

Die erste Seite

Aufbruch in der betrieblichen Altersversorgung durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz?

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) stellt nach dem Altersvermögensgesetz (2002) und dem Alterseinkünftegesetz (2005) eine weitere umfassende Reform der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ab 2018 in Aussicht. Ob die anspruchsvollen Ziele des Gesetzgebers erreichbar sind, nämlich die Ausbreitung der bAV bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) deutlich zu verbessern, wird man erst in einigen Jahren beurteilen können.

Die Schwerpunkte der Änderungen und Neuerungen liegen im Bereich der Entgeltumwandlung. Die zwei wesentlichen betriebsrentenrechtlichen Änderungen betreffen die reine Beitragszusage (Sozialpartnermodell) ohne Haftung der Arbeitgeber für die Leistungserfüllung und die erweiterten bzw. teilweise ganz neuen steuerlichen Förderungen der versicherungsförmigen bAV-Durchführungswege.



Reine Beitragszusage (Sozialpartnermodell)

Nach bisherigem Recht trifft den Arbeitgeber – unabhängig von der gewählten Gestaltungsform – eine Einstandspflicht für die Erbringung der Versorgungsleistung (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG), also auch für mittelbare Versorgungszusagen über externe Versorgungsträger. Zum 1. 1. 2018 wird nun die reine Beitragszusage ohne Garantien eingeführt, bei welcher der Arbeitgeber lediglich für die Zahlung der Beiträge an eine Versorgungseinrichtung, nicht aber für die Leistungserbringung haftet („pay and forget“).

Die neue Zusageform kann als Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds umgesetzt werden. Die Leistungsart muss zwingend eine Rente sein, eine Kapitalleistung ist ausgeschlossen. Die Anwartschaft einer reinen Beitragszusage ist sofort gesetzlich unverfallbar.

Kritisch wird die Beschränkung der Beitragszusage als Sozialpartnermodell auf die tarifliche Ebene gesehen, dies könnte als Hemmnis für die Verbreitung der bAV bei den KMU wirken. Entweder entwickeln die Tarifpartner Lösungen für betriebsindividuelle Umsetzungen der Beitragszusage oder der Gesetzgeber müsste durch Aufhebung der tariflichen Beschränkung nachbessern.

Die Tarifpartner geben sich bislang sehr zurückhaltend, da insbesondere die Gewerkschaften die Ablehnung der Arbeitnehmer (Opting Out) in Tarifgebieten mit niedrigem Gehaltsniveau befürchten, wenn zusätzlich noch Teile der Gehälter in bAV umgewandelt werden sollen. Die Arbeitgeber sehen zudem keine Wettbewerbsvorteile, wenn die Konkurrenz die gleichen Branchenlösungen bietet.

Ausbau der steuerlichen Förderung

Positiv sind die steuerlichen Änderungen wie Anhebung der Lohnsteuerbefreiung auf 8% der BBG in der gesetzlichen Rentenversi-

cherung (§ 3 Nr. 63 EStG) und die Förderung der Arbeitgeber-Zusagen für Niedrigverdiener mit Monatsgehältern bis 2 200 Euro durch Lohnsteuererstattung an den Arbeitgeber (30% der Arbeitgeberbeiträge bis maximal 480 Euro) zu bewerten. Dies gilt auch für den Verzicht auf die Anrechnung niedriger Renten auf die Grundsicherung und die Abschaffung der Doppelverbeitragung von Riester-Verträgen.

Die Aufstockung von Altverträgen auf höhere Beiträge (z.B. von 4 auf 8% BBG) wird in vielen Fällen aber versicherungstechnisch Probleme bereiten, da die Versicherer die zugrunde liegenden Tarife für Neuabschlüsse inzwischen geschlossen haben.

Die Förderung für niedrige Einkommen kann insbesondere in Branchen mit vielen Teilzeitbeschäftigten zum Tragen kommen und den Mitarbeitern einen echten Mehrwert bieten. Es können dann aber auch Begehrlichkeiten bei Höherverdienenden entstehen bzw. Gleichbehandlungsfragen aufgeworfen werden. Hier sind die Personalverantwortlichen gefordert.

Bei der Entgeltumwandlung sind in Zukunft Arbeitgeberzuschüsse in Höhe von 15% der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlungsbeträge gesetzlich vorgeschrieben, und zwar in Abhängigkeit von der Gestaltungsform und dem Zeitpunkt der Entgeltumwandlungsvereinbarung ab 2018 (Beitragszusage) bzw. 2019 (versicherungsförmige Durchführung mit Garantien bei neuen Vereinbarungen) oder erst 2022 (Bestandsverträge). Ausgenommen von der Zuschusspflicht bleiben aber die Durchführungswege unmittelbare Pensionszusage und Unterstützungskasse.

Mit der Zuschussverpflichtung wird leider die Komplexität der bAV weiter erhöht. In der Praxis werden heute in vielen Fällen schon Arbeitgeberzuschüsse zum Ausgleich der eingesparten Arbeitgeber-Sozialbeiträge gewährt, sodass die neue gesetzliche Regelung hier überflüssig ist. Außerdem wird den Betriebspartnern die Vertragsfreiheit, die eingesparten Mittel individuell auch anders zu verwenden, genommen.

Werden heute schon Zuschüsse zur Entgeltumwandlung gewährt, so sollten die bestehenden Regelungen überprüft und ggf. Anrechnungsklauseln für künftige Pflichtzuschüsse in den bestehenden Vereinbarungen ergänzt werden. Auch hier sind die Personalabteilungen und die bAV-Berater gefordert.

Keine Verbesserung für Pensionszusagen

Die unmittelbare Pensionszusage als am weitesten verbreitete Form insbesondere der arbeitgeberfinanzierten Versorgung bleibt bei der Reform leider ganz außen vor. Die nachteilige steuerliche Behandlung der Pensionsrückstellungen (Rechnungszins 6% seit 1982 unverändert!), die zur Besteuerung von Scheingewinnen führt, sollte dringend angepackt werden. Außerdem ist nicht verständlich, warum nur Versicherungslösungen mit heute sehr magerer Rendite steuerlich gefördert werden (Niedrigverdiener), auch hier könnte die Pensionszusage mit interner Investition der Beiträge im Unternehmen höhere Erträge und damit Vorteile für alle Beteiligten liefern.

Dr. Joachim Lutz, Dipl.-Mathematiker, ist geschäftsführender Gesellschafter der Dr. Lutz Gesellschaft für Pensionsmanagement mbH in Rösrath. Er ist als Gutachter und Berater in der betrieblichen Altersversorgung sowie IVS-Sachverständiger (Institut der versicherungsmathematischen Sachverständigen) und Aktuar tätig. Ferner ist er Autor vieler wissenschaftlicher und praktischer Fachpublikationen auf den Gebieten der bAV und zudem Fachdozent für die rechts-, unternehmens- und steuerberatenden Berufe.