

Fachliche Informationen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

Die Betriebsrente soll gestärkt werden. Dazu ist nun das Betriebsrentenstärkungsgesetz erlassen worden. **Es tritt am 01.01.2018 in Kraft.** Das Gesetz zielt vor allem darauf ab, die Akzeptanz Betriebsrente in kleinen und mittleren Unternehmen zu verbreiten und Beschäftigten mit geringem Einkommen einen Anreiz zur eigenen Vorsorge zu geben.

Einige Details sind bedeutsam für alle Arbeitgeber, das Sozialpartnermodell und die reine Beitragszusage wird hingegen zunächst nicht allen Unternehmen offenstehen.

Am meisten diskutiert wird derzeit über vor allem zwei Aspekte des Betriebsrentenstärkungsgesetzes:

- die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung mit den sich daraus ergebenden Problemen über insbesondere die Höhe der Förderung und die Frage, ob eine bereits geleistete freiwillige Förderung der betrieblichen Altersversorgung auf die künftige Förderverpflichtung angerechnet werden kann
- die Struktur der „reinen Beitragszusage“ im sogenannten Sozialpartnermodell und der Umfang der dadurch erreichten Enthftung des Arbeitgebers in der betrieblichen Altersversorgung.

Mit der vorliegenden fachlichen Information soll insbesondere auf diese beiden Punkte eingegangen werden. Am Ende des Dokuments finden Sie zudem einige Handlungsempfehlungen.

1. Allgemeine Vorbemerkung

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist kein Gesetz, das „für sich“ steht. Es ist vielmehr ein sogenanntes Artikelgesetz, das lediglich einzelne Gesetze, die bereits existieren, ändert. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) sowie das Einkommensteuergesetz (EStG), aber auch zahlreiche weitere Gesetze wie zum Beispiel das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) oder mehrere Sozialgesetzbücher (SGB).

Künftig wird man daher alle Vorschriften, die durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführt oder geändert wurden, in den jeweiligen Gesetzen lesen.

2. Die neue Förderverpflichtung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde § 1a Abs. 1a BetrAVG eingeführt. Dieser lautet:

„Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“

2.1. Allgemeines

Ursprünglich war vorgesehen, dass diese Vorschrift lediglich für das Sozialpartnermodell, also lediglich für die Tarifparteien gilt. Erst im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens wurde nach einer Empfehlung des entsprechenden Ausschusses am 16. Juni 2017 diese Verpflichtung in das Gesetz aufgenommen, die nun für alle Arbeitgeber gilt.

Das hat nun zur Folge, dass anders als bei einem vollständigen Gesetzentwurf keine Begründung des Gesetzgebers dazu vorliegt, warum diese Vorschrift mit genau diesem Wortlaut in das Gesetz eingefügt wurde. Es fehlen daher die typischen Anhaltspunkte, die für Juristen in der Auslegung des Gesetzes wichtig sind. Dies führt, wie sich im Folgenden zeigen wird, zu ganz erheblichen Unsicherheiten.

2.2. Ab wann gilt die Verpflichtung?

Ebenfalls im Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde eine Übergangsvorschrift für die Förderverpflichtung nach § 1a Abs. 1a eingefügt. Diese findet sich in § 26a des Betriebsrentengesetzes und lautet wie folgt:

„§ 1a Absatz 1a gilt für individual und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, ab dem 1. Januar 2022.“

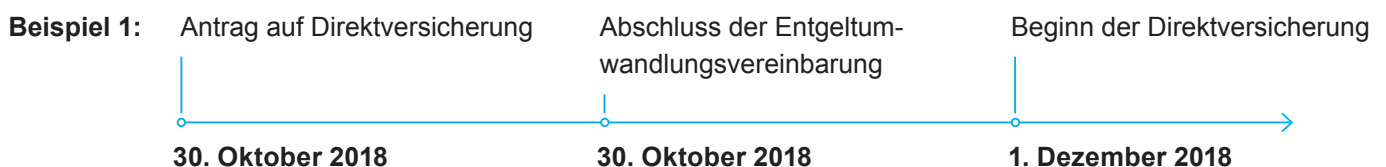
Entscheidend für die Verpflichtung ist daher der Zeitpunkt, zu dem eine Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen wurde. Wurde die Entgeltumwandlungsvereinbarung bis zum 31. Dezember 2018, 24 Uhr, abgeschlossen, gilt die Verpflichtung zur Förderung ab dem 1. Januar 2022. Wurde die Entgeltumwandlungsvereinbarung hingegen nach dem 1. Januar 2019 abgeschlossen, gilt die Förderverpflichtung ab dem Zeitpunkt der Entgeltumwandlungsvereinbarung.

