

Nach Zustimmung des Bundesrates am 7. Juli 2017 und der Verkündung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) am 23. August 2017 im Bundesgesetzblatt, tritt das Gesetz überwiegend am 1. Januar 2018 in Kraft. Ziel des BRSG ist eine größere Verbreitung der Betrieblichen Altersversorgung vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) sowie bei Geringverdienern.

Den Schwerpunkt des BRSGs bilden die Änderungen der steuerlichen Rahmenbedingungen, die Förderung bei Geringverdienern sowie die Neuerungen beim betrieblichen Riester. Erstmals wird in der Betrieblichen Altersversorgung auf tariflicher Grundlage die Möglichkeit der Einführung einer reinen Beitragszusage und eines rechtssicheren Optionssystems geschaffen. Außerdem sieht das Gesetz unter bestimmten Voraussetzungen einen Arbeitgeberpflichtzuschuss zur Entgeltumwandlung vor.

## Änderung der steuerlichen Rahmenbedingungen

Im steuerrechtlichen Bereich werden weitreichende Verbesserungen vorgenommen. Der steuerliche Förderrahmen wird auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) angehoben. Im Gegenzug entfällt der zusätzliche Höchstbetrag in Höhe von 1.800,- €. Der sozialversicherungsfreie Höchstbetrag in Höhe von 4 % der BBG bleibt dagegen unverändert.

Die Vervielfältigungsregelung des § 3 Nr. 63 EStG wird entsprechend angepasst. Im Falle einer Abfindung können nunmehr 4 % der BBG vervielfältigt mit der Dienstzugehörigkeit, maximal 10 Jahre, in eine Betriebliche Altersversorgung eingebracht werden. Die Gegenrechnung der geleisteten Beiträge entfällt. Ganz neu wird die Möglichkeit der steuerfreien Nachzahlung für maximal 10 Kalenderjahre multipliziert mit 8 % der BBG, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte (z.B. Mutterschutz, Entsendung ins Ausland oder Sabbatjahr), eingeführt.

## Förderbeitrag für Geringverdiener

Die arbeitgeberfinanzierte Betriebliche Altersversorgung eines Geringverdieners (= monatliches Einkommen bis 2.200,- €) im versicherungsförmigen Durchführungsweg belohnt das BRSG mit Steuergutschriften zugunsten des Arbeitgebers. Gefördert werden Beiträge von mindestens 240,- € bis höchstens 480,- € im Jahr. Der staatliche

Zuschuss beträgt 30 % des gesamten zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags, also mindestens 72,- € und höchstens 144,- €. Dieser Förderbetrag hat keine Auswirkungen auf die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG. Leistet der Arbeitgeber bereits im Jahr 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung, ist der jeweilige Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber darüber hinaus leistet.

Voraussetzung für die steuerliche Förderung ist, dass Vertriebskosten beim Abschluss des Vertrages über eine Betriebliche Altersversorgung nicht zulasten der ersten Beiträge einbehalten werden („Zillmerung“). Vielmehr dürfen die Vertriebskosten nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden.

Beachtenswert sind die Neuregelungen im Bereich der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. In Abkehr der derzeitigen vollumfänglichen Anrechnung von Betriebsrenten auf die Grundsicherung ist künftig ein Freibetrag vorgesehen. Bei der Hilfe zum Lebensunterhalt (Kapitel 4 SGB XII) ist ab 2018 ein Betrag von 100,- € monatlich aus einer zusätzlichen Altersvorsorge zuzüglich 30 vom Hundert des diesen Betrag übersteigenden Einkommens aus einer zusätzlichen Altersvorsorge abzusetzen, höchstens jedoch 50 Prozent der Regelbedarfsstufe 1 (2017: 204,50 Euro).

## Riester-Verträge in der Betrieblichen Altersversorgung

Die BAV-Riester-Verträge gewinnen insbesondere durch die Abschaffung der Doppelverbeitragung an Attraktivität. Ebenso wie bei privaten Riester-Verträgen sind künftig die Zahlungen in der Leistungsphase von den Sozialabgaben befreit. Zusätzlich wird bei der Riester-Rente die Grundzulage ab 2018 von 154,- € auf 175,- € im Jahr angehoben.

