

/ Das Betriebsrentenstärkungsgesetz kommt! Die wichtigsten Neuerungen für Arbeitgeber kurz zusammengefasst

07.08.2017

Arbeitsrecht

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) wurde am 1.6.2017 in dem Bundestag in zweiter und dritter Lesung verabschiedet und sodann am 7.7.2017 von dem Bundesrat beschlossen. Der Weg für das im Wesentlichen am 1.1.2018 in Kraft tretende Gesetz ist damit geebnet. Mit dem BRSG gehen ganz wesentliche Änderungen in dem Betriebsrentenrecht einher. Die wichtigsten Änderungen für Arbeitgeber sollen nachfolgend kurz dargestellt werden:

Herzstück des BRSG – die reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell

Schon bisher war nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) anerkannt, dass die Erteilung einer reinen Beitragszusage rechtlich zulässig ist (BAG, Urt. v. 7.9.2004 – 3 AZR 550/03). Eine solche Zusage fiel allerdings nicht unter den Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG), da der Arbeitgeber im Rahmen einer reinen Beitragszusage keine künftigen Versorgungsleistungen, sondern lediglich die Zahlung von Beiträgen, verspreche. Damit war die reine Beitragszusage sowohl dem Schutz (bspw. Insolvenzschutz über den Pensionssicherungsverein a.G.) als auch den (sozial- und steuerrechtlichen) Förderungen der betrieblichen Altersversorgung entzogen.

Durch das BRSG wird es den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden bzw. Arbeitgebern nunmehr ermöglicht, im Rahmen des Sozialpartnermodells Systeme der betrieblichen Altersversorgung über eine reine Beitragszusage und damit ohne eine Haftung des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG einzurichten („pay and forget“). Den nichttarifgebundenen Arbeitgebern steht die Möglichkeit der reinen Beitragszusage lediglich durch eine Inbezugnahme eines einschlägigen Tarifvertrages offen.

Für die reine Beitragszusage stehen den Sozialpartnern die mittelbaren Durchführungswege der Direktversicherung, Pensionskasse oder des Pensionsfonds zur Verfügung; in den Durchführungsweegen der Direktzusage oder der Unterstützungskasse ist eine reine Beitragszusage nicht möglich. Wesensmerkmal der reinen Beitragszusage ist, dass den Versorgungsberechtigten keine Garantien oder Mindestleistungen versprochen werden dürfen. Durch das Garantieverbot werden die Anlagemöglichkeiten der Versorgungsträger erweitert und damit die Renditechancen für die Versorgungsberechtigten gesteigert. Das Anlagerisiko liegt jedoch bei dem Arbeitnehmer.

Durch das Sozialpartnermodell wird auch die Portabilität eingeschränkt: Während Versorgungsberechtigte bei den klassischen Direktversicherungen, Pensionskassen oder Pensionsfonds die jeweilige Versorgungszusage oder aber das angesparte Kapital zu einem neuen Arbeitgeber mitnehmen konnten, ist eine Übertragung der reinen Beitragszusage nur in ein anderes Sozialpartnermodell möglich.

Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers und Zuschuss zur Entgeltumwandlung

Als Gegenleistung für den Wegfall der Haftung soll sich der Arbeitgeber mit zusätzlichen Sicherungsbeiträgen an der Absicherung der Zielrenten beteiligen (§ 23 Abs. 1 BetrAVG n. F.). Derartige Beiträge sind zwar nicht verpflichtend zu leisten, können und sollen jedoch von den Sozialpartnern in Tarifverträgen über reine Beitragszusagen vorgesehen werden. Nach Vorstellung des Gesetzgebers kann der Sicherungsbeitrag etwa zur Erhöhung des Kapitaldeckungsgrades des Versorgungsträgers oder für eine konservativere Anlagestrategie verwendet werden.

Bei der Entgeltumwandlung müssen sich die Arbeitgeber künftig in bestimmten Fällen an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung beteiligen:

- ▶ Im Rahmen der reinen Beitragszusage ist in Tarifverträgen zwingend vorzusehen, dass Arbeitgeber einen Zuschuss von 15 % zur Entgeltumwandlung leisten, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge erspart (§ 23 Abs. 2 BetrAVG n.F.).