Damit sind die Verpflichtungen des Arbeitgebers jedoch noch nicht eindeutig geklärt. Denn die Förderverpflichtung setzt erst ein, soweit er, der Arbeitgeber, durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

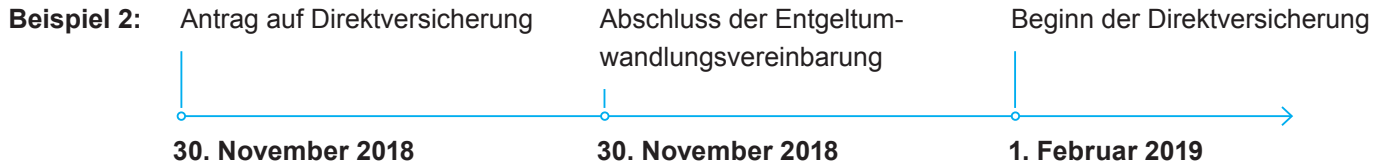
Ob ein Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart, richtet sich nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Diese Vorschrift lautet:

„(1) Dem Arbeitsentgelt sind nicht zuzurechnen: 9. steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 des Einkommensteuergesetzes im Kalenderjahr bis zur Höhe von insgesamt 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, ...“

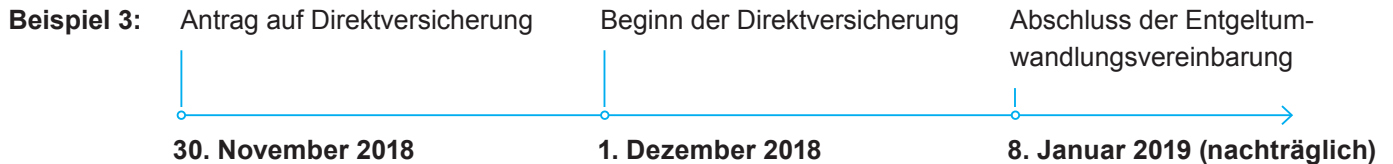
Folglich setzt die Förderverpflichtung erst mit der Beitragsleistung an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung ein. Diese muss allerdings dazu auch erst abgeschlossen (policiert) worden sein. Aus dem Zusammenspiel zwischen der Entgeltumwandlung einerseits und der abgeschlossenen Versorgung, zum Beispiel eine Direktversicherung, andererseits, ergeben sich nun zahlreiche Fragen, ab wann jeweils die Förderverpflichtung gilt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass – die Praxis zeigt dies – in vielen Fällen Entgeltumwandlungsvereinbarungen fehlen oder mit einem falschen Wortlaut abgeschlossen worden sind. Dies sollen die folgenden Fälle verdeutlichen:



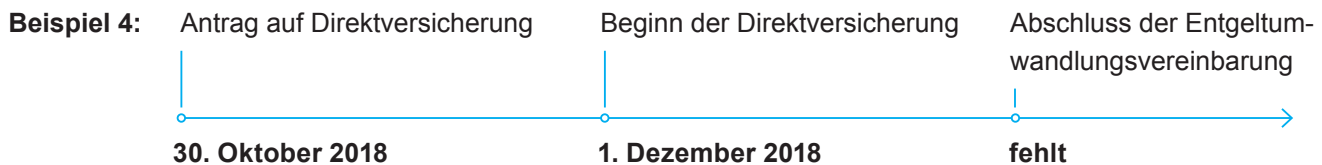
In diesem Fall beginnt die Förderverpflichtung erst am 01.01.2022, denn entscheidend ist, dass die Entgeltumwandlungsvereinbarung vor dem 31. Dezember 2018 abgeschlossen wurde.



Auch in diesem Fall beginnt die Förderverpflichtung erst am 01.01.2022, denn obwohl die Direktversicherung erst am 1. Februar 2019 beginnt kommt es doch entscheidend auf die Entgeltumwandlungsvereinbarung an. Diese wurde noch vor dem 31. Dezember 2018 abgeschlossen, daher beginnt die Förderverpflichtung auch erst am 01.01.2022.

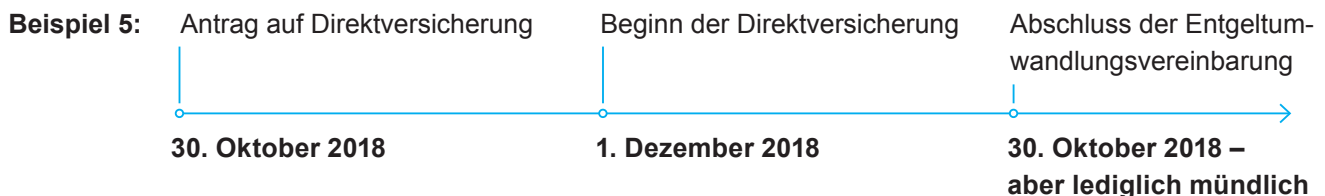


In diesem Beispiel wurde die Entgeltumwandlungsvereinbarung zunächst vergessen. Sie wurde daher am 08.01.2019 nachgeholt. Dies ist das entscheidende Datum, nachdem sich der Beginn der Förderverpflichtung richtet. Die Entgeltumwandlungsvereinbarung wurde nach dem 01.01.2019 abgeschlossen, folglich beginnt die Förderverpflichtung bereits am 01.01.2019.



