

Report

Betriebsrentenstärkungsgesetz: Was ändert sich mit der bAV-Reform?

Wir informieren.

Sachlich, neutral, aktuell.

- 02 BRSG:
Das Wichtigste
im Überblick
- 05 Vor- und Nach-
teile des BRSG
- 05 FAQ für
Arbeitgeber
- 07 Ausblick
- 08 Das BRSG
Kompetenz-
zentrum

Mit dem „Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze“ (Betriebsrentenstärkungsgesetz) will der Gesetzgeber die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), fördern. Das Gesetz beinhaltet zahlreiche Änderungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Im „Sozialpartnermodell“ sind erstmals reine Beitragszusagen ohne Einstandspflicht des Arbeitgebers möglich. Eine grundlegende Abkehr von zentralen Grundsätzen der bisherigen bAV. Daneben gibt es einige steuerliche Neuerungen, ein zentraler Punkt ist der sogenannte Förderbeitrag für den Niedriglohnbereich.

Am 01.01.2018 ist das neue Gesetz in Kraft getreten. Gleichzeitig bleibt die „alte bAV“ bestehen, die durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) teilweise gar nicht betroffen ist, für die sich aber viele mittelbare Auswirkungen ergeben werden. Für Verbände, Arbeitgeber und Berater ist es wichtig zu wissen, welche Neuerungen das Gesetz enthält und welche praktischen Auswirkungen und Fragestellungen sich daraus für Arbeitgeber ableiten lassen. Dieser Report soll dazu eine Hilfestellung leisten.

„alte bAV“

LZ, BoLZ, BZML

- / Leistungszusage (LZ), beitragsorientierte Leistungszusage (BoLZ) und Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML)
- / Subsidiärhaftung des Arbeitgebers

„neue bAV“

Reine Beitragszusage

- / Beitragszusage des Arbeitgebers („Zielrente“) mit Garantieverbot
- / Nur Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung
- / Nur aufgrund Tarifvertrag durchführbar
- / Externer Versorgungsträger muss Sozialpartner beteiligen (Mitspracherecht)

BRSG: DAS WICHTIGSTE IM ÜBERBLICK

Das Sozialpartnermodell „Zielrente“

Betrifft: bAV neu

Bislang sind Zusagen auf betriebliche Altersversorgung, auch bei Einschaltung eines externen Versorgungsträgers, immer mit der Einstandspflicht des Arbeitgebers verbunden (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). Alle bisher möglichen Zusagenarten gründen auf der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers und garantieren dem Arbeitnehmer einen entsprechenden Verschaffungsanspruch gegen seinen Arbeitgeber auf Erfüllung der extern durchgeführten Versorgungsleistungen.

Das Sozialpartnermodell eröffnet dem Arbeitgeber erstmals die Möglichkeit, reine Beitragszusagen ohne Subsidiärhaftung zu erteilen („pay and forget“). Voraussetzung ist ein entsprechender Tarifvertrag, der eine reine Beitragszusage über die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds vorsieht oder zulässt.

Garantien – auch eine Mindestleistungsgarantie – sind dabei in diesem Modell vom Gesetzgeber verboten worden. Es wird vielmehr eine Zielrente zugesagt, die allerdings sowohl unverbindlich als auch veränderlich bleiben soll. So wird die Leistung im Alter, die nur als laufende Rente möglich ist, von der Vermögens- und Ertragsentwicklung der jeweiligen Versorgungseinrichtung abhängen. Der ver-

sorgungsberechtigte Arbeitnehmer trägt folglich allein das Kapitalanlageisiko. Unvermeidliche Kapitalmarktschwankungen sollen durch einen zusätzlich zu leistenden Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers kompensiert werden.

Sämtliche, auch arbeitgeberfinanzierte, Anwartschaften auf Altersrente werden sofort unverfallbar sein. Verlässt ein Mitarbeiter das Unternehmen mit einer reinen Beitragszusage, wird die private Fortführung oder die Portierung auf das Sozialpartnermodell eines anderen Arbeitgebers möglich sein. Die Portierung auf eine „alte bAV“ ist hingegen ausgeschlossen. Andersherum ist die Portierung einer „alten bAV“ auf das Sozialpartnermodell zulässig.

