

Vier Richtungen bestimmen den neuen Kurs in der bAV, Arbeitgeber brauchen jetzt Orientierung.



© FOTOBAV / ADOBE STOCK

Orientierung im bAV-Kosmos

WEGWEISER. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz hat der ohnehin komplexen Materie eine zweite, neuartige bAV-Welt hinzugefügt. Vier Richtungen bestimmen den Kurs.

Von **Henriette Meissner**

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) enthält eine Fülle von Neuregelungen. Diese Neuregelungen gelten zum Teil für die bisherige Welt der betrieblichen Altersversorgung (bAV I-Welt) und zum Teil tarifexklusiv für die damit neu geschaffene Welt der reinen Beitragszusage ohne Garantie (bAV II-Welt oder Sozialpartnermodell). Klar ist: Die betriebliche Altersversorgung ist durch die Neuordnung des BRSG nicht einfacher geworden. Doch zeigen sich gewissermaßen vier Hauptrichtungen,

mittels derer jeder Arbeitgeber seine betriebliche Altersversorgung auf einen guten Kurs bringen und dort halten kann.

Kurs Nord: Sozialpartnermodell

Die reine Beitragszusage ohne Garantie (bAV II-Welt) heißt auch Sozialpartnermodell, da nach dem Willen des Gesetzgebers die Sozialpartner, also die Tarifvertragsparteien, zwingend die Durchführung und Steuerung übernehmen müssen. Dazu gehört auch die Initiierung eines Sozialpartnermodells. Vereinfacht ausgedrückt: Ohne Tarifvertrag für eine Branche oder Haustarifvertrag

für eine Firma gibt es auch kein Sozialpartnermodell. Und ohne Branchentarifvertrag können auch sogenannte Außen-seiter nicht für ein Sozialpartnermodell optieren. Die Versorgungsträger sind nur Dienstleister der Sozialpartner. Zwar haben sich bereits Dienstleister, etwa „Das Rentenwerk“, zur Durchführung eines Sozialpartnermodells positioniert, doch hat sich in der laufenden Tarifrunde noch keine Tarifvertragspartei öffentlich auf die bAV fokussiert.

Die Sozialpartner nehmen sich die Zeit, das neue Modell zu evaluieren. Denn das Verbot einer Garantie, verbunden mit der Aussicht auf eine renditestärkere,

aber schwankende Kapitalanlage ist in dieser Form neu in Deutschland. (Weitere Informationen dazu finden Sie auf den Seiten 10 ff).

Kurs Süd: Förderung der Geringverdiener

Ein wichtiges Merkmal des Betriebsrentenstärkungsgesetzes sind Elemente, die es ermöglichen sollen, dass mehr Geringverdiener eine bAV erhalten. Da diese Elemente alle auch in der bAV I-Welt gegeben sind, stellt sich sogleich die Frage, wie diese in der Praxis wirken beziehungsweise umzusetzen sind.

Das erste Element ist ein Freibetrag in der Grundsicherung (§ 82 SGB XII). Viele Geringverdiener sorgen sich zu Recht, dass sie im Alter Grundsicherung in Anspruch nehmen müssen. Bisher lohnte sich Konsumverzicht kaum, da eine mögliche bAV-Rente auf die Grundsicherung vollständig angerechnet wurde. Seit dem 1. Januar 2018 sieht es nun für jede Form der zusätzlichen Altersversorgung wie folgt aus:

- **Fester Sockelfreibetrag: 100 Euro**
- **Erweiterter Freibetrag: 30 Prozent des Rentenbetrags einer zusätzlichen Altersversorgung**
- **Maximaler Freibetrag: 50 Prozent der Regelbedarfsstufe eins (2018: 208 Euro)**

Ein weiteres Element für Geringverdie-

ner ist der neue bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG. Hier kann jeder Arbeitgeber entscheiden, ob er künftig durch eine arbeitgeberfinanzierte bAV eine steuerliche Förderung im Bereich der Niedrigverdiener in Anspruch nehmen möchte. Geringverdiener ist jeder, der monatlich weniger als 2200 Euro verdient, also auch Teilzeitkräfte und Auszubildende.