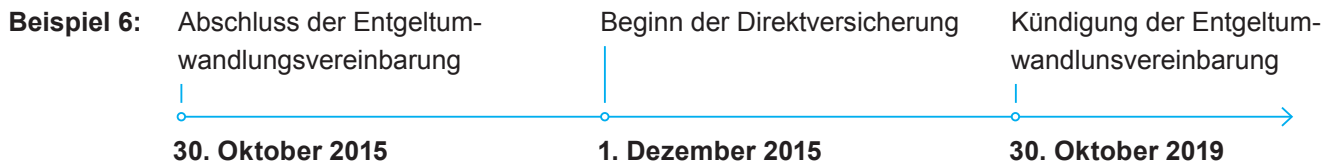
In diesem Fall wurde der Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung vollständig übersehen. Sie existiert schlicht nicht. Zwar wurde eine Direktversicherung abgeschlossen, möglicherweise wird die Beitragszahlung auch wie eine Entgeltumwandlung behandelt. Allerdings wurde diese mit dem Arbeitnehmer nicht vereinbart. Demzufolge behält der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf die vereinbarte Vergütung. Eine Förderverpflichtung für den Arbeitgeber entsteht hier nicht, weil es bereits keine Entgeltumwandlungsvereinbarung gibt, der Arbeitgeber also auch keine Sozialversicherungsbeiträge einsparen kann.

Anmerkung: Es spricht viel dafür, dass in diesem Fall eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung eingerichtet wurde. Dies müsste zwar im Einzelfall geprüft werden, jedoch hat der Arbeitgeber die Beitragszahlung ohne eine Entgeltumwandlung Vereinbarung übernommen.



Da die Entgeltumwandlungsvereinbarung lediglich mündlich abgeschlossen worden ist, muss geprüft werden, ob dies zulässig ist. Denn in den meisten Arbeitsverträgen, die in aller Regel schriftlich vorliegen, findet sich am Ende eine sogenannte Schriftformklausel. Diese bedeutet, dass Änderungen oder Ergänzungen zum Arbeitsvertrag nur schriftlich abgeschlossen werden können. Mündliche Vereinbarungen haben in der Regel keine Wirkung.

Die Förderverpflichtung besteht daher in diesem Fall auch nicht, denn es ist, wie im Beispiel 4, keine wirksame Entgeltumwandlungsvereinbarung zu Stande gekommen. Der Arbeitnehmer behält seinen Anspruch auf die vereinbarte Vergütung, eine Entgeltumwandlungsvereinbarung liegt nicht vor, der Arbeitgeber spart also keine Sozialversicherungsbeiträge.



In diesem Fall wurde die Entgeltumwandlungsvereinbarung bereits 2015 abgeschlossen. Daraus würde sich ergeben, dass die Förderverpflichtung ab dem 01.01.2022 gilt. Da jedoch die Entgeltumwandlungsvereinbarung bereits im Jahr 2019 beendet wurde, kommt es nicht mehr dazu, dass die Förderverpflichtung einsetzt.

2.3. Höhe der Förderverpflichtung

Das Gesetz formuliert, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, mit 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages zu fördern, „soweit“ er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht immer mit 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages fördern muss, sondern nur mit dem Betrag, den er auch tatsächlich einspart.

Deutlich wird dies vor allem dann, wenn ein Arbeitnehmer, der etwa Euro 5.000,00 monatlich verdient, Entgelt umwandelt. Denn er verdient genau zwischen der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (Euro 4.425,00 monatlich, Stand 2018) und der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Renten- und Arbeitslosenversicherung (West) (Euro 6.500,00 monatlich, Stand 2018).

Wandelt er also zum Beispiel monatlich Euro 100,00 um, spart der Arbeitgeber insoweit lediglich die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, insgesamt 10,85 %. Dies ergibt sich aus der Summe des Beitragssatzes, den der Arbeitgeber zu tragen hat (50 % des vollen Beitragssatzes in der allgemeinen Rentenversicherung, 18,7 %, sowie in der Arbeitslosenversicherung, 3 %). In diesem Fall muss er auch lediglich mit 10,85 %, also Euro 10,85 fördern.

Die Höhe der Förderverpflichtung kann jedoch noch weitaus geringer liegen, denn zur Sozialversicherung gehört nicht nur die Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Renten- und Arbeitslosenversicherung, sondern auch die gesetzliche Unfallversicherung. Selbst wenn ein Geschäftsführer – aus welchem Grund auch immer - „sozialversicherungsfrei“ tätig sein sollte, könnte es sein, dass der Arbeitgeber auch in der gesetzlichen Unfallversicherung die sogenannte Umlage „U3“ zahlen muss (so zum Beispiel in der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe). Die hier möglicherweise eingesparten Beiträge können so gering sein, dass damit nicht einmal der Mindestbeitrag für den Abschluss einer Direktversicherung erreicht wird (dazu siehe auch unten Ziff 2.5.).