Die Tarifparteien können zur Durchführung der reinen Beitragszusage sog. „Gemeinsame Einrichtungen“ (§ 4 Tarifvertragsgesetz, TVG) nutzen, die zwingend paritätisch besetzt und kontrolliert werden. Alternativ können die Sozialpartner einen externen Versorgungsträger mit der Durchführung beauftragen (z.B. Direktversicherung). Auch hier ist die paritätische Steuerung durch eine entsprechende Besetzung des Aufsichtsrats oder des Kapitalanlageausschusses erforderlich.

Weitergabe SV-Ersparnis bei Entgeltumwandlung

Betrifft: bAV alt und neu

Für Entgeltumwandlungszusagen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds muss der Arbeitgeber einen sofort unverfallbaren Zuschuss von 15 % leisten, soweit er

durch die Umwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Der Arbeitgeber darf den Zuschuss auf die tatsächliche SV-Ersparnis begrenzen, was aber aufwändig und versicherungstechnisch schwer administrierbar ist. Für reine Beitragszusagen ist der Zuschuss zwingend. Außerhalb des Sozialpartnermodells ist eine hiervon abweichende tarifvertragliche Regelung möglich.

Die Zuschusspflicht gilt seit 2018 für reine Beitragszusagen, seit 2019 für sonstige Neuzusagen und ab 2022 für alle bestehenden Entgeltumwandlungszusagen (Entgeltumwandlungsvereinbarung vor 2019). Die Durchführungswege Unterstützungskasse und Direktzusage sind generell von der Zuschusspflicht ausgenommen.

Optionssysteme

Betrifft: bAV alt und neu

Tarifverträge dürfen Optionssysteme (automatische Entgeltumwandlung) für die Belegschaft vorsehen. Wichtigste Konsequenz der tarifvertraglichen Lösung ist die Einbeziehungsmöglichkeit bestehender Belegschaften. Dem Arbeitnehmer muss eine mindestens einmonatige Widerspruchsfrist eingeräumt werden („Opting-Out“). Das „Opting-Out“ soll in allen betrieblichen Versorgungssystemen möglich sein. Entscheidend ist, dass dieses System durch eine entsprechende tarifvertragliche Regelung ausdrücklich zugelassen ist. Für Betriebsvereinbarungen soll das Optionsmodell nicht zur Verfügung stehen (Ausnahme: Tarifvertrag sieht dies ausdrücklich vor).

Förderbetrag für Geringverdiener

Betrifft: bAV alt und neu

Im Niedriglohnbereich sollen Arbeitgeber zusätzliche Anreize erhalten, eine bAV einzurichten. Wer eine rein arbeitgeberfinanzierte bAV für „Geringverdiener“ zuzahlt, erhält einen Teil seines Aufwands erstattet. Arbeitgeber, die zusätzlich zum vereinbarten Gehalt mindestens 240 EUR und maximal 480 EUR im Jahr an eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds zahlen, erhalten hiervon 30 % (max. 144 EUR) als Lohnsteuererstattung zurück.

Voraussetzung ist, neben dem ersten Dienstverhältnis, dass der laufende Arbeitslohn (§ 39b Abs. 2 EStG) des begünstigten Arbeitnehmers den Betrag von

/ bAV Schnittstellen



2.200 EUR pro Monat nicht übersteigt. Die Prüfung der Obergrenze erfolgt jeweils im Zeitpunkt der Beitragszahlung.

Praxishinweis: Bei jährlicher Beitragszahlung wird mithin einmalig geprüft, ob im konkreten Monat der Beitragszahlung 2.200 EUR Lohnsumme nicht überschritten werden. Der Bruttolohn lässt sich auch durch eine Entgeltumwandlung wirksam reduzieren. Wird die Obergrenze in den folgenden Monaten überschritten, bleibt die Förderung für das Beitragsjahr grundsätzlich erhalten.

