

# Alles neu bei der bAV? Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Nach fast 3-jähriger Vorlaufzeit hat die Bundesregierung Anfang Juli 2017 das Betriebsrentenstärkungsgesetz beschlossen, das die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung vor allem in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) verbessern soll.

Es gibt einige Änderungen, auf die sich die Unternehmen einstellen sollten. Die Änderungen und Auswirkungen des Gesetzes lassen sich in drei Kategorien einteilen: Arbeitsrecht, Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht.



## Arbeitgeber werden durch das neue Gesetz noch mehr in die Pflicht genommen

- Arbeitgeber müssen einen Zuschuss zahlen
- Bestehende Vereinbarungen sollten geprüft werden
- Mitarbeiter werden verstärkt auf Arbeitgeber zukommen
- Der Aufwand steigt – digitale Lösungen nehmen zu

## ■ Arbeitsrechtliche Auswirkungen

### Reine Beitragszusage

Im Zentrum des Gesetzentwurfs steht die Einführung einer neuen Zusageart für die betriebliche Altersvorsorge – die reine Beitragszusage. Bei der reinen Beitragszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber durch einen Tarifvertrag lediglich zur Zahlung bestimmter Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge der Mitarbeiter an die von den Tarifvertragsparteien organisierte Versorgungseinrichtung. Problematisch ist daran vor allem, dass nicht auf vorhandene Kapitalstöcke, zum Beispiel eines Versicherers, aufgesetzt werden darf – bei der Kapitalanlage wird also bei „Null“ angefangen. Deswegen „sollen“ Arbeitgeber Beiträge für einen Sicherheitspuffer der Einrichtung leisten.

Bei der reinen Beitragszusage dürfen weder der Arbeitgeber noch die Versorgungseinrichtung eine Mindestleistung garantieren. Nach dem sogenannten „pay and forget“-Prinzip trägt der Mitarbeiter das Kapitalanlagerisiko und seine Leistungsansprüche richten sich ausschließlich gegen die Versorgungseinrichtung. Der Mitarbeiter darf dafür aber darauf hoffen, dass durch eine risikoreichere Anlagestrategie eine höhere Rendite erwirtschaftet wird, die sich in höheren Rentenzahlungen niederschlagen wird.

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können die Anwendung des einschlägigen Tarifvertrages vorsehen, wenn der Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel enthält.

Dass die Tarifvertragsparteien es mit der Einführung einer reinen Beitragszusage, die das Anlagerisiko den Mitarbeitern auferlegt und somit Potenzial für Enttäuschungen bietet, eilig haben, darf bezweifelt werden. Bisherige Verlautbarungen lassen nicht auf ein dringendes Regelungsinter-

esse schließen. Bis die ersten Tarifverträge abgeschlossen sein werden, wird daher noch Zeit vergehen.

### Optionsmodell „Opting-Out“

Durch das sogenannte Optionsmodell wird es möglich, die Entgeltumwandlung als den Regelfall vorzusehen. Voraussetzung für das Optionsmodell ist wiederum eine tarifliche Regelung. In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann eine automatische Entgeltumwandlung vorgesehen werden. Der Arbeitgeber führt dann die Entgeltumwandlung durch, wenn Mitarbeiter nicht explizit widersprechen (sogenannte Opt-Out-Lösung).

### Zwingender Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Bei der Entgeltumwandlung über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg sieht das Betriebsrentenstärkungsgesetz zukünftig einen Pflichtzuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung vor. Der Arbeitgeber muss pauschal 15 Prozent an den Versorgungsträger zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Diese Verpflichtung gilt ab dem 1. Januar 2019 und für zuvor abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen erst ab dem 1. Januar 2022.

Bei bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen, bei denen der Arbeitgeber sich schon durch Zuschüsse an der Entgeltumwandlung beteiligt, kann es dahingehend zu Auslegungsfragen kommen, ob der bereits gewährte Zuschuss auf die pauschal zu zahlenden 15 Prozent anzurechnen ist, oder nicht. Um eine ungewollte Doppelzahlung zu vermeiden, sollten Arbeitgeber dies möglichst kurzfristig prüfen und je nach Möglichkeit bestehende Vereinbarungen der neuen Gesetzeslage anpassen.

## ■ Steuerliche Auswirkungen

### Anhebung des Höchstbetrages nach § 3 Nr. 63 EStG

Zukünftig steigt der Höchstbetrag für Steuerfreibeträge von vier auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze; in dieser Höhe kann also steuerfrei für die Betriebsrente gespart werden. Das sind derzeit etwas über € 500 monatlich. Beiträge für die pauschalversteuerte Direktversicherung (§ 40b EStG) werden mit dem tatsächlichen Zahlbeitrag berücksichtigt.