Unabhängig davon ist selbst verständlich regelmäßig zu prüfen, ob für einen solchen Geschäftsführer überhaupt das Betriebsrentengesetz gilt. Gilt das Betriebsrentengesetz nicht, gibt es auch keine Förderverpflichtung des Arbeitgebers.

2.4. Anrechnung der bereits bisher geleisteten Arbeitgeberförderung

Nicht wenige Arbeitgeber fördern bereits derzeit die betriebliche Altersversorgung. Diese haben erkannt, wie wichtig eine Verbesserung der finanziellen Situation für ihre Arbeitnehmer im Ruhestand ist. Die schwierige finanzielle Situation der gesetzlichen Rentenversicherung trägt dazu bei. Zudem wollen Arbeitgeber eine attraktive Vergütung für ihre Arbeitnehmer bieten, damit sie als Arbeitgeber überhaupt auf dem Arbeitsmarkt interessant sind. Dies ist im Wettbewerb um Fachkräfte ein wichtiger Faktor.

Angesichts der durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführten Förderverpflichtung stellt sich aber die Frage, wie mit den bereits bisher bestehenden arbeitgeberfinanzierten Zusagen umzugehen ist. Insbesondere stellt sich die Frage, ob die nunmehr eingeführte Förderung zusätzlich zu zahlen ist oder die derzeit bereits freiwillig geleistete Förderung angerechnet werden kann.

Deutlich ist zunächst darauf hinzuweisen, dass der Gesetzgeber eine Anrechnung der bereits in der Vergangenheit geleisteten freiwilligen Förderung nicht vorgesehen hat. Man kann daher durchaus die Auffassung vertreten, dass der Gesetzgeber die Arbeitgeber, die in der Vergangenheit bereits das getan haben, was der Gesetzgeber jetzt von allen verlangt, schlechter gestellt hat. Es wäre ohne weiteres möglich gewesen, eine Anrechnungsklausel in das Gesetz aufzunehmen. Dies ist jedoch nicht geschehen.

Insoweit ist zu unterscheiden, welche Förderung der Arbeitgeber gewährt hat und ob es für die betriebliche Altersversorgung ein arbeitsrechtliches Regelwerk, die sogenannte Versorgungsordnung, gibt. Gibt es eine solche Versorgungsordnung, ist selbst verständlich deren Inhalt zu prüfen.

Nachfolgend verdeutlichen wir dies anhand der typischen Situation, die in den kleinen und mittelständischen Unternehmen derzeit vorzufinden ist:

→ **Es existiert eine Versorgungsordnung**

Liegt eine Versorgungsordnung vor, ist der Inhalt zu prüfen. Üblicherweise wird in einer Versorgungsordnung klar festgelegt, zugunsten welchen Arbeitnehmers und unter welchen Voraussetzungen eine genau beschriebene Förderung geleistet wird. In einer guten Versorgungsordnung findet sich jedenfalls seit dem Beginn der Diskussion über eine gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberförderung eine sogenannte Anrechnungsklausel. Diese könnte ungefähr folgenden Wortlaut haben:

„Für den Fall, dass nach Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung aufgrund tarifvertraglicher oder gesetzlicher Regelungen der Arbeitgeber zu einer Förderung der betrieblichen Altersversorgung verpflichtet wird (neue Förderverpflichtung), wird die nach dieser Versorgungsordnung zugesagte Förderung zunächst angerechnet.“

Existiert eine solche Regelung, spricht sehr viel dafür, dass die nunmehr eingeführte Förderverpflichtung nicht zusätzlich gezahlt werden muss.

Anmerkung: Ob eine Anrechnungsklausel in einer Versorgungsordnung existiert und ob diese auf den konkreten Fall zutrifft, letztlich also die Beurteilung, ob die neue Förderverpflichtung zusätzlich zu zahlen ist oder nicht, ist eine Rechtsfrage. Diese darf nicht von einem Versicherungsvermittler beantwortet werden. Zur Klärung dieser Rechtsfrage ist immer ein Rechtsanwalt zu beauftragen. Würde ein Versicherungsvermittler diese Rechtsfrage bearbeiten und beantworten, würde er dabei seine nach § 34d Abs. 1 Satz 3 Gewerbeordnung erteilte Erlaubnis zur Rechtsberatung (bei der Vereinbarung, Änderung oder Prüfung von Versicherungsverträgen) überschreiten und wäre im Bereich der unerlaubten Rechtsberatung tätig.

Sofern eine Versorgungsordnung eine Anrechnungsklausel nicht enthält, sollte darüber nachgedacht werden, ob nunmehr eine solche eingeführt wird. Dafür wäre aber Voraussetzung, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, die Versorgungsordnung zu verändern. Auch dies ist eine Rechtsfrage, die nur vom Rechtsanwalt geklärt werden kann.