Die Vertriebskosten für den Vertragsabschluss dürfen nicht auf die Beiträge zu Vertragsbeginn angerechnet, sondern müssen als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden (keine „Zillmerung“). Der Arbeitgeberbeitrag ist für den Arbeitnehmer steuerfrei (es erfolgt

keine Anrechnung auf die Höchstbeträge nach § 3 Nr. 63 EStG oder auf die Riester-Förderung) und ist im Ergebnis auch sozialversicherungsfrei (bis 4 % BBG). Auch „Minijobber“ nach § 8 SGB IV, die regelmäßig förderfähig sind, können damit im ersten Dienstverhältnisses steuerfreie Dotierungen erhalten. Ob und inwieweit die steuerliche Definition des „Geringverdieners“ auch arbeitsrechtlich eine Differenzierung erlaubt, ist ungeklärt. Es empfiehlt sich, zusätzlich nach „klassischen“ Gruppen zu differenzieren.

Steuerförderung nach § 3 Nr. 63 EStG

Betrifft: bAV alt und neu

Die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG wurde zum 01.01.2018 von 4 auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) West der gesetzlichen Rentenversicherung erhöht. Gleichzeitig entfällt der

bis dahin geltende Aufstockungsbetrag von max. 1.800 EUR wie auch die komplizierte Prüfung, ob der Aufstockungsbetrag durch eine Altzusage nach § 40b EStG a.F. verdrängt wird.

Beispiel: Dotierte ein Mitarbeiter 1.000 EUR jährlich in eine § 40b-Direktversicherung („Altzusage“), so war ihm der steuerfreie Zusatzrahmen aus § 3 Nr. 63 EStG komplett verwehrt (1.800 EUR). Selbst dann, wenn die „Altzusage“ beitragsfrei war, konnte der Zusatzbeitrag in der Regel nicht genutzt werden; für viele Arbeitgeber ein schwer administrierbarer Umstand.

Künftig wird der Arbeitgeber nur prüfen müssen, ob im Veranlagungszeitraum tatsächlich Beiträge nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuert werden. Nur diese mindern dann centgenau den steuerfreien Rahmen in Höhe von 8 % der BBG.

/ BRSG-Matrix: Überblick über Unterschiede und Gemeinsamkeiten

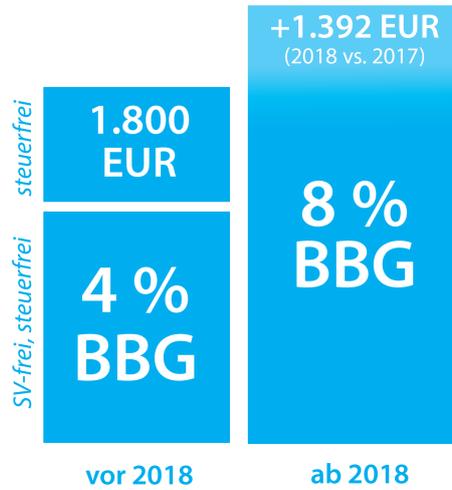
	„neue bAV“	„alte bAV“
Durchführungswege	DV, PK, PF	Alle Durchführungswege
Tarifvertrag erforderlich	Ja	Nein
Zusageart	Reine Beitragszusage	Leistungszusage, BoLZ, BZM
Einstandspflicht Arbeitgeber	Nein	Ja
Gesetzlicher Insolvenzschutz	Nein	Ja (Ausnahme: PK)
Sicherungsbeitrag zusätzlich	Ja	Nein
Leistungsgarantien	Nein	Ja
Kapitalleistung möglich	Nein	Ja
Kollektives Opting-Out möglich	Mit Tarifvertrag	Mit Tarifvertrag
Staatlicher Förderbetrag für Geringverdiener	Ja	Ja
Zuschusspflicht zur Entgeltumwandlung	Zwingend	Nur DV, PK, PF (Neuzusagen seit 2019, Bestand ab 2022)
Unverfallbarkeit von Arbeitgeberleistungen	Zwingend sofort (Altersrente)	Nach drei Jahren (außer Zuschusspflicht Entgeltumwandlung)
Freibetrag auf Grundsicherung	Ja	Bei Verrentung
Steuer und SV-Behandlung	Identisch	Identisch

