

Aktueller Stand zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

Erfüllt der Entwurf des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BMSG) die in das Reformvorhaben gelegten Hoffnungen? Wie weit ist das Gesetzgebungsverfahren vorangeschritten, was sind neue wesentliche Inhalte des Entwurfes in der derzeitigen Fassung und welche Chancen und Risiken ergeben sich hieraus aus Sicht der Unternehmen? Wir möchten Ihnen mit diesem Client Alert einen Überblick über den aktuellen Stand des Reformvorhabens geben.

Unter der doppelten Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Bundesfinanzministeriums (BMF) wurden zunächst intensiv der Status quo der Altersversorgung in Deutschland analysiert und Optimierungsoptionen begutachtet, bevor schließlich das Reformvorhaben zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Verbesserung der Riester-Rente im letzten Jahr vorangetrieben wurde. Auch mit zunehmender Konkretisierung des Vorhabens werden die Neuerungen weiterhin kontrovers diskutiert von der Politik, den Sozialverbänden, Interessenvertretern und Experten und erregen ungebrochen das Interesse der Öffentlichkeit. Dies sicherlich nicht zuletzt angesichts der fortgesetzten Sensibilisierung auf die vor allem in der Niedrigzinsphase virulent werdende wirtschaftliche Tragweite der betrieblichen Altersversorgung.

1. Pay-and-forget und Opting-out – was sind die wesentlichen arbeitsrechtlichen Inhalte der Reform?

(1) Eine wesentliche Neuerung des Gesetzesentwurfes aus arbeitsrechtlicher Sicht ist, dass nunmehr die Sozialpartner auf der Grundlage von Tarifverträgen reine Beitragszusagen einführen können sollen. In § 1 Absatz 2 BetrAVG

wird hierzu folgende Regelung als neue Nummer 2a eingefügt:

„(Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn) (...) der Arbeitgeber durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet wird, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen; die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach Absatz 1 Satz 3 besteht nicht (reine Beitragszusage).“

„Pay and forget“ – Es soll damit bewusst eine Entlastung der Arbeitgeber erzielt werden, die außerhalb der neuen Zusageform gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG nicht zulässig ist: Aus Direktzusagen wie auch aus mittelbaren Zusagen über einen externen Durchführungsweg haftet (sonst) stets der Arbeitgeber für die Verschaffung der garantierten Versorgungsleistungen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) beinhaltet dieser sog. „Verschaffungsanspruch“, der für alle externen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds und Unterstützungskasse) besteht, einen unmittelbaren Erfüllungsanspruch des Versorgungsberechtigten gegen den Arbeitgeber, wenn

der externe Versorgungsträger die in der Versorgungszusage bestimmten Leistungen nicht erbringen kann, gleich aus welchen Gründen. Den Verschaffungsanspruch haben wir ausführlich in unserem Pensions Update 06/2016 besprochen (https://kpmg-law.de/content/uploads/2016/10/Pensions-Update-02_2016-final.pdf).

Als Konterpart zur Leistungsgarantie ist die reine Beitragsgarantie zu sehen, die nach der Rechtsprechung des BAG (vgl. BAG Urte. v. 15.03.2016, 3 AZR 829/14) auch außerhalb des Reformvorhabens bereits arbeitsrechtlich zulässig ist, wenngleich sie in Deutschland (bislang) noch keine nennenswerte Verbreitung gefunden hat. Aufgrund des fehlenden Leistungsversprechens im Sinne des § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG unterliegt die „reine Beitragszusage“ nicht den Regelungen des Betriebsrentengesetzes (vgl. BAG Urte. v. 15.03.2016, 3 AZR 829/14).

Dies soll für tarifgebundene wie für tarifungebundene Arbeitgeber nunmehr mittels tarifvertraglicher Systeme geändert werden können. Tarifgebundene Arbeitgeber können das tarifvertragliche System für den einzelnen Arbeitnehmer mittels einer arbeitsvertraglichen Verweisklausel auf die

einschlägigen tariflichen Regelungen zur Anwendung bringen.

Neue aufsichtsrechtliche Regelungen sollen eine Überwachung über die BaFin sicherstellen; im Übrigen ist es Sache der Sozialpartner, eine effiziente Systematik nach Maßgabe der Vorgaben aus §§ 21 bis 25 BetrAVG n.F. zu konzeptionieren und zu implementieren.

(2) Des Weiteren sollen in einem neuen Abschnitt des BetrAVG „betriebliche Altersversorgung und Tarifvertrag“ eine allgemeine Tariföffnungsklausel kodifiziert (§ 19 BetrAVG n.F.) und hier tarifliche Modelle der automatischen Entgeltumwandlung eingeführt werden. Der Gesetzesentwurf knüpft diese Optionssysteme an einige Bedingungen: Generell nehmen alle Mitarbeiter an dem vereinbarten Entgeltumwandlungsprogramm teil, sofern sie dem nicht innerhalb einer gesetzten (Mindest-)Frist nach entsprechender Information explizit widersprechen („Opt-out“). § 20 BetrAVG n.F. lautet ausweislich:

„(1) Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann für diese eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist. (2) In einem Tarifvertrag kann geregelt werden, dass der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer oder eine Gruppe von Arbeitnehmern des Unternehmens oder einzelner Betriebe eine automatische Entgeltumwandlung einführt, gegen die der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat (Optionssystem).“

(3) Neuerungen zur Optimierung der staatlichen Förderung der Entgeltumwandlung beinhalten: (a) Zusätzliche Beiträge des Arbeitgebers gegenüber Geringverdienern sollen in Höhe eines 30%-igen Förderbeitrags für Beiträge von mindestens 240 EUR bis 480 EUR p.a. durch Verrechnung mit der vom Arbeitgeber abzuführenden Lohnsteuer steuerlich gefördert werden (Förderbeitrag damit 72 EUR bis max. 144 EUR p.a.).