## Einführung einer reinen Beitragszusage

Durch einen Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann eine reine Beitragszusage mit sog. Zielrenten eingeführt werden. Bei dieser Zusage sind Arbeitgeber nur noch für die Zahlung der Beiträge an die Versorgungseinrichtung verantwortlich („pay and forget“). Für den Arbeitgeber entfällt die subsidiäre Einstandspflicht gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG und führt daher zu einer langfristigen Planungssicherheit. Weder der Arbeitgeber noch die Versorgungseinrichtung darf Garantien versprechen. Dadurch wird einerseits das Anlagerisiko auf die Arbeitnehmer übertragen, andererseits muss die Kapitalanlage entgegen einer Versorgung mit Leistungsgarantien nicht mehr so vorsichtig gestaltet werden, dass die garantierte Leistung auch dauerhaft erfüllt werden kann. Auf Arbeitnehmerseite steigt die Chance auf eine hohe Rendite. Die reine Beitragszusage darf nur laufende Leistungen umfassen und steht allein über die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung zur Verfügung. Die Anwartschaften auf Altersrente aus den gezahlten Beiträgen sind sofort unverfallbar, unabhängig davon, ob die Finanzierung vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer erfolgt.

Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren. Zur Durchführung der reinen Beitragszusage können die Tarifparteien gemeinsame Einrichtungen (§ 4 TVG) nutzen bzw. errichten oder sich externer Versorgungsträger bedienen und mit der Durchführung beauftragen. In diesem Fall müssen sie hinreichende Einflussmöglichkeiten auf das Betriebsrentensystem haben bzw. dieses mit Steuern können, beispielsweise durch Vertretung im Aufsichtsrat oder spezifischen Gremien der durchführenden Versorgungseinrichtung.

## Sicherungsbeitrag

Tarifvertraglich sollen zur Absicherung der Zielrente durch die Arbeitgeber Sicherungsbeiträge geleistet werden, die dem Aufbau eines kollektiven Kapitals oder der Realisierung eines Korridors in der Kapitalanlage dienen können. Die Zahlung der Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers an die Versorgungseinrichtung ist steuerfrei, soweit sie nicht unmittelbar dem einzelnen Arbeitnehmer gutgeschrieben oder zugerechnet wird.

## Arbeitgeberzuschuss bei der Entgeltumwandlung

Wird die reine Beitragszusage durch Entgeltumwandlung finanziert, hat der Arbeitgeber verpflichtend 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Auch im Rahmen der „klassischen“ Zusageformen, der Leistungszusage, der beitragsorientierten Leistungszusage und der Beitragszusage mit Mindestleistung, besteht bei Entgeltumwandlung ein Pflichtzuschuss durch den Arbeitgeber. Anders als bei der reinen Beitragszusage ist diese Regelung allerdings tarifdispositiv, d.h. im Tarifvertrag kann nach unten abgewichen werden. Da diese Regelung auch bei Bestandsverträgen Anwendung findet, hat der Gesetzgeber Umsetzungsfristen eingeführt: Für Neuzusagen gilt diese Regelung ab 2019 und für Bestandszusagen ab 2022.

## Optionssystem

Über die Tarifparteien besteht die Möglichkeit der rechtssicheren Einführung einer automatischen Entgeltumwandlung („Opting-Out“). Nichttarifgebundene Arbeitgeber können ein einschlägiges tarifvertragliches Optionssystem anwenden oder auf Grund eines einschlägigen Tarifvertrages durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Einführung eines Optionssystems regeln.

Die Ausgestaltung solcher Optionssysteme legt das Gesetz überwiegend in die Hände der Tarifparteien und gibt nur Mindestanforderungen vor. Dazu gehören unter anderem die Festlegung von Mindestfristen, die den Arbeitnehmern ausreichend Zeit belassen sollen, das Angebot auf Entgeltumwandlung zu prüfen, sowie Mindestanforderungen an Form und Inhalt des Angebots.

