf eine unschädliche Unterbrechung der Eigennutzung von 5 Jahren erfolgen.

4. Diskutiert wird noch, ob die Riesterreute im Bereich der bAV in der Leistungsphase sozialversicherungsfrei sein soll.

Last but not least werden im Bereich der Grundsicherung im Alter - endlich - die Hemmnisse für die Eigenvorsorge abgebaut (§ 82 Abs. 4 und 5 E-SGB XII):

1. Es gilt für die Hilfe zum Lebensunterhalt und Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung künftig ein Freibetrag von bis zu 100 EUR monatlich für Rentenleistungen aus zusätzlicher, freiwilliger Altersversorgung. Übersteigt die zusätzliche Altersversorgung den Freibetrag von 100 EUR pro Monat sind zusätzlich 30% der Altersversorgung nicht anzurechnen. Bei einer Deckelung auf insgesamt 50 % der Regelbedarfsstufe 1 (2016: 202 EUR).

2. In den Freibetrag fallen Renten aus bAV, Riesterreuten und Basisrenten, aber auch Rentenzahlungen der gesetzlichen Rente, die aus Zeiten einer freiwilligen Versicherung resultieren.

3. Es werden nur lebenslange Zahlungen (also keine Kapitalzahlungen) berücksichtigt.

4. Diese Regelung gilt auch für (ehemalige) Selbstständige.

"Huckepack im Betriebsrentenstärkungsgesetz" reist eine schon länger geplante Änderung bei der Insolvenzsicherung bei Unterstützungskassen und Pensionszusagen mit (§ 8 Abs. 3 E-BetrAVG):

1. Nach Insolvenz des Arbeitgebers soll bei rückgedeckten Versorgungsleistungen künftig der Versorgungsberechtigte ein Wahlrecht haben, ob er eine Rente vom PSVaG beanspruchen oder lieber die Rückdeckungsversicherung als Versicherungsnehmer fortsetzen möchte.

2. Die Leistungen aus der privat fortgeführten Rückdeckungsversicherung werden als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG veranlagt.

Fazit

1. Das wichtigste Hemmnis für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung bei Niedrigverdienern, namentlich die Anrechnung auf die Grundsicherung, wird endlich deutlich abgemildert.

2. Der Förderbeitrag i.V.m. einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung soll für die oft fehlenden Beiträge im Bereich der Niedrigverdiener , wo das verfügbare Einkommen gering ist, sorgen. Es bleibt abzuwarten, ob auch kleine und mittelständische Arbeitnehmer dies anbieten werden, da ja 70 % vom Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitslohn geleistet werden müssen.

3. Das Zusammenspiel zwischen § 3 Nr. 63 EStG und alten pauschalversteuerten Direktversicherungen wird wesentlich vereinfacht.

4. Bedauerlicherweise wird die Ausweitung des Förderrahmens auf 7 % der BBG sozialversicherungsrechtlich nicht begleitet. Im Ergebnis wird daher weiterhin eine Kombination von zwei Durchführungswegen bei Entgeltumwandlung plus höherer arbeitgeberfinanzierter Versorgung nötig sein.

Neu hinzukommen ist schon die ankündigte Sozialversicherungsfreiheit in der Leistungsphase für Riester-Verträge im Bereich der bAV durch eine Ausnahmeregelung im § 229 Abs. 1 Nr. 5 EStG. Diese Freistellung betrifft vor allem große (meist) tarifvertragliche Versorgungswerke, z.B. den öffentlichen Dienst (VBL/ZVK) und große Pensionskassen der Chemie. Damit passt diese Freistellung zur Privilegierung von tarifvertraglichen Modellen.

Zum Zeitplan:

Die Anhörung der Verbände ist mit einer Frist bis zum 24.11.2016 sehr kurz angesetzt. Das Einbringen in das Kabinett ist für den 07.12.2016 geplant.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG
Jürgen Abstreiter

Tel: +49 (0)8142 58760
Fax: +49 (0)8142 57103
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: j.abstreiter@wbja.de
Internet: www.wbja.de