Leider fehlt weiterhin eine sozialversicherungsrechtliche Flankierung, lediglich 4 % der BBG sind abgabenfrei. Für § 40b – Altzusagen können weiterhin zusätzlich maximal 2.148 EUR sozialversicherungsfrei dotiert werden. Weicht man bei der Entgeltumwandlung auf die Durchführungswege Unterstützungskasse oder Pensionszusage aus, sind weitere 4 % BBG SV-frei.

Flexibilisierung: Auch die Vervielfältigungsregelung nach § 3 Nr. 63 EStG wird seit 2018 stark vereinfacht. Erhalten z.B. ausscheidende Mitarbeiter eine Abfindung, die in ihre betriebliche Altersvorsorge eingebracht werden soll, so kann dies für jedes Dienstjahr, bis zu einem Maximum von 10 Jahren, in Höhe von 4 % der bei Zahlung gültigen BBG als Einmalbetrag lohnsteuerfrei erfolgen. Für § 40b – Altzusagen bleibt alternativ die Vervielfältigung nach § 40b EStG a.F. bestehen. Gleichzeitig soll auch für die Zeiten eines ruhenden Arbeitsverhältnisses (z.B. Elternzeit, längere Krankheit) eine Nachzahlungsoption in Höhe von 8 % der BBG

für jedes ganze, entgeltfreie Kalenderjahr – bis max. 10 Jahre – gewährt werden.

/ Erweiterter Dotierungsrahmen



Riester-Rente

Betrifft: bAV alt und neu

Im Bereich der Riester-Rente wird die Grundzulage von 154 auf 175 EUR angehoben. Riester-Kleinbetragsrenten unter-

liegen bei Abfindung der sog. Fünftel-Regelung nach § 34 Abs. 1 EStG. Auch entfällt seit dem 01.01.2018 für betriebliche Riester-Renten in der Leistungsphase die Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR). Somit wird zukünftig die betriebliche Riester-Rente beitragsrechtlich wie eine private Rente behandelt. Von dieser Neureglung profitieren ausschließlich ries-tergeförderte Verträge, egal ob Neuver- trag, Bestandsfall oder Leistungsbezieher.

Kein „Totalverzehr“ durch Grundsicherung

Betrifft: bAV alt und neu

Freiwillige Altersvorsorge soll sich auch für „Geringverdiener“ lohnen. Wer mangels auskömmlicher „Grundvorsorge“ (gesetzliche Pflichtrente, berufsständische Versorgung, Beamtenversorgung) in die Grundsicherung „rutscht“, soll Leistungen aus einer „zusätzlichen Altersversorgung“ teilweise behalten dürfen. Als „zusätzliche Altersversorgung“ gelten alle laufenden Rentenleistungen, die nicht auf Pflichtbeiträgen beruhen, also insbesondere bAV,



/ Die BRSg-Reform sorgt für großen Beratungsbedarf

Riester-Rente, Basis-Rente, private Rentenversicherung oder auf freiwilligen Beiträgen beruhende gesetzliche Rente. Privilegiert sind ausschließlich laufende Renten. Kapitalleistungen oder -wahlrechte (in der Leistungsphase) sind schädlich.

Grundsätzlich wird ein anrechnungsfreier Betrag von 100 EUR pro Monat gewährt. Leistungen oberhalb des Freibetrages sind zu 30 % anrechnungsfrei. Höchstens 50 % der Regelbedarfsstufe 1 („Hartz-IV“) blei-

ben einschließlich Grundfreibetrag anrechnungsfrei (2019: 212 EUR).