Knackpunkt ist dabei, ob eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung allein und gesondert für Geringverdiener eine objektive arbeitsrechtliche Abgrenzung darstellt. Man kann zwar argumentieren, dass der Gesetzgeber selbst die besondere Versorgungsbedürftigkeit dieser Gruppe erkannt hat, aber es bleibt die Gefahr, dass die Arbeitsgerichte hier eine ungerechtfertigte Sonderbehandlung bis hin zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sehen könnten. Denn sehr viele Geringverdiener sind Frauen.

Der bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG könnte allerdings sehr gut als Gegenfinanzierung einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung für die ganze Belegschaft dienen. In Zeiten des Fachkräftemangels gehört eine Betriebsrente zum Instrumentarium der Personalpolitik und sollte möglichst breitflächig zum Einsatz kommen. Eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung für alle lohnt sich – denn mit dem bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG und

der Betriebsausgaben-Abzugsfähigkeit einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung gibt es jetzt zwei Quellen der Gegenfinanzierung. Je nach Anteil der Geringverdiener liegt die Investition des Arbeitgebers lediglich zwischen 49 Prozent und 70 Prozent des Zahlbeitrags.

Aber Achtung: Die Lohnbuchhaltung muss bei der Umsetzung des bAV-Förderbetrags nach § 100 EStG sorgfältig geschult werden. Denn wie immer sind umfangreiche Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten zu erfüllen.

Kurs West: Riester wird relevant

Riester wurde bisher kaum in der betrieblichen Altersversorgung genutzt. Zum einen war das für den Arbeitgeber mit zusätzlichem Aufwand verbunden, zum anderen gab es den „Strafzoll“ durch die Verbeitragung der Leistungen auf Riesterrenten. Die letztgenannte Hürde ist nun durch eine Bereichsausnahme in § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V beseitigt worden. Doch die Komplexität der Riesterförderung an sich und ein Mehraufwand für den Arbeitgeber bleiben. Insbesondere dann, wenn sich der Arbeitgeber zurechnen lässt, dass er für die optimale Förderung – also entweder Riester oder § 3 Nr. 63 EStG – während des gesamten Arbeitslebens sorgen will.

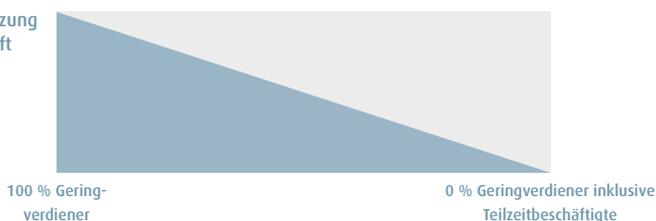
Bedenkenswert ist allerdings, ob man nicht der ganzen Belegschaft einen rabattierten Gruppenvertrag zur Verfügung stellt, um Riester als privaten Rentenvertrag zu nutzen. Denn Riester ist für fast jeden, vom Niedrigverdiener bis zum Gutverdiener, interessant. Dann ist der Aufwand für den Arbeitgeber minimal und der Nutzen für die Arbeitnehmer groß.

Kurs Ost: Weitergabe der SV-Ersparnis

Mit § 1a Abs. 1a BetrAVG wurde in letzter Sekunde vor der Verabschiedung des Gesetzes eine verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis bei jeder Entgeltumwandlung eingeführt. Das trifft jeden Arbeitgeber und

DOPPELFÖRDERUNG

Zusammensetzung der Belegschaft



Investition für den Arbeitgeber ca. 49 %

Für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber lohnt sich dank § 100-Förderbetrag und Betriebsausgabenabzug eine arbeitgeberfinanzierte bAV für die ganze Belegschaft.

QUELLE: MEISSNER, STUTTGARTER VORSORGE-MANAGEMENT GMBH, 2018

UNTERSCHIEDE BAV I- UND BAV II-WELT

	Traditionelle bAV (bAV-Welt I)	Sozialpartnermodell (bAV-Welt II)
Durchführungswege	Alle fünf Durchführungswege	Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung
Garantien	Verpflichtend: Leistungszusage, Beitragszusage mit Mindestleistung oder beitragsorientierte Leistungszusage	Verbot von Garantien: reine Beitragszusage
Arbeitsrechtliche Grundlage	Individual- oder kollektivrechtlich	<ul style="list-style-type: none"> • Nur per Tarifvertrag (Branchen- oder Haustarifvertrag) • Arbeitsvertragliche Inbezugnahme von einschlägigen Tarifverträgen durch tarifungebundene Arbeitgeber möglich
Einstandspflicht des Arbeitgebers	Ja	Nur für die Finanzierung
Anpassungsprüfungspflicht der Betriebsrenten	Grundsätzlich durch Arbeitgeber	Nein
Risiko der Kapitalanlage	Zu großen Teilen beim Arbeitgeber	Ganz beim Arbeitnehmer
Sicherungsbeitrag für die Einrichtung	Nein	Soll-Vorschrift
Opting-Out	Ja, aber mit Rechtsunsicherheiten behaftet	Ja, aber nur per Tarifvertrag
Steuerrecht	Kein Unterschied	
Sozialversicherungsrecht	Kein Unterschied	