## Fazit

Unbestritten stellt das BRSG eine der weitreichendsten Reformen in der betrieblichen Altersversorgung dar. Ob mit dem Gesetz das Ziel der weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie bei Geringverdienern tatsächlich erreicht wird, bleibt abzuwarten. Wesentlich wird sein, wie die Sozialpartner mit den ihnen eingeräumten Gestaltungsmöglichkeiten umgehen werden.

Von den zahlreichen steuerlichen Anreizen werden am Ende allein die Gutverdiener profitieren, einen Anreiz für Geringverdiener bieten sie nicht. Wer derzeit schon die steuergeförderten 4 % der BBG nicht ausschöpfen kann, wird sich mit weiteren steuerfreien 4 % kaum locken lassen. Auch wenn der Freibetrag bei der Grundsicherung zwar grundsätzlich begrüßenswert ist, wäre ein echter Anreiz für Geringverdiener zum Aufbau einer Betrieblichen Altersversorgung wohl eher mit einem kompletten Verzicht der Anrechnung auf die Grundsicherung geschaffen worden.

Mit einer reinen Beitragszusage und der Abschaffung der Arbeitgeberhaftung entfällt ein großes Hemmnis zur Einführung einer Betrieblichen Altersversorgung auf Arbeitgeberseite. Damit findet wie schon in den Nachbarländern endlich auch in Deutschland in der Betrieblichen Altersversorgung ein Paradigmenwechsel statt. Dies stellt indes für die Arbeitgeber nicht ausschließlich eine Vereinfachung dar, denn die reine Beitragszusage ist nur im Sozialpartnermodell zulässig, womit nun noch ein weiterer Akteur bei der Betrieblichen Altersversorgung mitspielen wird. Zuzustimmen ist dem BRSg, dass die Schaffung einer reinen Beitragszusage grundsätzlich der richtige Weg ist, den Verbreitungsgrad der Betrieblichen Altersversorgung in Deutschland zu erhöhen. Nach dem BRSg geht der Wegfall der Arbeitgeberhaftung aber nur mit einem Verlust der Garantien auf Seiten der Versorgungsempfänger einher. Es lässt sich nicht abstreiten, dass Garantien teuer sind, für die Versorgungseinrichtung und im Ernstfall auf für den Arbeitgeber. Fraglich ist aber, ob eine solche Koppelung zwingend notwendig und der Wegfall der Arbeitgeberhaftung allein im Wege der Zielrente möglich war.

Diesem Ansatz kann man deutlich widersprechen, denn die Entlassung der Arbeitgeber aus der Haftung wäre auch mit den bisherigen Systemen durchsetzbar gewesen. Mit der Einführung der obligatorischen Zahlung eines Sicherungsbeitrages seitens des Arbeitgebers in Höhe von 15 % pro Arbeitnehmer hätte sich ersterer mit diesem Beitrag seine Haftungsfreizeichnung „erkaufen“ können. Auf der anderen Seite hätten die Versorgungseinrichtungen mit diesen Sicherungsbeiträgen in den bewährten Systemen weiterhin Vorsorgeleistungen mit Garantien anbieten können.

Mit diesem Modell wäre zudem auch eine weitere Ungeheimtheit des BRSg obsolet. Da KMU größtenteils nicht tarifvertraglich organisiert sind, stellt sich für diese doch die berechtigte Frage, warum sie sich nunmehr an einen Tarifvertrag anlehnen und sich von anderen vorschreiben lassen sollen, wie die Betriebliche Altersversorgung im eigenen Unternehmen auszugestalten ist.

Bei aller Kritik verliert das Gesetz seine Ziele aber nicht ganz aus den Augen und setzt auch an vielen richtigen Stellen an. Neben den sinnvollen Vereinfachungen im Steuerrecht bei der Vielfältigkeitsregelung lassen sich vor allem die Riester-Förderung sowie die Geringverdienerförderung durch den Arbeitgeberzuschuss hervorheben.

Das Gesetz legt die Verantwortung für die tatsächliche Stärkung und Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung den Tarifvertragsparteien auf. Der Gesetzgeber verspricht sich von der stärkeren tarifvertraglichen Verankerung der Betrieblichen Altersversorgung einen fairen Interessenausgleich und eine hohe Akzeptanz bei den Arbeitnehmern.

Jennifer Gudatke, Andreas Fritz