Es ist davon auszugehen, dass Mitarbeiter, die bisher bereits die Höchstbeträge ausgeschöpft haben, ihre Verträge nach oben anpassen wollen. Achtung: Die einfache Aufstockung von Altverträgen wird in vielen Fällen technisch gar nicht möglich sein. Hier sollte HR zeitnah Lösungen schaffen, die den Betroffenen, meist Führungskräften, gerecht werden.

### Niedrigverdiener-Förderung

Die sogenannte Niedrigverdiener-Förderung bedeutet, dass Arbeitgebern, die Beiträge an diesen Personenkreis (Bruttoentgelt unterhalb € 2.200 monatlich)

abführen, zu 30 Prozent, maximal jedoch € 144 im Jahr, über die Lohnsteuer erstattet werden.

Es ist davon auszugehen, dass diese Förderung in Branchen mit vielen Teilzeitkräften und / oder geringen Einkommen zum Tragen kommen wird und den Mitarbeitern einen echten Mehrwert bietet. Arbeitgeber sollten bei der Budgetierung jedoch berücksichtigen, dass bei Mitarbeitern mit höherem Einkommen Begehrlichkeiten entstehen werden und sie auch auf eine höhere Förderung ihrer betrieblichen Altersversorgung drängen werden.

### Vervielfältigungsregelung

Einen echten Mehrwert für Mitarbeiter schafft auch die neue Vervielfältigungsregelung. Zukünftig kann bei Ausscheiden für jedes Dienstjahr, begrenzt jedoch auf maximal zehn Dienstjahre, vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für die Altersvorsorge gezahlt werden – das sind, bei aktuellen Zahlen, bis zu insgesamt € 30.000. Die bisherige komplizierte Anrechnung tatsächlich gezahlter Beiträge entfällt.

## Fazit und Handlungsempfehlungen

Der ganz große Wurf ist der Bundesregierung nicht gelungen. Insbesondere beim sogenannten Sozialpartner-Modell knirscht es noch gewaltig und so bleibt abzuwarten, ob Tarifverträge zur reinen Beitragszusage und zur automatischen Entgeltumwandlung abgeschlossen und ob sie eine weite Verbreitung finden werden. Falls dies nicht der Fall sein wird, ist mit Nachjustierungen des Gesetzes in den nächsten drei bis vier Jahren zu rechnen.

Positiv sind die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen zu sehen – insbesondere die Förderung von Niedrigverdienern und der Verzicht auf die Anrechnung kleinerer Renten auf die Grundsicherung.

Insgesamt bietet das Gesetz eine gute Gelegenheit, das Thema Betriebsrente, beziehungsweise Entgeltumwandlung, auf den Prüfstand zu stellen und gegebenenfalls neu zu justieren. Arbeitgeber, die bisher noch keinen oder nur einen geringen Arbeitgeber-Zuschuss zahlen, sollten die Gelegenheit zum Employer Branding nutzen. Nach dem Motto „Lieber etwas früher freiwillig zahlen, als später nur auf eine gesetzliche Verpflichtung zu reagieren“ sollte ein Zuschuss schnell eingeführt werden.

Wie bei jeder Gesetzesänderung in diesem Bereich, werden die Marketing-Aktivitäten der Finanzdienstleister für Wahrnehmung sorgen. HR sollte sich rechtzeitig darauf einstellen.

## ■ Auswirkungen im Sozialversicherungsrecht

### Keine Anrechnung auf Grundsicherung

Endlich werden Sparleistungen des Arbeitgebers oder Mitarbeiters bei niedrigen Einkommen nicht mehr (so stark) bestraft: Eine monatliche Betriebsrente von bis zu € 100 bleibt anrechnungsfrei. Ab einer Betriebsrente von mehr als € 100 bis zu derzeit € 204,50 bleiben immerhin noch 30 Prozent anrechnungsfrei. Hier hätte sich der Gesetzgeber zwar etwas großzügiger zeigen können und es bleibt „Luft nach oben“. Für die meisten Beschäftigten dürfte diese Regelung gleichwohl ausreichen.

### Keine Doppel-Verbeitragung von Riester-Verträgen

Positiv zu bewerten sind auch die Abschaffung der sogenannten Doppel-Verbeitragung von Riester-Verträgen und die Erhöhung der Riester-Grundzulage auf € 175. Gleichwohl wird dies voraussichtlich nicht zu einer erheblichen Ausweitung der Riester-Verträge im Betrieb führen, da für die meisten Mitarbeiter die Entgeltumwandlung mit Arbeitgeber-Zuschuss lukrativer ist.



Simmons & Simmons

### ALEXANDER GRETH

Rechtsanwalt bei Simmons & Simmons

E-Mail: Alexander.Greth@simmons-simmons.com



PensionCapital

### Rüdiger Zielke

Geschäftsführender Gesellschafter PensionCapital GmbH

E-Mail: Ruediger-Zielke@pensioncapital.de