In den meisten Fällen existiert allerdings keine Versorgungsordnung. In diesem Fall kann es keine Anrechnungsklausel geben. Hier kommt es darauf an, wie der Arbeitgeber seine Förderung bisher ausgestaltet hat. Auch dabei gibt es typische Fälle.

→ **Förderung in Höhe der Sozialversicherungsersparnis**

Hat ein Arbeitgeber genau festgelegt, dass er in der Höhe fördert, in der er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, ist der Fall klar. Der Arbeitgeber gibt an dieser Stelle bereits jetzt das weiter, was der Gesetzgeber künftig von ihm verlangt. Die gesetzliche Regelung, die durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführt wird, trifft ihn also nicht. Dieser Arbeitgeber hat keine weitere Leistung zu erbringen.

→ **Förderung in Höhe von 20 % des Umwandlungsbetrages**

Dies ist eine klassische Förderung, die viele Arbeitgeber in der Vergangenheit gewählt haben. Einen direkten Bezug zur Einsparung, die der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung hat, ist daraus nicht zu entnehmen. Allerdings wird die Regel sein, dass der Arbeitgeber deshalb mit 20 % die Entgeltumwandlung fördert, weil er ungefähr in dieser Höhe auch tatsächlich eine Einsparung bei den Sozialversicherungsbeiträgen hat. Ausdrücklich erläutert ist das jedoch nicht.

Trotzdem gehen derzeit die meisten Fachleute davon aus, dass der Arbeitgeber, der mit 20 % die Entgeltumwandlung fördert, damit genau die Sozialversicherungsersparnis weitergibt, die er durch die Entgeltumwandlung hat. Damit würde diesen Arbeitgeber die neue gesetzliche Verpflichtung auch nicht treffen, er müsste nicht zusätzlich zahlen.

Leider ist dies jedoch in rechtlicher Hinsicht nicht sicher, denn es gibt keine Institution in Deutschland, die dies verbindlich klären würde. Erst später ist möglicherweise eine Klärung durch das Bundesarbeitsgericht zu erwarten. Dies wird aber, wenn die Klärung überhaupt erfolgt, noch viele Jahre dauern.

In diesen Fällen ist jedenfalls zu empfehlen, dass der Arbeitgeber sich zu dem Inhalt seiner Förderung genau erklärt. Wenn er tatsächlich mit 20 % gefördert hat, weil er insoweit Sozialversicherungsbeiträge einspart, sollte er dies auch ausdrücklich erklären. Daher sollten diese Arbeitgeber spätestens jetzt eine Versorgungsordnung einführen. Daraus sollte sich ausdrücklich ergeben, dass der Arbeitgeber mit der Sozialversicherungsersparnis fördert.

Sofern dies tatsächlich der Motivation des Arbeitgebers entsprach, kann davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber die Förderung der Arbeitnehmer mit einer solchen Klarstellung nicht einschränkt, sondern lediglich im Detail erläutert.

→ **Förderung mit einem Festbetrag, zum Beispiel 50 € monatlich**

Nicht wenige Arbeitgeber fördern auch mit einem festen Betrag. Die Höhe der Förderung beträgt in diesen Fällen meistens mindestens Euro 25,00, kann aber auch nicht selten bereits Euro 100,00 monatlich betragen.

Hier ist zunächst zu prüfen, ob es überhaupt ein Bezug zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers gibt. Oftmals fehlt ein solcher Bezug, d. h. die Arbeitnehmer erhalten die Förderung unabhängig davon, ob sie selbst Entgelt umwandeln.

Fehlt ein solcher Bezug, fehlt auch jeglicher Bezug zu einer möglichen Sozialversicherungsersparnis. In diesem Fall ist die nunmehr eingeführte gesetzliche Verpflichtung zusätzlich zu leisten.

In seltenen Fällen allerdings ist die Förderung mit einem Festbetrag auch von einer Eigeninitiative des Arbeitnehmers abhängig, d. h. der Arbeitgeber erwartet eine Entgeltumwandlung und fördert mit dem Festbetrag nur dann. Gelegentlich ist sogar ein Mindestbetrag vorgesehen, den der Arbeitnehmer umwandeln muss.

In diesen Fällen muss genau geprüft werden. Wollte der Arbeitgeber auch mit dem Festbetrag nur fördern, weil er möglicherweise sogar in ungefähr gleicher Höhe Sozialversicherungsbeiträge einspart? Dies kann nur im Einzelfall geklärt werden.

2.5. Ungelöstes Problem: wohin mit der Erhöhung?

Zahlreiche Fragestellungen sind im Gesetz nicht geregelt. Die Praxis muss darauf Antworten finden.

Ein wesentliches Problem ist, wohin der Erhöhungsbetrag zu zahlen ist. Das Gesetz sieht grundsätzlich vor, dass der Erhöhungsbetrag in den Versorgungsvertrag zu zahlen ist, in den auch die Entgeltumwandlung fließt. Dies jedoch ist in einigen Fällen nicht möglich.

