

## Arbeitsrecht

### Betriebsrentenstärkungsgesetz verabschiedet: Das ändert sich im Recht der bAV zum 1. Januar 2018

Seit 2015 stand die Notwendigkeit der Reform des Betriebsrentenrechts auf der politischen Agenda. Am 21. Dezember 2016 legte die Bundesregierung einen Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes vor (Siehe: Info Recht vom 17. Januar 2017). Nach den Beratungen im Bundesrat und Bundestag im ersten Halbjahr 2017, stimmte der Bundesrat in seiner letzten Sitzung dieser Legislaturperiode am 7. Juli 2017 dem Gesetz zu.

#### **Das Betriebsrentenstärkungsgesetz tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft.**

Der Newsletter bietet einen Überblick über die wichtigsten Änderungen im Recht der bAV. Sein Schwerpunkt liegt im arbeitsrechtlichen Teil der Reform.

#### **Inhaltsverzeichnis:**

Inhaltsverzeichnis: .....	1
1. Betriebsrentenstärkungsgesetz – ein Paket aus Instrumenten und Anreizen .....	2
2. Verbesserungen der bisherigen Rahmenbedingungen .....	2
2.1 bAV-Förderbetrag für Arbeitgeberbeiträge .....	2
2.2. Freibetrag in Grundsicherung .....	3
2.3. Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung .....	3
2.4 Erweiterung der Steuerfreiheit beim Aufbau der bAV .....	4
2.5. Wegfall der Doppelverbeitragung bei Zulagenförderung in der bAV .....	4
3. Zusätzliche Zusageart: Reine Beitragszusage/Zielrente .....	4
3.1. Aussichten auf höhere Rentenleistungen unter Beteiligung der Tarifvertragsparteien .....	4
3.2. Zugang zu Versorgungseinrichtungen der Sozialpartner für nicht tarifgebundene Arbeitgeber .....	5
3.3. Reine Beitragszusage im Einklang mit der bisherigen „bAV-Welt“ .....	6
4. Entgeltumwandlung auf Grundlage von Optionssystemen .....	6

#### **Unser Team im VB 04 – Annelie Buntenbach:**

Helga <b>Nielebock</b> / Nadine <b>Absenger</b> <b>Dr. Marta Böning</b> Robert <b>Nazarek</b> Ralf-Peter <b>Hayen</b> Torsten <b>Walter</b>	Leiterinnen der Abteilung Recht (V.i.S.d.P.) Referatsleiterin Individualarbeitsrecht (Red.) Referatsleiter Sozialrecht Referatsleiter Recht Referent Rechtsprechung
--	---

#### **Sekretariate:**

Rosemarie Neumann	030 – 24060-265
Birka Schimmelpfennig	030 – 24060-531
Sandra Werner	030 – 24060-720

• Infos über uns unter: [www.dgb.de/recht](http://www.dgb.de/recht)

• Zum **Abbestellen** des Rechtstickers oder für Änderungen Ihrer E-Mail-Adresse verwenden Sie bitte den Link: [www.dgb.de/service/rechtsticker](http://www.dgb.de/service/rechtsticker)

## 1. Betriebsrentenstärkungsgesetz – ein Paket aus Instrumenten und Anreizen

Hinter dem Namen **Betriebsrentenstärkungsgesetz** verbirgt sich eine umfangreiche Reform mehrere geltenden Gesetze im Recht der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Änderungen betreffen u.a. das Betriebsrentengesetz, die Sozialgesetzbücher, das Einkommensteuergesetz und mehrere Regelungen des Versicherungsaufsichtsrechts. Eingeführt werden neue Instrumente, die Anreize, zu einer Verbreiterung der bAV schaffen sollen. Mit den Instrumenten sollen insbesondere diejenigen Beschäftigten erreicht werden, die bislang unversorgt bleiben, so dass die bestehenden Versorgungslücken im Bereich der zweiten Säule geschlossen werden können. Den Sozialpartnern kommt dabei eine wesentliche Rolle zu.

