

Neuerungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz – Update

Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung zum Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 22. Februar 2017 (BT-Drucks. 18/11286)¹⁾ wurde durch zahlreiche Änderungsanträge des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales vom 31. Mai 2017 (BT-Drucks. 18/12612) angepasst. Der Bundestag hat dem Gesetzesentwurf mit den Änderungsanträgen in zweiter und dritter Lesung am 1. Juni 2017 zugestimmt (BT-Plenarprotokoll 18/237). Mit der Zustimmung des Bundesrats am 7. Juli 2017 (BR-Drucks. 447/17) hat das Betriebsrentenstärkungsgesetz seine letzte parlamentarische Hürde genommen.

Im Folgenden werden die wesentlichen Änderungen gegenüber dem ursprünglichen Gesetzesentwurf der Bundesregierung vom 22. Februar 2017, wie er in ZMV Heft 3/2017 vorgestellt wurde, dargestellt.

¹⁾ Vgl. hierzu *Mühlstädt*, ZMV 3/2017, S. 129 ff.

1. Reine Beitragszusage über das Sozialpartnermodell

Bei der zentralen Neuerung, der Einführung einer reinen Beitragszusage über das Sozialpartnermodell, gab es keine grundlegenden Änderungen. Ergänzend zum bereits im ursprünglichen Entwurf auf der versicherungsrechtlichen Ebene bereits vorgesehenen Verbot von Leistungsgarantien (§ 244b Abs. 1 Versicherungsaufsichtsgesetz – VAG) wird das Garantieverbot nun auch auf der arbeitsrechtlichen Ebene klarstellend in § 22 Abs. 1 S. 2 Betriebsrentengesetz – BetrAVG – fixiert. Für den Versorgungsträger wurde in § 35 Pensionsfonds-Aufsichtsfonds-Aufsichtsverordnung – PFAV – klargestellt, dass er kollektives Versorgungskapital bilden kann. Zur Bildung zusätzlicher Puffer ist nun in § 38 Abs. 2 PFAV vorgesehen, dass die Rentenleis-

tungen nur insoweit erhöht werden dürfen, als dadurch ein Kapitalisierungsgrad von 110 % nicht unterschritten wird.

Der Gesetzgeber hat den Tarifvertragsparteien nun vor der Einführung einer reinen Beitragszusage „Prüfungsaufträge“ gegeben (§ 22 Abs. 2 BetrAVG). Sie sollen bestehende Betriebsrentensysteme angemessen berücksichtigen. Ferner müssen sie prüfen, ob durch Betriebsvereinbarungen oder individuelle Vereinbarungen statt einer reinen Beitragszusage eine andere Zusageart (Leistungszusage, leistungsorientierte Leistungszusage oder Beitragszusage mit Mindestleistung) vereinbart werden kann.

Ferner sollen die Tarifvertragsparteien nach § 22 Abs. 3 BetrAVG nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern den Zugang zur tarifvertraglich vorgesehenen Versorgungseinrichtung nicht verwehren. Sie dürfen der Versorgungseinrichtung im Hinblick auf die Aufnahme und Verwaltung von Arbeitnehmern nichttarifgebundener Arbeitgeber keine sachlich unbegründeten Vorgaben machen.

2. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Während ursprünglich lediglich bei Entgeltumwandlungen in Form von reinen Beitragszusagen ein zwingender Arbeitgeberzuschuss von 15 % vorgesehen war (§ 23 Abs. 2 BetrAVG), sieht die nun verabschiedete Fassung in § 1a Abs. 1a BetrAVG darüber hinaus vor, dass der Arbeitgeber bei allen Entgeltumwandlungen über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung einen Zuschuss von 15 % zahlen muss, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Dieser Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG ist für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab 1. Januar 2019 fällig. Für bestehende Entgeltumwandlungen gilt die Regelung ab 1. Januar 2022 (§ 26a BetrAVG). Anders als der Arbeitgeberzuschuss nach § 23 Abs. 2 BetrAVG ist der Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG tarifdispositiv (§ 19 Abs. 1 BetrAVG), das heißt der Anspruch kann durch Tarifvertrag abbedungen werden. Der Arbeitgeberzuschuss ist nach § 1b Abs. 5 BetrAVG sofort unverfallbar.

3. Optionsmodelle

Bei den Optionssystemen (automatische Entgeltumwandlung sofern der Arbeitnehmer dem nicht widerspricht) wird nun ausdrücklich in § 20 Abs. 2 BetrAVG klarstellend geregelt, dass diese auch durch Betriebs- oder Dienstvereinbarungen eingeführt werden können, wenn der einschlägige Tarifvertrag dies zulässt. Auch nichttarifgebundene Arbeitgeber können unter Bezugnahme auf einen entsprechenden einschlägigen Tarifvertrag Optionssysteme einführen.

4. Anpassung der Sonderregelung für den öffentlichen Dienst

Die betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst wird seit jeher durch Tarifvertrag geregelt. Bis Ende 2001 galt für den öffentlichen Dienst ein Gesamtversorgungssystem, das sich grundlegend vom System des § 2 BetrAVG unterschieden hat. Deshalb galten insoweit schon bisher für den öffentlichen Dienst die Sonderregelungen des § 18 BetrAVG. Mit den nun verabschiedeten Änderungen in § 18 wird klargestellt, dass die bisherigen Regelungen des § 18 für Altfälle bestehen bleiben. Für das seit 2002 im öffentlichen Dienst geltende Punktemodell wurde in § 18 eine Neuregelung eingefügt.

5. Förderbeitrag für Geringverdiener

Nach § 100 EStG bekommt der Arbeitgeber eine Förderung über das Lohnsteuerverfahren, wenn er eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung im Kapitaldeckungsverfahren durchführt. Der Kreis der zu berücksichtigenden Geringverdiener wurde ausgeweitet. Künftig sind Geringverdiener bis zu einem monatlichen Arbeitseinkommen von 2.200,- € zu berücksichtigen. Zuvor war die Grenze bei 2.000,- € vorgesehen. Sofern der Arbeitgeber bereits jetzt eine betriebliche Altersversorgung durchführt, sind nur die über die bisherigen Beiträge hinausgehenden Zahlungen förderberechtigt. Anders als ursprünglich vorgesehen, ist insoweit nicht mehr auf die Beiträge des Jahres 2017, sondern auf die des Jahres 2016 abzustellen.

6. Riester-Förderung

Die Grundzulage bei der Riester-Förderung wird von derzeit 154,- € nicht nur – wie bislang vorgesehen – auf 165,- € angehoben, sondern um weitere 10,- € auf 175,- €.

7. Ausblick

Die durch den Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales in das Gesetzgebungsverfahren eingebrachten Änderungen beinhalten keine grundlegend neuen Elemente. Über zusätzliche Erhöhungen des steuerlichen Förderrahmens und die Verpflichtung des Arbeitgebers, ab 2019 bzw. 2022 bei Entgeltumwandlungen Einsparungen bei den Sozialabgaben in Form eines Zuschusses von 15 % auf den Vertrag des Arbeitnehmers einzuzahlen, sollen weitere Anreize zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung gesetzt werden. Zudem hat der Gesetzgeber Signale an die Tarifvertragsparteien gesendet, trotz der neuen Möglichkeit einer reinen Beitragszusage die bereits bekannten Zusagearten nicht aus dem Auge zu verlieren und insbesondere auch an die Einbeziehung von Beschäftigten von nichttarifgebundenen Arbeitgebern zu denken.

Björn Mühlstädt