(b) Der steuerfreie bAV-Dotierungsrahmen soll für die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und

Direktversicherung einheitlich erhöht werden auf insgesamt 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (BBG-RV). Die Regelungen zur Pauschalversteuerung (20%) bleiben erhalten; bei Abfindungen ist das bis zu 10fache Jahresvolumen zulässig.

2. Welche Änderungen werden flankierend im Sozialrecht vorgenommen?

Um neue Anreize auch für Niedrigverdiener zu schaffen, sollen zum einen freiwillige Zusatzrenten (Betriebs- wie Riesterrente) insb. für die Grundsicherung im Alter oder der Erwerbsminderung anrechnungsfrei bleiben bis zu einem Betrag von 202 EUR pro Kalendermonat. Riesterrenten sollen in der Verrentungsphase beitragsfrei bleiben in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung; auch das Verfahren für Riesterrenten soll verbessert und die Höhe der jährlichen Grundzulage von 154 EUR auf 165 EUR erhöht werden.

3. Welche Anregungen und Kritikpunkte setzt die Praxis zu dem aktuellen Gesetzesentwurf?

Aus arbeitsrechtlicher Sicht wird die Regelung angeregt, dass die Beitragszusage keiner Anpassungspflicht gemäß § 16 BetrAVG unterliegt. Eine weitere Anregung beinhaltet den Vorschlag, dass in § 20 BetrAVG n.F. vorgesehene Opt-out-System nicht nur auf tarifvertragliche Rechtsgrundlagen zu beschränken, sondern auch kollektivrechtliche Regelungen in einer Betriebsvereinbarung bzw. Dienstvereinbarung mit einzubeziehen. Der Bundesrat hat in seiner ersten Lesung außerdem empfohlen, das im Entwurf (noch) bestimmte vollständige Garantieverbot bei Direktversicherungen im weiteren Gesetzgebungsverfahren nicht (mehr) zu verfolgen.

In sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht wird (noch) Änderungsbedarf unter anderem gesehen bzgl. der Einführung einer Beitragsfreistellung für die Kranken- und Pflegeversicherung auch bei der betrieblichen Altersversorgung. Zudem wird angeregt, bei der Anrechnung von Einkommen auf Renten wegen Todes auch geförderte Betriebsrenten unberücksichtigt zu lassen.

4. Wie ist der weitere Zeitplan?

Der Gesetzesentwurf hat am 10. März 2017 seine erste Lesung im Bundestag durchlaufen. Am 27. März 2017 erfolgt eine Anhörung der Sachverständigen zu dem Gesetzesentwurf. Die weiteren Lesungen im Bundestag werden voraussichtlich im April 2017 erfolgen. Der Bundesrat wird sich mit dem Gesetz abschließend voraussichtlich in seiner Sitzung am 2. Juni 2017 befassen. Das Gesetz soll am 1. Januar 2018 in Kraft treten.

5. Wie bleibe ich zum BRSG informiert?

Wir halten Sie über den weiteren Status des Gesetzgebungsverfahrens auf dem Laufenden. Die Überlegungen, welche Chancen und Risiken durch das BRSG konkret für Ihr Unternehmen bestehen, erörtern wir auch gerne mit Ihnen in einem persönlichen Gespräch und hierzu beraten wir Sie gerne auch im Weiteren.

An dieser Stelle laden wir Sie gerne zu dem gemeinsamen Webinar der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und der KPMG Rechtsanwalts-gesellschaft mbH ein, um mit uns weitere Informationen zu teilen:

Betriebliche Altersversorgung – Was ist neu, was ändert sich

Webinar zum BRSG und zur aktuellen Rechtsprechung

21. März 2017, 10:00 bis 11:00 h

Sie können sich hier zu dem Webinar anmelden:

<https://registrierung.kpmg.de/Fachveranstaltung.aspx?id=EV-0006380>

Autoren dieser Ausgabe



Christine Hansen
Arbeitsrecht I BAV
KPMG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

T + 49 30 530199 150
M +49 175 2605799
christinehansen@kpmg-law.com



Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Univ. Stockholm)
Arbeitsrecht I BAV
KPMG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

T + 49 40 360994 5015
M + 49 174 3009748
lhinrichs@kpmg-law.com



Susanne Jungblut
Deal Advisory, Pensions
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

T +49 89 9282 1066
M +49 174 3231972
sjungblut@kpmg.com



Tobias Schmitz
Deal Advisory, Pensions
KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

T +49 69 9587 1611
M +49 174 3402840
tobiasschmitz@kpmg.com

Impressum

Herausgeber

KPMG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Redaktion

Dr. Lars Hinrichs, LL.M. (Univ. Stockholm) (V.i.S.d.P.)

KPMG Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Ludwig-Erhard-Straße 11-17
20459 Hamburg

Susanne Jungblut

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Ganghoferstraße 29
80339 München

**Diesen Newsletter und weitere
Newsletter der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft kostenlos abonnieren**

www.kpmg.de/newsletter/subscribe.aspx

www.kpmg-law.de

www.kpmg.de

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation. Unsere Leistungen erbringen wir vorbehaltlich der berufsrechtlichen Prüfung der Zulässigkeit in jedem Einzelfall.