## 2. Verbesserungen der bisherigen Rahmenbedingungen

Mit der Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes werden die bisher bestehenden Rahmenbedingungen nachjustiert um die Verbreitung der bAV zu unterstützen. Steuerliche Instrumente richten sich zum einen an Arbeitgeber von Beschäftigten mit unterdurchschnittlichen Einkommen, zum anderen sollen auch Besserverdiener beim Aufbau ihrer Altersvorsorge entlastet werden. Mit zwei wichtigen Neuerungen im Sozialrecht sollen die Verbreitung der bAV, insbesondere unter den Beschäftigten mit geringen Einkommen, unterstützt werden. Die Stärkung der bAV soll, wie von Gewerkschaften gefordert, vor allem über bessere Rahmenbedingungen für die arbeitgeberfinanzierten bAV erreicht werden. Allerdings wurden auch im Bereich der arbeitnehmerfinanzierten bAV (Entgeltumwandlung) Verbesserungen geschaffen.

### 2.1 bAV-Förderbetrag für Arbeitgeberbeiträge

Je geringer das Einkommen umso wahrscheinlicher, dass der oder die Beschäftigte bislang über keine betriebliche Altersvorsorge verfügt – und die Bereitschaft, eigenes Einkommen für die Vorsorge aufzuwenden, sinkt mit abnehmendem Einkommen entsprechend. Mit einem neuen steuerlichen Förderbetrag werden Arbeitgeber von Beschäftigten, die **bis zu 2.200 Euro brutto im Monat** verdienen, entlastet wenn sie für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betriebliche Altersvorsorge finanzieren. Ab 2018 erhalten sie einen staatlichen Zuschuss (verrechnet mit der abzuführenden Lohnsteuer oder – wenn keine Lohnsteuer abzuführen ist – erstattet durch das Finanzamt), wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen eigenen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge der Beschäftigten leisten (§ 100 EStG). Mit einem Zuschuss von 30 Prozent werden Beiträge von mindestens 240 Euro bis höchstens 480 Euro im Kalenderjahr gefördert, Arbeitgeber erhalten also mindestens 72 Euro bis höchstens 144 Euro zurück.

Bei bereits bestehenden Versorgungszusagen werden Arbeitgeber nur dann steuerlich entlastet, wenn sie im Vergleich zum bisherigen Betrag zusätzliche Zahlungen leisten. Dabei ist die Höhe des steuerlichen Förderbeitrags auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber über den bisherigen Betrag hinaus leistet (§ 100 Abs. 2 S. 2 EStG). Es soll damit verhindert werden, dass Arbeitgeber den Förderbeitrag ausschließlich für die eigene finanzielle Entlastung nutzen, anstatt die Förderung an die Beschäftigten weiterzugeben. Erhöht der Arbeitgeber seinen bisherigen Beitrag

beispielsweise von 200 Euro auf 240 Euro im Jahr, kann er nicht die 30 % seiner gesamten Leistung (also 72 Euro), sondern maximal 40 Euro als steuerliche Entlastung in Anspruch nehmen.

Für den Vergleich mit den bisherigen Zahlungen ist 2016 das Referenzjahr. Mit dieser rückwirkenden Betrachtung soll verhindert werden, dass Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Verabschiedung des Gesetzes im Jahr 2017 ihre bisherigen Leistungen gezielt absenken, um sie anschließend im Jahr 2018 unter Inanspruchnahme der Förderung wieder auszugleichen.

## 2.2. Freibetrag in Grundsicherung

Bezieher der Grundsicherung im Alter und der Erwerbsminderungsrente profitieren künftig von einem Freibetrag für die zusätzliche Altersvorsorge. Konkret heißt es: Betriebsrente in Höhe eines pauschalen Mindestfreibetrags von 100 Euro sowie weiterer 30 Prozent der diesen Betrag übersteigenden Leistungen (höchstens jedoch 50 Prozent der Regelbedarfsstufe 1) bleiben von der Anrechnung auf die Grundsicherung befreit (§ 82 Abs. 4 SGB XII). Das bedeutet derzeit (Stand 2017), dass ein Leistungsberechtigter insgesamt bis zu 204,50 Euro im Monat als Freibetrag geltend machen kann.

