

## Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 10.01.2017

### Der Gesetzesentwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetz ist vom Kabinett verabschiedet (Teil 1 Sozialpartnermodell)

In der Kabinettsitzung am 21.12.2016 wurde der Gesetzesentwurf eines Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) verabschiedet. Der Gesetzesentwurf ist mitsamt der Gesetzesbegründung über 70 Seiten lang und bringt, wie schon im Referentenentwurf Anfang November 2016 erkennbar, 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.

Zwei Neuregelungen sorgen für einen deutlichen Paradigmenwechsel im Vergleich zur bisherigen betrieblichen Altersvorsorge. Es darf von einer historischen Zäsur gesprochen werden. Die zwei Regelungen sind:

1. Die Möglichkeit einer reinen Beitragszusage
2. Die deutliche Stärkung der von Sozialpartnern in Tarifverträgen vereinbarten Versorgungsmodellen (Sozialpartnermodell)

Im Folgenden ein Überblick über die bedeutendsten Regelungen und die wichtigsten Änderungen im Vergleich zum Referentenentwurf. Um es gleich vorwegzunehmen: Viel hat sich nicht geändert...

#### 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 BetrAVG-E), 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 VAG-E/ Änderung der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung PFAV). Arbeitsrecht und (deutsches) Aufsichtsrecht werden zur Definition des Sozialpartnermodells eng verbunden.

#### Eckpunkte des Sozialpartnermodells

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

1. Es muss zwingend eine "reine Beitragszusage" vereinbart werden. Anders als vielfach 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. Neu im Gesetzesentwurf: Es entfällt auch die Insolvenzschutzpflicht des Arbeitgebers (das trifft vor allem den Durchführungsweg Pensionsfonds) im Sozialpartnermodell. Es wird zudem klargestellt, dass die Pflichten des Arbeitgebers nach § 1a Abs. 4 Satz 2, §§ 1b bis 6 und § 16 entfallen. D.h. der Arbeitgeber ist weitestgehend vollständig von möglichen Pflichten wie z.B. zur Höhe der Versorgung, Abfindung, Übertragung, Auskunftsansprüchen und der Anpassungsprüfung ausgenommen.
4. 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.

5. Es sind zwingend lebenslange Renten vorzusehen.
6. Alle Anwartschaften auf Altersrente aufgrund einer reinen Beitragszusage - auch arbeitgeberfinanziert - werden sofort unverfallbar.
7. 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 Unterstützungskassenversorgungen.
8. Ein zusätzlicher Sicherungsbeitrag ("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 Sicherungsbeitrag 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 Sicherungsbeitrag wird in § 3 Nr. 63a EStG gesondert vom § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei gestellt.
9. 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, soweit - und dies wird im Gesetzesentwurf nochmals klargestellt - der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart.
10. 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 einen "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.
11. Aufsichtsrechtlich ist ein gesonderter Anlagestock bzw. Sicherungsvermögen für den jeweiligen Tarifvertrag beim Versorgungsträger vorzusehen.
12. Für den Anlagestock einer reinen Beitragszusage gelten die Vorschriften zur Vermögensanlage eines Pensionsfonds (§§ 16-20 Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung) entsprechend.
13. 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 BetrAVG-E)**

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:

1. Das Angebot muss schriftlich und mindestens drei Monate vor der ersten Fälligkeit des umzuwandelnden Beitrages gemacht werden.

**2. 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.
- 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, zumindest 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. Sie können also durchaus eine aufsichtsrechtliche Arbitrage nutzen. Das könnte z.B. interessante Optionen im Bereich der Kapitalanlage eröffnen.

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@wbia.de](mailto:j.abstreiter@wbia.de)  
Internet: [www.wbia.de](http://www.wbia.de)