/ Grafik rechts:
Freibetrag für zusätzliche Versorgung bei der Grundsicherung

max. 212 EUR
(2019)

Anrechnung auf
Grundsicherung

bis 30 %
Freibetrag

bis 100 EUR
Grundfreibetrag

VOR- UND NACHTEILE DES BRSG

VORTEILE

Der Arbeitgeber steht beim Sozialpartnermodell für die zugesagten Leistungen nicht mehr ein (Rechtssicherheit)

Geringverdiener können aufgrund des Förderbetrags leichter von einer bAV profitieren

Bezieher einer Grundsicherung können zusätzliche Vorsorge „on top“ erhalten

Wegfall der Doppelverbeitragung von riestergeförderten bAV-Verträgen

NACHTEILE

Die reine Beitragszusage ist für viele Betriebe und Branchen, gerade im KMU-Bereich, nicht nutzbar, da Tarifbindung nicht gewünscht

Der Arbeitnehmer trägt das Kapitalmarktrisiko der reinen Beitragszusage allein, dies ist schwer zu kommunizieren

Gut funktionierende bAV-Systeme könnten geschlossen, verdrängt oder dezimiert werden

Die Zuschusspflicht ist verwaltungsaufwendig für Arbeitgeber, insbesondere die Einbeziehung des Bestands ab 2022

FAQ FÜR ARBEITGEBER

Ist meine bestehende bAV betroffen?

Die neuen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen betreffen bestehende und neue Versorgungszusagen folgender Durchführungswege:

Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Nach Ablauf der Übergangsfristen seit 2019 und ab 2022 gilt das ebenfalls für die Zuschusspflicht. Hier sind Versorgungsordnungen zu ändern und steuerliche wie auch buchhalterische Prozesse anzupassen. Im Einzelfall ist zu prüfen, ob und wie der Zuschuss zusätzlich in einen bestehenden Vertrag eingezahlt werden kann oder ob vielmehr ein Neuvertrag abzuschließen ist. Denkbar ist auch eine Reduzierung der Entgeltumwandlung bei insgesamt gleichbleibendem Beitrag.

Der Förderbetrag für Geringverdiener setzt einen „ungezillmerten“ Tarif, bislang kaum verbreitet, voraus. Daher wird er für Bestandszusagen kaum nutzbar sein.

Neue Tarifverträge zum „Sozialpartnermodell“ können bestehende bAV-Betriebsvereinbarungen unmittelbar aushebeln. Regeln ein Tarifvertrag und eine Betriebsvereinbarung den gleichen Gegenstand, so wird die Betriebsvereinbarung verdrängt (§ 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz). Neben dieser direkten Folge, die es seitens der Sozialpartner zu vermeiden gilt, werden sich mittelbare Auswirkungen ergeben. Reine Beitragszusagen werden im Tarif- und tarifnahen Bereich bestehende Versorgungswerke mit herkömmlichen Leistungsgarantien ablösen. Es ist anzunehmen, dass bei entsprechender Akzeptanz durch die Sozial- und ggf. Betriebspartner bestehende Versorgungswerke mit Mindestgarantien für die Zukunft umstrukturiert werden.

Natürlich sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes einzuhalten.

Wie kann ich das BRSG nutzen? Alle Arbeitgeber ...

... können den höheren steuerfreien Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG nutzen und sind ggf. seltener veranlasst, auf einen anderen Durchführungsweg auszuweichen. Der erweiterte Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG betrifft auch Gesellschafter-Geschäftsführer mit Direktversicherung. Die Einbindung der Riester-Förderung in die bAV dürfte häufiger ein Thema sein und zu „Günstigerprüfungen“ (Riester versus § 3 Nr. 63 EStG) führen. Gerade im Niedriglohnbereich können die Vorteile der Riester-Förderung überwiegen.

... können im Bereich der Geringverdiener Versorgungswerke schaffen, an deren Aufwand sich bis zu 30 % der Staat beteiligt.

Tarifgebundene Arbeitgeber ...