Mit dieser Regelung soll vor allem Beschäftigten mit geringeren Einkommen signalisiert werden, dass sich freiwillige Altersvorsorge in jedem Fall lohnt. Damit werden künftig Tarifverträge über betriebliche Altersversorgung auch für Geringverdiener attraktiver.

## 2.3. Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Die auf Drängen der Gewerkschaften neu eingeführte Vorschrift des § 1a Abs. 1a BetrAVG verpflichtet Arbeitgeber, bei einer Entgeltumwandlung **15 Prozent** des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung **weiterzuleiten**, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Das gilt grundsätzlich unabhängig davon, ob die Entgeltumwandlung auf Grundlage eines Arbeitsvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages erfolgt. Tarifvertragliche Abweichungen sind möglich soweit es sich nicht um die Tarifverträge, die Entgeltumwandlung in Form der reinen Beitragszusage regeln, handelt. In letzteren ist zu regeln, dass Arbeitgeber **15 Prozent** des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung **weiterleiten müssen**, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen (§ 23 Abs. 2 BetrAVG).

Die Forderung der Gewerkschaften, dass Arbeitgeber nicht an der Vorsorgebereitschaft ihrer Beschäftigten verdienen, sondern die bei Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge weitergeben sollen, wurde mit der Regelung des Arbeitgeberzuschusses aufgegriffen. Die Pauschalierung des weiterzugebenden Betrages auf 15 Prozent wird damit begründet, dass mögliche Verwaltungskosten, die für den Arbeitgeber bei Durchführung der Entgeltumwandlung entstehen, angemessen berücksichtigt werden müssen.

Der Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG ist bei bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen und solchen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen werden, erst ab dem Beginn des Jahres 2022 zu zahlen (§ 26a BetrAVG). Während dieser Übergangszeit sollen sich die Arbeitgeber auf die Neuregelung einstellen können.

## 2.4 Erweiterung der Steuerfreiheit beim Aufbau der bAV

Besser verdienende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren künftig von dem erweiterten steuerlichen Förderrahmen: der bisherige steuerfreie Höchstbetrag in der kapitalgedeckten bAV wird von derzeit 4 Prozent auf 8 Prozent der RV-BBG erhöht, der bisherige zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 Euro dagegen aufgehoben (§ 3 Nr. 63 EStG). Es bleibt dabei, dass nur die ersten 4 Prozent des BBG sozialabgabenfrei sind.

Eine entsprechende Anpassung und Erweiterung der Steuerfreiheit gibt es auch für Abfindungszahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn sie zum Aufbau der bAV verwendet werden. Diese bleiben bis zu einer Grenze der 4 Prozent des BGG, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, höchstens jedoch für zehn Kalenderjahre, steuerfrei (§ 3 Nr. 63 S. 3 EStG). Das gilt auch dann, wenn bereits der Höchstbetrag von 8 Prozent nach § 3 Nr. 63 EStG im Rahmen der regulären Altersvorsorge ausgeschöpft wurde.

Steuerfrei sind künftig auch Nachzahlungen der bAV-Leistungen nach Zeiten des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, etwa bei der Rückkehr aus der Elternzeit oder Pflegezeit (§ 3 Nr. 63 Satz 4 EStG).

## 2.5. Wegfall der Doppelverbeitragung bei Zulagenförderung in der bAV

Seit 2004 unterliegen betriebliche Riester-Renten der doppelten Beitragspflicht, nämlich in der Anspar- und der Auszahlungsphase – anders als bei privaten Riester-Renten, bei denen die Beitragspflicht nur in der Anzahlungsphase besteht. Diese Inkohärenz wird mit dem neuen Gesetz beseitigt. Ab 2018 ist die betriebliche Riester-Rente von der Beitragspflicht in der Auszahlungsphase befreit und damit der privaten Riester-Rente gleichgestellt (§ 229 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 SGB V). Zudem wird die Grundzulage der Riester-Förderung ab dem Beitragsjahr 2018 von 154 Euro auf 175 Euro jährlich angehoben. Die Doppelverbeitragung der sonstigen bAV-Leistungen und damit die bisherige Ungleichbehandlung bleiben allerdings aufrechterhalten.