Die Gründe dafür können vielfältig sein. So ist es durchaus denkbar, dass ein alter Vertrag, dessen Beiträge nach § 40b EStG pauschal versteuert werden, nicht erhöht werden kann. Gleiches gilt, wenn ein Altvertrag mit einem hohen Garantiezins nicht erhöht werden kann.

In diesen Fällen muss darüber nachgedacht werden, ob ein Neuvertrag abgeschlossen werden kann. Aber auch hier stößt man gelegentlich an Grenzen: es ist denkbar, dass eine Versicherungsgesellschaft Neugeschäft in der betrieblichen Altersversorgung nicht mehr annimmt.

Zudem könnte der Erhöhungsbetrag zu niedrig sein, um einen Neuvertrag abzuschließen.

In all diesen Fällen müssen Lösungen gefunden werden, die sowohl dem Wortlaut des Gesetzes genügen als auch praktikabel sind. Hier bieten sich im Wesentlichen zwei Lösungen an.

Möglich ist zunächst, dass die Entgeltumwandlungsvereinbarung der Höhe nach reduziert wird. Durch die Förderung wird dieser reduzierte Betrag aufgefüllt, so dass der Versorgungsvertrag nach wie vor mit einem identischen Beitrag bedient wird.

Beispiel:

bisheriger Entgeltumwandlungsbetrag: Euro 50,00 monatlich

Förderbetrag nach dem Gesetz: Euro 7,50 monatlich

der Versicherer lässt eine Erhöhung des bestehenden Versorgungsvertrages nicht zu, der Förderbetrag ist nicht hoch genug, um einen neuen Versorgungsvertrag abzuschließen.

Lösung:

Reduzierung des Entgeltumwandlungsbetrages um Euro 6,52 auf Euro 43,48.

Auffüllung um den Förderbetrag Euro 6,52

dadurch kann der Beitrag zum bestehenden Versorgungsvertrag bei Euro 50,00 bleiben.

Dies ist eine Lösung, die offensichtlich auch das Bundesarbeitsministerium für zulässig hält. Allerdings widerspricht dies grundsätzlich der Intention des Gesetzes, denn der Gesetzgeber wollte dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer ihre Finanzsituation im Ruhestand verbessern. Das wird nicht erreicht. Durch die Reduzierung des Entgeltumwandlungsbetrages erhält der Arbeitnehmer den Vorteil sofort, weil er selbst weniger Entgelt umwandeln muss und dementsprechend mehr Nettovergütung hat.

Dies führt dazu, dass für die Reduzierung der Entgeltumwandlungsvereinbarung unbedingt eine ausdrückliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschlossen werden muss, aus der sich ergibt, dass diese Lösung die einzige ist, die in der gegebenen Situation praktikabel erscheint. Darin wird der Arbeitnehmer belehrt, dass der bestehende Versorgungsvertrag nicht erhöht werden kann. Zur Erhöhung der Rechtssicherheit ist dies unerlässlich.

Darüber hinaus bietet sich für den Arbeitgeber eine andere Lösung an, die insbesondere gewählt werden kann, wenn der Arbeitnehmer nicht bereit ist, seine Entgeltumwandlung zu reduzieren.

In diesem Fall füllt der Arbeitgeber die von ihm gesetzlich verlangte Förderung so weit auf, dass ein neuer Versorgungsvertrag geschlossen werden kann. Damit geht der Arbeitgeber grundsätzlich über die im vom Gesetz auferlegte Verpflichtung hinaus. Allerdings scheint dies die einzige Möglichkeit zu sein, wie er der Verpflichtung des Gesetzes genügen kann.

Denn der Arbeitgeber muss sich bewusst sein, dass der Arbeitnehmer noch viele Jahre Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung geltend machen kann.

Anmerkung: Die Verjährungsfrist für grundsätzliche Rentenansprüche in der betrieblichen Altersversorgung beträgt bereits 30 Jahre. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts beginnt diese Frist von 30 Jahren erst mit dem Renteneintritt der entsprechenden Person. Jeder Arbeitnehmer kann daher grundsätzlich etwa bis zum 97. Lebensjahr Ansprüche geltend machen.

3. Die „reine Beitragszusage“ nach dem Sozialpartnermodell

3.1. Darstellung

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

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 sollen die Arbeitgeber lediglich die Verpflichtung haben, Beiträge zu leisten. Mit der Zahlung der Beiträge soll 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 einen Tarifvertrag diese neue Zusageart vereinbaren.

Die bisherigen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung bleiben allerdings bestehen. Nach wie vor ist es daher auch möglich, 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 Anwartschaft- 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.

Derzeit entwickelt die Versicherungswirtschaft entsprechende Produkte. Sobald diese vorliegen muss die Struktur der Einrichtung verhandelt und beschlossen werden, die die Zielrente zusagen soll. Erst danach können die Tarifvertragsparteien einen Tarifvertrag vereinbaren. Man geht aus diesem Grund davon aus, dass die reine Beitragszusage nicht vor 2019 möglich sein wird.