... können das Sozialpartnermodell nutzen, wenn ein Tarifvertrag mit einer reinen Beitragszusage existiert.

... können die automatische Entgeltumwandlung für den Bestand und Neueintritte rechtssicher einführen, wenn ein entsprechender Tarifvertrag zum „Opting-Out“ existiert.

Nicht Tarifgebundene ...

... können das Sozialpartnermodell dann nutzen, wenn sie vertraglich die Geltung eines sachlich, zeitlich und örtlich einschlägigen Tarifvertrags zum Sozialpartnermodell vereinbaren und die Versorgungseinrichtung der Aufnahme zustimmt.

Welche Nachteile hat die Beitragszusage?

Wer die reine Beitragszusage will, muss sich folgende Fragen stellen:

- / Möchte ich mich an einschlägige Tarifverträge binden, von denen ich mich später schwer wieder lösen kann?
- / Möchte ich auf meine bAV-Autonomie verzichten?

- / Möchte ich keine garantierten Leistungen zusagen?
- / Möchte ich mich zur Zahlung eines Sicherheitsbeitrags verpflichten?
- / Möchte ich auf die gesetzliche Unverfallbarkeit für meine Arbeitgeberbeiträge verzichten?
- / Möchte ich meinen Arbeitnehmern eine „portable“ Versorgung verweigern?

Was kann ich vor Inkrafttreten des BRSG aktiv tun?

Ich sollte eine Beratung in Anspruch nehmen, die anhand meiner Belegschafts- und Versorgungsstruktur mögliche Auswirkungen des BRSG aufzeigt.

Alle Arbeitgeber:

Ich sollte meine bestehende Versorgungsordnung überprüfen, z. B. wie folgt:

- / Erfüllen meine seit langem gewährten Zuschüsse die neue, gesetzliche Zuschusspflicht?
- / Soll ich den Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % für den Bestand bereits jetzt gewähren und unverfallbar stellen (Pflicht für Bestand erst ab 2022)

- / Wie vermeide ich Doppelbelastungen durch mein bestehendes Versorgungswerk und eine zusätzliche tarifvertragliche Versorgung?
- / Möchte ich die Riesterförderung aktiv ansprechen?
- / Möchte ich meinen Mitarbeitern im Rahmen der Entgeltumwandlung statt 4 % der BBG einen Anspruch auf 8 % der BBG einräumen?

„Geringverdiener-Branche“:

Kommt eine arbeitgeberfinanzierte bAV mit staatlicher Förderung für meine Belegschaft in Frage?

„Tarifnahe Arbeitgeber“:

Inwieweit verweisen meine Arbeitsverträge auf ergänzende Branchentarifverträge und damit möglicherweise auf das Sozialpartnermodell?

„Tarifgebundene Arbeitgeber“:

Die Sozialpartner haben die Möglichkeit, die Verantwortung für die reine Beitragszusage auf die Betriebe zu verlagern. Sind meine Belange den Sozialpartnern bekannt?

Bin ich schon IPV/IPM-Mitglied?

/ Tarifbindung nach Unternehmensgröße

Unternehmen mit Arbeitnehmern	Anteil Arbeitnehmer in tarifgebundenen Betrieben in Prozent	Anteil Arbeitnehmer in nicht tarifgebundenen Betrieben in Prozent
1 - 9	11	89
10 - 49	20	80
50 - 249	33	67
250 - 499	47	53
500 - 999	53	47
1.000 und mehr	82	18

Quelle: Bundesamt für Statistik, Verdienststrukturerhebung, 2014

Entfällt jegliche Arbeitgeberhaftung mit der reinen Beitragszusage?

Es verbleiben weiterhin Haftungstatbestände, z. B.