► In den letzten Zügen des Gesetzgebungsverfahrens wurde zudem ein neuer § 1a Abs. 1a BetrAVG in das Betriebsrentengesetz aufgenommen. Nach dieser Vorschrift in Verbindung mit der Übergangsregelung des § 26a BetrAVG sind Arbeitgeber künftig auch außerhalb der reinen Beitragszusage verpflichtet, für alle ab dem 1.1.2019 neu erteilten Versorgungszusagen in den Durchführungswegen der Direktversicherung, Pensionskasse oder des Pensionsfonds einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 15 % zu leisten, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge erspart. Für die vor dem 1.1.2019 vereinbarten Entgeltumwandlungsvereinbarungen gilt eine Übergangsfrist; der Arbeitgeberzuschuss ist in diesem Falle erst ab dem 1.1.2022 verpflichtend zu gewähren.

Im Gegensatz zu dem Arbeitgeberzuschuss im Rahmen der reinen Beitragszusage ist der Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung außerhalb der reinen Beitragszusage tarifdispositiv.

Mit dem pauschalierten Arbeitgeberzuschuss soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass durch eine Verringerung des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts die gesetzlichen Sozialleistungen eines Arbeitnehmers, wie etwa die gesetzliche Rente, verringert werden. Mit der Differenz zwischen dem tatsächlichen Ersparnis des Arbeitgebers und dem pauschalierten Arbeitgeberzuschuss sollen etwaige Verwaltungskosten des Arbeitgebers abgedeckt werden.

Opting-Out-Systeme

Das BRSG ermöglicht den Sozialpartnern, im Bereich der Entgeltumwandlung Optionssysteme für die betriebliche Altersversorgung einzurichten. Nach § 20 Abs. 2 BetrAVG n.F. kann in einem Tarifvertrag geregelt werden, dass der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer oder für eine Gruppe von Arbeitnehmern eine automatische Entgeltumwandlung einführt; dem Arbeitnehmer wird lediglich ein Widerspruchsrecht gegen die Entgeltumwandlung eingeräumt. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können durch Inbezugnahme eines einschlägigen Tarifvertrages an den Optionssystemen teilnehmen. Durch solche Opting-Out-Systeme erhofft sich der Gesetzgeber eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung.

Sonstiges

Die Änderungen des Betriebsrentengesetzes werden durch steuer- und sozialversicherungsrechtlich erweiterte Förderungsmöglichkeiten begleitet. So wird beispielsweise der Steuerfreibetrag für die Dotierung einer Direktversicherung, Pensionskasse oder einem Pensionsfonds von 4 % auf 8 % erhöht; der maximale Freibetrag für die Sozialversicherung verbleibt jedoch bei 4 %. Auch für Geringverdiener bis zu einer Einkommensgrenze von EUR 2.200,00 brutto gibt es steuerliche Förderungsmöglichkeiten.

Als Reaktion auf eine Entscheidung des BAG vom 13.12.2016 (3 AZR 342/15) nutzt der Gesetzgeber die Gelegenheit, die Rechtsprechung des BAG zu der Ausnahme von der Anpassungsprüfungsverpflichtung nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG erneut zu korrigieren (siehe [hier](#) unseren Beitrag zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie vom 15.6.2015). Entgegen der bisherigen Auffassung des BAG sieht § 30c Abs. 1a BetrAVG n.F. nunmehr vor, dass die Ausnahme von der Verpflichtung zur Durchführung einer Anpassungsprüfung entsprechend § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG in der durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie geregelten Fassung bereits für Zeiträume vor dem 1.1.2016 gelten. Damit werden die für Arbeitgeber einer Direktversicherungs- oder Pensionskassenzusage bestehenden Risiken einer Anpassungsprüfungsverpflichtung verringert und finanzielle Mehrbelastungen reduziert bzw. vermieden.

Fazit

Die Einführung einer reinen Beitragszusage ist sehr zu begrüßen und kann aufgrund der reduzierten Haftung für Arbeitgeber auch geeignet sein, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu fördern. Es bleibt allerdings abzuwarten, ob die Beschränkung der reinen Beitragszusage auf das Sozialpartnermodell die neuen Möglichkeiten nicht zu stark einschränkt. Zudem führt eine solche Beschränkung unnötigerweise zu einer zusätzlichen Komplexität im Bereich der betrieblichen Altersversorgung, da hierdurch neben dem bisherigen „klassischen“ System ein daneben stehendes, weiteres System geschaffen wird. Vielen Arbeitgebern wird es noch schwerer fallen, den Überblick zu behalten.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne: [Dr. Benjamin Jahn](#)

Practice Group: [Arbeitsrecht](#)

Contact Person



Dr. Benjamin Jahn

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 89 28628154

www.noerr.com twitter.com/NoerrLLP xing.com/companies/NoerrLLP