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 tarifgebundenen Arbeitgeber eine reine Beitragszusage machen.

3.2. 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 Arbeitgeber finanziert 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 uber 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 erfullen, nmlich zum Beispiel uber

- 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 um sich tatschlich sicher zu enthaften. Diese Verpflichtungen bleiben dem Arbeitgeber in jedem Fall.

3.3. 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 daruber, 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 daruber geben, wie sich ein Sicherungsbeitrag sowohl in der Anwartschaft- als auch in der Leistungsphase entwickeln knnte. Derzeit ist dies vllig offen. Es bleibt abzuwarten, was die Tarifvertragsparteien dazu vorhaben.

4. Weitere Details des Betriebsrentenstrkungsgesetzes

Das Betriebsrentenstrkungsgesetz beinhaltet eine ganze Reihe von weiteren Details, die Einfluss auf die betriebliche Altersversorgung haben. Nachfolgend finden Sie eine grobe Darstellung. Im einzelnen sind weitere Voraussetzungen zu beachten und einzuhalten.

4.1. Erhöhung der steuerfreien Dotierung

Bedeutsam ist, dass künftig bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) steuerfrei in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds eingezahlt werden können. Abzuziehen sind lediglich die Beträge, die nach § 40b EStG verwendet werden.

Dies führt immerhin dazu, bis zu Euro 520,00 monatlich (Stand 2018) steuerfrei zum Beispiel in eine Direktversicherung eingezahlt werden können.

Leider hat der Gesetzgeber nicht dafür gesorgt, dass auch die Sozialversicherungsentgeltverordnung geändert wird. Es bleibt daher dabei, dass lediglich bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) sozialversicherungsfrei sind. Der darüber hinausgehende Betrag muss verarbeitet werden.

Auch der Anspruch des Arbeitnehmers nach dem Betriebsrentengesetz bleibt bei 4 %. Der Arbeitgeber hat daher das Recht, die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers auf diesen Betrag zu begrenzen. Sinnvoll ist dies jedoch nicht. Der Arbeitgeber sollte den Arbeitnehmern die Entscheidung überlassen, ob und in welcher Höhe sie eine Entgeltumwandlung vornehmen.

4.2. Nachzahlungsmöglichkeiten

Der Gesetzgeber hat die Möglichkeit eröffnet, Beiträge für die Kalenderjahre nachzuzahlen, in denen das (erste) Dienstverhältnis ruhte, soweit die Beiträge insgesamt 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, vervielfältigt mit der Anzahl dieser (vollen) Kalenderjahre, höchstens jedoch 10. Diese Beiträge sind nach § 3 Nummer 63 Satz 4 Einkommensteuergesetz steuerfrei.

Allerdings sind diese Beiträge nicht sozialversicherungsfrei.

Immerhin eröffnet diese Regelung die Möglichkeit, Versorgungslücken zu schließen, wenn ein Arbeitnehmer längere Zeit im Ausland tätig war, in Elternzeit (ohne Bezüge) gewesen ist, nach einem Sabbatical (längerer Sonderurlaub) oder wenn der Arbeitnehmer längere Zeit arbeitsunfähig erkrankt war.

4.3. Die Förderung der Geringverdiener

Neu wurde durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz auch ein spezielles steuerliches Fördermittel für Geringverdiener eingeführt. Geringverdiener sind Personen, deren monatliches Arbeitsentgelt Euro 2.200,00 oder weniger beträgt. Hier kann der Arbeitgeber jährlich zwischen Euro 240,00 und 480,00 an eine Direktversicherung, einen Pensionskasse oder einen Pensionsfonds leisten. Diese Förderung durch den Arbeitgeber wird refinanziert in Höhe von 30 % der Förderstufe, die der Arbeitgeber aus der Lohnsteuer des jeweiligen Arbeitnehmers entnehmen darf.

Zahl der Arbeitnehmer in dem Monat, in dem die Förderung erfolgt, keine Lohnsteuer oder ist die Lohnsteuer nicht ausreichend hoch, erhält der Arbeitgeber eine Erstattung von dem Finanzamt.

Auch hier sind weitere Voraussetzungen einzuhalten. So soll die Auszahlung der Versorgungsleistungen in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen sein. Das Bundesfinanzministerium lässt auch die Vereinbarung eines Kapitalwahlrechts zu, solange es nicht früher als ein Jahr vor dem altersbedingten Ausscheiden ausgeübt wird. Zudem ist eine Zillmerung nicht zulässig.

4.4. Freibetrag in der Grundsicherung

Bisher war es so, dass eine betriebliche Altersversorgung vollständig auf Sozialhilfeleistungen (zum Beispiel Grundsicherung „Hartz IV“) angerechnet wurde. Dies führte dazu, dass ein Arbeitnehmer, der bereits absehen konnte, dass er im Ruhestand auf die Grundsicherung angewiesen ist, kein Interesse an einer betrieblichen Altersversorgung hatte, weil er bereits wusste, dass diese nicht zur Auszahlung kommt, sondern lediglich die Grundsicherung reduziert wird.