- / Verstoß gegen Gleichbehandlungsgrundsatz
- / Unwirksame Ablösung des bestehenden Versorgungswerks (Drei-Stufen-Theorie)
- / Unterlassene Aufklärung über Risiken der reinen Beitragszusage
- / Zurechnung falscher oder unklarer Erklärungen Dritter (Berater/Versorgungsträger)
- / Haftung durch mangelnde Überwachung des Versorgungsträgers

AUSBLICK

Der Erfolg der bAV-Reform ist letztlich vor allem abhängig vom Willen der Sozialpartner, neue bAV-Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen. Fraglich ist, ob die daraus resultierende Haftungsfreiheit das Argument für Arbeitgeber ist, ihren Angestellten eine betriebliche Altersvorsorge in Form einer echten Beitragszusage anzubieten. Letztlich hat der Arbeitgeber in der Regel gleichzeitig einen Sicherheitsbeitrag im Gegenzug für seine Haftungsfreiheit zu leisten. Insofern ist die Haftungsfreiheit teuer erkauft. Auch dürfte die Attraktivität einer

Zusage ohne Garantien aus Sicht der Gewerkschaften und Arbeitnehmer intensiv diskutiert werden.

Auswirkungen sind insbesondere für bestehende bAV-Systeme im Tarifbereich zu erwarten. So könnte die funktionierende und für Arbeitnehmer sogar günstigere Bestands-bAV durch das neue Sozialpartnermodell abgelöst werden. Arbeitgeber, die die Wahl haben, werden es sich intensiv überlegen müssen, inwieweit das bestehende betriebliche Versorgungswerk mit Einstandspflicht geschlossen und für die Zukunft eine Umstellung auf die tarifvertragliche reine Beitragszusage

erfolgen soll. Diesbezüglich hält das Arbeitsrecht einige Rechtsunsicherheiten vor (Vertrauensschutz, u.U. Drei-Stufen-Theorie). Auch dürfte es Unternehmen mit gewachsenen bAV-Systemen schwerfallen, das eigene, individuell zugeschnittene, Versorgungswerk aufzugeben.

Für kleine und mittlere Unternehmen ist der Erfolg dieses Modells noch ungewisser. Schließlich sind nur 9 % der Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitern tarifgebunden und haben daher gar keinen unmittelbaren Zugang zum neuen System. So kommt das neue Rentenmodell am Ende dort, wo es ausgebaut werden soll, gar nicht an.



/ Ausblick

Aus diesem Grund stärkt die Reform die betriebliche Altersvorsorge vorrangig in den Branchen, die ohnehin schon eine großflächig ausgebaute Betriebsrente besitzen.

Schließlich bleibt abzuwarten, ob es zu der gewünschten Veränderung in der betrieblichen Altersvorsorge kommt. Ob die reine Beitragszusage als Versorgungssystem ohne Arbeitgeberhaftung und ohne Garantien die Tarifvertragsparteien überzeugt und auch die Frage nach der Ak-

zeptanz und dem Erfolg dieses Konzeptes kann erst mit seiner Umsetzung abschließend beantwortet werden. Nach mehr als einem Jahr seit Inkrafttreten gibt es wenig Resonanz.

Reform der „großen“ Durchführungswege steht aus

Völlig ausgespart hat der Gesetzgeber überfällige Korrekturen beim Durchführungsweg Direktzusage, der nach wie vor mit Abstand am meisten Deckungsmittel in der bAV bindet. Weder ist dort eine Bei-

tragszusage (nicht einmal mit Mindestleistung) gesetzlich zugelassen, noch ist der Versorgungsaufwand in der Anwartschaftsphase steuerlich angemessen flankiert. Es ist daher nicht verwunderlich, dass das Zögern des Gesetzgebers bei der Absenkung des Rechnungszinses für Pensionsrückstellungen (6 %) nun das Bundesverfassungsgericht beschäftigt. Eine Reform der Betriebsrente muss sich auch den „großen Durchführungswegen“ stellen.

VORSPRUNG FÜR VORSORGE




Neben den Neuerungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz bleibt die „alte bAV“ bestehen, die teilweise gar nicht betroffen ist, für die sich aber viele mittelbare Auswirkungen ergeben. Für Verbände und Arbeitgeber ist es wichtig zu wissen, welche Änderungen das Gesetz enthält und welche praktischen Auswirkungen daraus resultieren.