## 3. Zusätzliche Zusageart: Reine Beitragszusage / Zielrente

### 3.1. Aussichten auf höhere Rentenleistungen unter Beteiligung der Tarifvertragsparteien

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wird zusätzlich zu den bisherigen Zusagearten als neue Zusageform die sog. **reine Beitragszusage bzw. Zielrente** (§ 1 Abs. 2a BetrAVG) eingeführt. Sie tritt neben den bereits bestehenden Zusageformen der bAV: der Leistungszusage, der beitragsorientierten Leistungszusage und der Beitragszu-

sage mit Mindestleistung. Mit dieser neuen kapitalgedeckten Form der bAV soll die Grundlage für höhere Altersleistungen geschaffen werden, die vor dem Hintergrund der Kosten der Garantien in der anhaltenden Niedrigzinsphase stagnieren.

Anders als bei den bisherigen Zusageformen übernimmt der Arbeitgeber bei reiner Beitragszusage zwar keine Garantien für zukünftige Leistungen der betrieblichen Rente. Versorgungseinrichtungen, die die reine Beitragszusage durchführen, stellen die Leistungshöhe lediglich in Aussicht. Durch belastbare Anlagestrategien sollen allerdings ertragsreichere Anlageoptionen und damit höhere Leistungen für die künftigen Betriebsrentner/innen ermöglicht werden. Die Versorgungseinrichtungen unterliegen einer engmaschigen Kontrolle der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Das Risiko der aktienkursbedingten Leistungsschwankungen soll zudem durch den Aufbau eines gesonderten Sicherungsvermögens bzw. eines gesonderten Anlagestocks (§ 244c VAG), durch Vorgaben zur Deckungsrückstellung (§ 35 PFAV) zum Kapitaldeckungsgrad in der Rentenphase (§§ 36 ff. PFAV) und zum Risikomanagement (§ 39 PFAV) minimiert werden.

Die reine Beitragszusage kann ausschließlich auf Grundlage von Tarifverträgen eingeführt werden und die Tarifvertragsparteien sind zwingend an der Durchführung und Steuerung dieser Betriebsrenten zu beteiligen (§ 21 BetrAVG). Darüber hinaus soll zur Absicherung der Betriebsrente in Tarifverträgen ein zusätzlicher Sicherheitsbeitrag des Arbeitgebers festgelegt werden (§ 23 Abs. 1 BetrAVG), der nicht unmittelbar dem einzelnen Arbeitnehmer zugerechnet werden muss. Mit der Ausgestaltung der reinen Beitragszusage ausschließlich auf der Grundlage von Tarifverträgen wird sichergestellt, dass die Regelungen auf Augenhöhe verhandelt werden. In großen Kollektiven, die auf der Grundlage der tarifvertraglichen Lösungen entstehen sollen, lassen sich zudem individuelle Risiken besser abfedern. Tarifvertragsparteien können die reine Beitragszusage sowohl für die arbeitgeberfinanzierte bAV wie für die Entgeltumwandlung vereinbaren.

Die Anwartschaft auf Altersrente auf Grundlage der im Rahmen der reinen Beitragszusage gezahlten Beiträge ist sofort unverfallbar (§ 22 Abs. 2 BetrAVG) und kann beim Arbeitgeberwechsel auf die neue Einrichtung übertragen werden (§ 4 Abs. 3 BetrAVG iVm § 22 Abs. 3 BetrAVG). Die Durchführung der reinen Beitragszusage ist über die drei sog. versicherungsförmigen Durchführungswege, d. h. Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfond, möglich.

### **3.2. Zugang zu Versorgungseinrichtungen der Sozialpartner für nicht tarifgebundene Arbeitgeber**

Das Gesetz trägt auch den Interessen der nicht tarifgebundenen Unternehmen Rechnung, was mit der Notwendigkeit einer Verbreitung der bAV in kleinen und mittleren, überwiegend nicht tarifgebundenen Unternehmen begründet wird.