Dieses Hemmnis ist nun beseitigt. In Höhe von Euro 100,00 monatlich bleibt eine betriebliche Altersversorgung vollständig anrechnungsfrei. Eine betriebliche Altersversorgung, die darüber hinausgeht, bleibt teilweise anrechnungsfrei. Maximal bleiben derzeit monatlich Euro 204,50 anrechnungsfrei.

Auch hier gilt, dass ein Kapitalwahlrecht nicht vereinbart sein darf. Die derzeit bestehenden Versorgungen beinhalten jedoch meistens ein Kapitalwahlrecht. Daher kann den Personen, die eine Anrechnung vorbeugen wollen, nur empfohlen werden, rechtzeitig vor dem Renteneintritt auf das Kapitalwahlrecht zu verzichten, um eine Anrechnung zu vermeiden.

4.5. Riester-Förderung

Die Förderung der betrieblichen Altersversorgung über § 10a EStG war bisher unattraktiv vor allem dadurch, weil sowohl die Beiträge in der Anwartschaftsphase als auch in der Leistungsphase steuer- und sozialversicherungspflichtig waren. Dieses Hemmnis wurde nun beseitigt. In der Leistungsphase wurde die Steuer- und Sozialversicherungspflicht beseitigt. Zudem wurde die Riester-Grundzulage von Euro 154,00 auf Euro 175,00 erhöht.

Diese gesetzlichen Maßnahmen führen dazu, dass unter bestimmten Voraussetzungen, für bestimmte Personen und möglicherweise auch für bestimmte Lebensphasen die Riester-Förderung attraktiver sein kann als die Förderung nach § 3 Nummer 63 EStG.

Hier wird es im Einzelfall darauf ankommen, Vergleiche anzustellen, um die für den Arbeitnehmer passende Förderung zu finden.

4.6. Möglichkeiten bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

§ 3 Nummer 63 EStG wurde durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz ergänzt. Beträge, die aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses vom Arbeitgeber geleistet werden, sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze mal der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestand (maximal 10) steuerfrei.

Hier wurden also die steuerlichen Vorschriften für Abfindungen verbessert. Allerdings sind für diese Beträge gleichwohl Sozialversicherungsbeiträge abzuführen.

5. Fazit und Empfehlungen

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz beinhaltet einige positive Ansätze, die die betriebliche Altersversorgung tatsächlich fördern können.

Hier ist insbesondere die Erhöhung des steuerfreien Betrages für die Dotierung auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zu nennen. Aber auch die Einführung einer Anrechnungsfreiheit der betrieblichen Altersversorgung auf die Grundsicherung werden sich positiv auf die betriebliche Altersversorgung auswirken.

Ob die reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell tatsächlich ausreichend attraktiv gestaltet werden kann, muss abgewartet werden. Immerhin kann aber konstatiert werden, dass eine vollständige Enthftung der Arbeitgeber durch die reine Beitragszusage jedenfalls nicht gegeben ist. Zahlreiche Verpflichtungen bleiben den Arbeitgebern erhalten. Der zusätzlich zu zahlende Sicherheitsbeitrag wird ebenfalls die Attraktivität der reinen Beitragszusage nicht erhöhen.

Demzufolge bleibt die „alte Welt“ der betrieblichen Altersversorgung nach wie vor attraktiv. Die Attraktivität wird, zumindest für die Arbeitnehmer, durch die Einführung der Förderverpflichtung in Höhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart, erhöht.

Hier ist im Einzelnen noch einiges ungeklärt. Das Gesetz lässt viele Fragen offen, enthält auslegungsbedürftige Vorschriften und wirft teilweise neue Fragen auf. Insbesondere muss jeder Arbeitgeber für sich prüfen, wie er mit der Förderverpflichtung umzugehen hat. Besteht eine Versorgungsordnung? Fördert der Arbeitgeber bereits jetzt schon die betriebliche Altersversorgung? Ist eine Anrechnung möglich? Möchte der Arbeitgeber vielleicht ohnehin eine Erhöhung seiner Förderung vornehmen?

Wegen dieser Unsicherheiten ist daher der sicherste Weg für den Arbeitgeber, wenn er dem Wunsch des Gesetzgebers nachkommt und seine bisherige Förderung um 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages erhöht.

Dies alles ist nun mit dem Arbeitgeber zu besprechen. Jeder Arbeitgeber sollte sich entsprechend beraten lassen und seine Entscheidungen treffen.

Dabei ist inzwischen die Einführung einer Versorgungsordnung zur arbeitsrechtlichen Regelung der betrieblichen Altersversorgung unerlässlich. Wenn auch in der Vergangenheit in vielen Fällen eine Versorgungsordnung als entbehrlich angesehen werden konnte, hat sich dies durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz jedenfalls geändert. Daher sollte jeder Arbeitgeber spätestens jetzt eine Versorgungsordnung einführen.