Der IPV rät im Zusammenhang mit dem BRSBG aktiv zu werden und durch eine Fachberatung unter Berücksichtigung der Belegschafts- und Versorgungsstruktur mögliche Auswirkungen auf die bestehende Versorgung zu steuern.

Deshalb haben wir, das Beratungsteam des IPV, ein Kompetenzzentrum zum Thema BRSBG eingerichtet.

Wir unterstützen und entlasten die Verbände in ihrer Arbeit, um somit deren Verbandsmitgliedern und Unternehmen einen Mehrwert zu bieten. Sie können z.B. Informationsveranstaltungen wie Geschäftsleiter-/Personalleitertagungen gemeinsam mit uns organisieren und durchführen.

Der IPV, der mit rund 400.000 Mitgliedern seit mehr als 90 Jahren an der Seite der Verbände steht, erweitert mit dem Kompetenzzentrum BRSBG konsequent seine Angebotspalette für Verbände. Nutzen Sie das Know-how durch die neutrale Information und Beratung des IPV für Ihren Verband und Ihre Mitglieder.

Mitgliedern des IPV steht das Kompetenzzentrum BRSBG exklusiv und ohne zusätzliche Kosten zur Verfügung.



IPV Kompetenzzentrum BRSBG

Ihr Ansprechpartner:
RA Ulrich Beeger
Niederwallstr. 10
10117 Berlin
Telefon: 030 206732-140
E-Mail: beeger@ipv.de



Oldenburgische Landesbank AG – Ihr Spezialist für die betriebliche Altersvorsorge

Ein Gewinn für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Mit dem Angebot einer betrieblichen Altersversorgung erfüllen Sie nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern zeigen auch hohe Verantwortung für ihre Mitarbeiter.

Die Vorteile im Überblick

- ✓ Unterstreicht Ihre soziale Verantwortung
- ✓ Erzeugt eine höhere Mitarbeiterbindung
- ✓ Positiver Effekt auf die Motivation Ihrer Mitarbeiter
- ✓ Geringer Verwaltungsaufwand

Die Oldenburgische Landesbank AG (OLB) ist ein modernes, in Norddeutschland verankertes Finanzinstitut, das seine Kunden unter den beiden Marken OLB Bank und Bankhaus Neelmeyer deutschlandweit betreut. Die Bank steht für zeitgemäße Services für Privat- und Geschäftskunden einschließlich kompetenter Beratung und komplexen Finanzierungslösungen im Private Banking, Wealth Management und im Bereich der Freien Berufe, für maßgeschneiderte Lösungen im Geschäft mit Firmen- und Unternehmenskunden sowie für besondere Expertise bei Spezialfinanzierungen. Mit einer Bilanzsumme von rund 20 Milliarden Euro und mehr als einer Milliarde Euro Eigenkapital weist die Bank eine zukunftsfähige Größe und eine solide Kapitalbasis aus.

Erfahren Sie mehr auf olb.de/firmenkunden

Ihr Ansprechpartner:

Ingo Stellmach / Spezialist betriebliche Altersversorgung
Oldenburgische Landesbank AG / Stau 15/17 / 26122 Oldenburg / Tel. 0441 221-2536 / Fax 0441 221-1457 / olb@olb.de

Impressum

Herausgeber:

Industrie-Pensions-Verein e.V.
Niederwallstr. 10, 10117 Berlin
Tel. 030 206732-0, Fax -333
info@ipv.de / www.ipv.de

verantwortlich für den Herausgeber:
Wolfgang Peters, peters@ipv.de

Bildnachweis:

S. 1: © Meunierd/shutterstock.com
S. 4: © Rawpixel.com/shutterstock.com
S. 7: © GaudiLab/shutterstock.com

Druck: LASERLINE Digitales Druckzentrum
Bucec & Co. Berlin KG
Selbstverlag
Stand: Februar 2019

Alle weiteren Publikationen des IPV können Sie unter www.ipv.de/publikationen anfordern.