Im Anwendungsbereich des einschlägigen (d. h. eines räumlich, zeitlich, betrieblich-fachlich und persönlich maßgeblichen) Tarifvertrages über die reine Beitragszusage können nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer seine Anwendung vereinbaren (§ 24 BetrAVG). Um an entsprechenden Betriebsrentenmodellen teilzunehmen, brauchen sie Zugang zu Versorgungseinrichtungen, die von den Tarifvertragsparteien mit der Durchführung der

Versorgung beauftragt wurden. Tarifvertragsparteien sollen ihnen den Zugang zu den Einrichtungen nicht verwehren (§ 21 Abs. 3 S. 1 BetrAVG), Nichtberücksichtigung dieser Vorschrift führt aber nach ausdrücklicher Gesetzesbegründung nicht zur Unwirksamkeit des Tarifvertrags und löst keine Haftungsfolgen für die Tarifvertragsparteien aus. Eine Verpflichtung der Versorgungseinrichtung zur Aufnahme von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern (sog. Kontrahierungszwang) besteht nach ausdrücklicher Gesetzesbegründung nicht.

Tarifvertragsparteien dürfen bei der Aufnahme von nichttarifgebundenen Arbeitgeber in ihre Einrichtungen sachlich begründete Aufnahmebedingungen, etwa angemessene Aufnahmegebühren, aufstellen. (§ 21 Abs. 3 S. 2).

### **3.3. Reine Beitragszusage im Einklang mit der bisherigen „bAV-Welt“**

Weitere Auflagen sollen bewirken, dass die reine Beitragszusage im Einklang mit der bisherigen „Welt der bAV“ eingeführt wird. So sollen die bereits bestehenden Betriebsrentensysteme im Rahmen von Tarifverträgen zur Regelung der reinen Beitragszusage angemessen berücksichtigt werden (§ 21 Abs. 2). Die Tarifvertragsparteien müssen prüfen, ob über Tariföffnungsklauseln den Betriebs- und Arbeitsvertragsparteien ermöglicht werden soll, die Beiträge für die reine Beitragszusage für andere Zusagearten (Leistungszusage, beitragsorientierte Leistungszusage und Beitragszusage mit Mindestleistung) zu verwenden.

## **4. Entgeltumwandlung auf Grundlage von Optionssystemen**

Das neue Gesetz ermächtigt die Sozialpartner, über Tarifverträge betriebliche Systeme automatischer Entgeltumwandlung – sog. Optionssysteme oder „Opting-Out-Systeme“ – einzuführen (§ 20 Abs. 2 BetrAVG). Über die Optionssysteme können auf Grundlage von Tarifverträgen gesamte Belegschaften in die arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung aufgenommen werden. Beschäftigte, die ihr Entgelt nicht umwandeln wollen, können ohne Angabe von Gründen der Umwandlung widersprechen (rausoptieren).

Über Optionssysteme können sowohl die bisherigen Zusagearten (Leistungszusage, beitragsorientierte Leistungszusage und Beitragszusage mit Mindestleistung) als auch die neue, reine Beitragszusage verbreitet werden. Entsprechend der Gesetzesbegründung ist es den Tarifvertragsparteien überlassen, ob sie alle Arbeitgeber in ihrem Zuständigkeitsbereich zur Einführung solcher Systeme verpflichten oder den Arbeitgebern lediglich die Möglichkeit einräumen, solche Systeme unter bestimmten Bedingungen einzuführen, die im Tarifvertrag festgelegt sind. Mit einer Tariföffnung ist eine konkretisierende Ausgestaltung durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen möglich.

Bei der Ausgestaltung der Optionssysteme sind bestimmte Mindestanforderungen zu beachten: Arbeitnehmer sind mindestens drei Monate vor der Fälligkeit des ersten umgewandelten Entgeltes schriftlich und mit einer Widerspruchsfrist von einem Monat über den umzuwandelnden Betrag und Vergütungsbestandteil zu informieren (§ 20 Abs. 2 S. 2 BetrAVG).

Das Gesetz eröffnet den nichttarifgebundenen Arbeitgebern die Möglichkeit, das einschlägige tarifvertragliche Optionssystem anzuwenden oder auf Grund eines einschlägigen Tarifvertrages durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Einführung eines Optionssystems zu regeln (§ 22 Abs. 2 S. 3 BetrAVG). Damit soll nach dem Willen des Gesetzgebers die Verbreitung der Optionssysteme in kleinen Betrieben unterstützt werden.