

Die reine Beitragszusage nach dem Sozialpartnermodell

Die „reine Beitragszusage“ ist ein Kernanliegen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Das Modell wird daher gern auch „Nahles-Rente“ genannt.

1.1 Darstellung

Die Gesetzesinitiative zum Betriebsrentenstärkungsgesetz hatte als Hemmnis für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung vor allem erkannt, dass Arbeitgeber für die arbeitsrechtlichen Zusagen an die einzelnen Arbeitnehmer haften mussten. Daher sollte die sogenannte Einstandspflicht der Arbeitgeber für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung beseitigt werden. Vielmehr sollten die Arbeitgeber lediglich die Verpflichtung haben, Beiträge zu leisten. Mit der Zahlung der Beiträge sollte die Haftung der Arbeitgeber enden. Dies wurde auch als „pay and forget“ (zahlen und vergessen) bezeichnet.

Grundsätzlich gilt die reine Beitragszusage nur aufgrund eines Tarifvertrages. Die Tarifvertragsparteien (Arbeitgeberverband und Gewerkschaften) können also in einem Tarifvertrag diese neue Zusageart vereinbaren.

Liegt ein solcher Tarifvertrag vor, gilt dieser zwar grundsätzlich nur für die Tarifvertragsparteien. Allerdings sollen auch Arbeitgeber, die nicht tarifgebunden sind, die Möglichkeit haben, dem Tarifvertrag beizutreten. Auf diese Weise können auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber eine reine Beitragszusage machen.

Die bisherigen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung bleiben allerdings bestehen. Nach wie vor ist es daher auch möglich, eine Beitragszusage mit Mindestleistung oder beitragsorientierte Leistungszusagen zu vereinbaren. Die reine Beitragszusage ist daher lediglich eine weitere Möglichkeit.

Aufgrund der reinen Beitragszusage wird dem Arbeitnehmer eine sogenannte Zielrente in Aussicht gestellt. Diese ist jedoch in jeder Hinsicht unverbindlich. Weder der Arbeitgeber noch ein Produktgeber haften für das tatsächliche Erreichen der Zielrente. Zwar trägt damit der Arbeitnehmer das grundsätzliche Anlagerisiko sowohl in der Anwartschafts- als auch in der Leistungsphase. Jedoch wird davon ausgegangen, dass der Arbeitnehmer dadurch auch höhere Renditechancen erhält.

Vereinbaren die Tarifvertragsparteien eine betriebliche Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage, müssen sie sich an deren Durchführung und Steuerung beteiligen. Daraus folgt, dass die Einrichtungen, die die Zielrente zusagen sollen, noch gegründet werden müssen.

Um das Erreichen der Zielrente abzusichern, sollen die Tarifvertragsparteien in dem Tarifvertrag auch einen sogenannten Sicherheitsbeitrag vorsehen. Dieser Sicherheitsbeitrag, der gesetzlich nicht näher definiert ist, dient zum Aufbau eines Kollektivkapitals, das das tatsächliche Erreichen der Zielrente sicherstellen soll.

1.2 Wird die Enthftung des Arbeitgebers tatschlich erreicht?

Das Ziel des Gesetzes ist, wie ausgefuhrt, eine Enthftung des Arbeitgebers zu erreichen. So wurde dies auch tatschlich umgesetzt. Der Arbeitgeber muss in der reinen Beitragszusage nicht fr eine zugesagte Rente haften. Er ist lediglich verpflichtet, den Beitrag zu zahlen, sei er arbeitgeberfinanziert oder durch Entgeltumwandlung vereinbart. Zu beachten ist jedoch, dass der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung zahlreiche weitere Verpflichtungen hat. Diese Verpflichtungen bleiben dem Arbeitgeber und werden durch die Einfuhrung einer reinen Beitragszusage nicht beruhrt.

Als wesentliche und haftungstrchtige Pflicht des Arbeitgebers ist hier vor allem die Pflicht zu sehen, die Arbeitnehmer ber die betriebliche Altersversorgung zu informieren. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts von 2014 hat der Arbeitgeber vor allem dann, wenn ein Arbeitnehmer Entgelt umwandeln mchte, eine ganze Reihe von Informationsverpflichtungen zu erfllen, nmlich zum Beispiel zu

- Durchfuhungsweg
- Produktgeber
- Zusageart
- Leistungsarten
- Tarife und Tarifbedingungen
- Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf SV

Dabei handelt es sich nur um Beispiele, die sich aus dem genannten Urteil des Bundesarbeitsgerichts ergeben. Tatschlich ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine ganze Reihe von weiteren Informationen geben muss, um sich tatschlich sicher zu enthaften. Diese Verpflichtung bleibt dem Arbeitgeber in jedem Fall.

1.3 Sicherungsbeitrag

Der bereits oben genannte Sicherungsbeitrag, der das Erreichen der Zielrente absichern soll, ist im Gesetz nicht nher definiert. Es fehlt daher an einer gesetzlichen Regelung darber, wie hoch der Sicherungsbeitrag sein soll oder sein darf, wann und wofur er verwendet werden soll sowie was mit dem aufgebauten Kollektivkapital geschehen wird.

Da die Arbeitgeber den Sicherungsbeitrag leisten mssen, haben sie ein erhebliches Interesse daran, die Hhe des Sicherungsbeitrags zu erfahren. Zudem sollte es Richtlinien dafur geben, wie sich ein Sicherungsbeitrag sowohl in der Anwartschafts- als auch in der Leistungsphase entwickeln knnte. Derzeit ist dies vllig offen. Es bleibt abzuwarten, was die Tarifvertragsparteien diesbezughlich vorhaben.

2. Fazit und Empfehlungen

Ob die reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell tatschlich ausreichend attraktiv gestaltet werden kann, muss abgewartet werden. Immerhin kann aber konstatiert werden, dass eine vollstndige Enthftung der Arbeitgeber durch die reine Beitragszusage jedenfalls nicht gegeben ist. Zahlreiche Verpflichtungen bleiben den Arbeitgebern erhalten. Der zusdtzlich zu zahlende Sicherungsbeitrag wird ebenfalls die Attraktivitt der reinen Beitragszusage nicht erhhen.

Demzufolge bleibt die „alte Welt“ der betrieblichen Altersversorgung nach wie vor attraktiv. Hier ist insbesondere die Erhhung des steuerfreien Betrages fr die Dotierung auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zu nennen. Aber auch die Einfuhrung einer Anrechnungsfreiheit der betrieblichen Altersversorgung auf die Grundsicherung wird sich positiv auf die betriebliche Altersversorgung auswirken. Die Attraktivitt wird auerdem, zumindest fr die Arbeitnehmer, durch die Einfuhrung der Fdrverpflichtung in Hhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeitrge einspart, erhht.