Die Hauptunterschiede zwischen der neuen Tarifrente (bAV-Welt II) und der traditionellen bAV liegen bei der Einstandspflicht des Arbeitgebers, den Garantien und der Rolle der Sozialpartner.

NACH: KISTERS-KÖLKES, MEISSNER, LINDEN, LEITFADEN BAV: BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ (BRSG). EIN KURZKOMMENTAR, 2. AUFLAGE, 2017, S. 14-15

die Übergangsfristen sollten dringend genutzt werden, um sich mit den zahlreichen Fragen, die das Gesetz aufwirft, auseinanderzusetzen.

Zunächst einmal muss jeder Arbeitgeber schauen, ob seine bisherige Versorgungsordnung mit den neuen Regelungen konform ist. Ist das nicht der Fall, so muss arbeitsrechtlich gehandelt werden – bei Betriebsvereinbarungen ist der Betriebsrat einzubeziehen. Zeitgleich muss für Altfälle mit den betroffenen Versorgungsträgern gesprochen werden, ob die spätestens ab 1. Januar 2022 fälligen Zusatzbeiträge überhaupt im gleichen Vertrag akzeptiert werden. Eine arbeitsrechtliche Neuregelung ohne ein Deckungskonzept ist wenig hilfreich.

Die Regelung ist nach Verlautbarung des BMAS so zu verstehen, dass die Höhe des Beitrags aus Sozialversicherungsersparnis „spitz“ aufgrund der tatsächlichen Ersparnis zu rechnen und dann auf maximal 15 Prozent zu deckeln ist. Wenn der Arbeitnehmer unter

beziehungsweise über der BBG KV oder gar der BBG GRV liegt, ergeben sich unterschiedliche Höhen der Sozialversicherungsersparnis, die sich auch noch regelmäßig ändern können. So etwas den Arbeitnehmern zu kommunizieren, ist anspruchsvoll – ganz abgesehen davon, dass es wahrscheinlich auch noch einer gesetzlichen Klarstellung bedarf, aus was genau sich die Sozialversicherungsersparnis zusammensetzt. (Weitere Einzelheiten finden Sie in unserem Beitrag ab Seite 22). Und bei einer centgenauen Abrechnung muss der veränderliche Beitrag auch noch jeweils richtig an den Versorgungsträger weitergegeben werden, der dann einen Policennachtrag erstellen muss.

In der Praxis wird die Kompassnadel am zuverlässigsten dahin ausschlagen, dass insgesamt immer bei einer Entgeltumwandlung 15 Prozent pauschal weitergegeben werden. Dies ist auch nicht übermäßig teuer. Denn bei Arbeitnehmern unterhalb der BBG KV hat der Arbeitgeber ohnehin noch eine kleine Sozialversicherungsersparnis, die dann

zur Gegenfinanzierung der Arbeitnehmer, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen liegen, genutzt werden kann. Und auch die einfache Abwicklung der Verwaltung spart Geld – vor allem, wenn man bedenkt, dass ein Fehlbetrag bei der centgenauen Abrechnung nicht etwa zu einer Ausgleichszahlung an den Arbeitnehmer führt, sondern zu einer defizitären betrieblichen Altersversorgung. Im Klartext: Im Versorgungsfall muss der Arbeitgeber mehr zahlen und dieses Mehr wird nicht durch den Versorgungsträger, der ja zu wenig Beiträge bekommen hat, gezahlt werden, sondern durch den Arbeitgeber (Subsidiärhaftung nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG). Und man darf schon jetzt sicher sein, dass es Betriebsrentner geben wird, die das nachrechnen werden. ■



DR. HENRIETTE MEISSNER ist Geschäftsführerin der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH und Mitverfasserin des ersten Kurzkomentars zum BRSG.